



KEY IBERBOARD

LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SU UTILIZACIÓN ABUSIVA SEGÚN DIVERSAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE SEPTIEMBRE DE 2016

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (**TJUE**) dictó tres sentencias en el mes de septiembre de 2016 en las que abordaba el uso abusivo de los contratos temporales en España y el régimen indemnizatorio extintivo de la contratación por interinidad. Posteriormente, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en una reciente sentencia de 5 de octubre de 2016, ha seguido el criterio del TJUE estimando que una trabajadora interina cesada por el Ministerio de Defensa de España tiene derecho a recibir una indemnización de 20 días, al considerar que la causa de su cese fue por motivos objetivos, sin que quepa hacer distinciones entre los trabajadores fijos y los interinos en cuanto a las consecuencias económicas indemnizatorias. A continuación se analizan estas cuestiones:

1. Equiparación de la indemnización extintiva de los trabajadores interinos y los fijos comparables

La sentencia del TJCE de 14 de septiembre (asunto C-596/2014) declara que no es ajustado al ordenamiento jurídico comunitario que la finalización de un contrato de interinidad no conlleve el derecho del trabajador a percibir una indemnización, y ello poniéndolo en relación no solo con los restantes contratos temporales (obra y eventual), sino con los empleados fijos comparables.

El TJUE resuelve las cuestiones prejudiciales expuestas por la sección tercera del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (**TSJM**) en los autos del Recurso de Suplicación 246/2014 en un caso en el que una trabajadora interina demandó al Ministerio de Defensa por despido. En concreto, la empleada impugnó la extinción de su último contrato de interinidad en 2012 por considerar que este era fraudulento, ya que llevaba prestando servicios de manera continuada para dicho Ministerio desde 2002 a través de sucesivos contratos de interinidad.

Planteado el litigio, tanto el Juzgado de lo Social, en un primer momento, como el TSJM en segunda instancia, consideraron que el contrato de interinidad era correcto (ya que era conforme a la normativa española), pero el TSJM se cuestionó la legalidad del diferente régimen indemnizatorio de los contratos de interinidad con respecto a los restantes contratos de duración determinada e, incluso, con la de los trabajadores indefinidos cuando ven extinguido su contrato por causas objetivas.

En primer lugar, veamos qué dice la normativa europea con relación al principio de no discriminación entre los trabajadores temporales y los fijos. La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, y que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, establece en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

El TJUE considera que el derecho a recibir una indemnización es una parte más de las <<condiciones de trabajo>>, por lo que concluye que la regulación española es contraria y discriminatoria con este principio.

La realidad es que la normativa nacional contiene una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los temporales, en la medida en que la indemnización abonada en caso de la extinción legal del contrato (causas objetivas) es de 20 días de salario por año trabajado en el caso de los primeros, mientras que es de 12 días para los temporales. Esta desigualdad es aún más evidente en el caso de los trabajadores con contrato de interinidad, a los que no se reconoce indemnización alguna cuando dicha relación finaliza llegado su término.

De esta manera, el TJUE determina que los contratos de interinidad que se celebran para cubrir un puesto fijo de en la empresa, carecen de una justificación objetiva que respalde un tratamiento diferenciado a los efectos indemnizatorios cuando se extinguen, puesto que, en esencia, realizan las mismas funciones de los trabajadores a los que sustituyen. En definitiva, esta sentencia nos dice que los trabajadores interinos tienen derecho a ser indemnizados a la finalización del contrato.

La sentencia tiene muchos matices y, de hecho, durante las últimas semanas, se han generado dos líneas interpretativas sobre la misma: la primera, quienes consideran que equipara la indemnización extintiva de los contratos interinos a la de los despidos objetivos (20 días), y la segunda, quienes entienden que ha de interpretarse en el sentido de que el interino debería tener el mismo derecho que los trabajadores eventuales (12 días).

Sin embargo, el día 5 de octubre, el TSJM ha disipado las dudas al resolver que la trabajadora interina cesada por el Ministerio de Defensa tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a 20 días de salario por año trabajado.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que el fallo de esta sentencia se circunscribe a un caso muy concreto en el que una trabajadora interina –tras más de siete años de contrato- cesó al reincorporarse la titular del puesto –liberada sindical- debido, no a la voluntariedad de esta, sino a una cuestión ajena y sobrevenida consistente en una reforma legislativa que obligó a reducir el número de liberados sindicales. Así, el TSJM ha considerado que la extinción contractual de la interina se debió a causas productivas, por lo que debe aplicarse la indemnización propia de las extinciones objetivas, sin que quepa un tratamiento diferente por el mero hecho de ser una trabajadora temporal.

En definitiva y a modo de conclusión, el supuesto que juzga la sentencia afecta a un contrato de interinidad en el sector público, pero el fallo -de contenido más amplio- puede ser extrapolable en sus conclusiones al sector privado, pero será necesario analizar cada situación particular y no anticipar conclusiones, aunque cabe esperar bastante conflictividad al respecto de la aplicación de esta nueva doctrina a los contratos interinos en las empresas privadas.

De igual forma, a partir de la argumentación de esta sentencia del TJUE puede enjuiciarse la diferente indemnización derivada de la extinción de los contratos de obra y los eventuales frente a la de los contratos indefinidos por causas objetivas, aunque la misma deja sentado que el distinto tratamiento indemnizatorio entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada no es discriminatorio.

2. La renovación de contratos temporales en actividades propias de la empresa suponen un uso fraudulento de la contratación temporal

Según otra sentencia del TJUE (asunto C-16/2015), dictada el 16 de septiembre de 2016, la utilización de diversos contratos temporales para cubrir necesidades permanentes en una empresa no es conforme al derecho europeo.

Esta sentencia aborda el supuesto de la contratación temporal en el sector público, señalando que, sin bien es admisible que las entidades públicas puedan organizar sus recursos humanos a fin de garantizar el servicio y, por tanto, puedan considerarse razones objetivas para la contratación temporal situaciones tales como, por ejemplo, la necesidad de suplir a personal de vacaciones, de baja por incapacidad temporal, o para cubrir periodos punta de trabajo, etc., sin embargo, lo que no es ajustado a derecho es que la contratación temporal pueda emplearse para cubrir de modo permanente y estable funciones incluidas en la actividad normal de la empresa.

Esta sentencia, por su argumentación, es plenamente extrapolable al sector privado, por lo que el uso de la contratación temporal para la cobertura de necesidades permanentes en las empresas debe considerarse como no ajustado a derecho, y en caso de su utilización irregular la consecuencia podrá ser la consideración de estas relaciones laborales como fraudulentas por falta de causa real, entendiéndose las mismas como de naturaleza indefinida.

Área laboral
Octubre de 2016