

Septiembre 2016

Departamento de Derecho Laboral

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016 SOBRE DISCRIMINACIÓN POR LA NORMATIVA ESPAÑOLA DE LOS CONTRATOS TEMPORALES

La reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ("TJUE") de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, resuelve una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ("TSJM") sobre el derecho de los trabajadores interinos a percibir una indemnización por la extinción de su contrato de trabajo en el marco de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada.

El TJUE analiza la finalización del contrato de una trabajadora que venía prestando sus servicios para el Ministerio de Defensa durante más de siete años al amparo de varios contratos de interinidad a raíz de la reincorporación de la persona a la que sustituía.

En este sentido, el TSJM aun entendiendo que la contratación de la trabajadora cumplía los requisitos exigidos por la normativa nacional, se plantea (i) si la indemnización por finalización del contrato temporal debe considerarse condición de trabajo al amparo de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco anteriormente referido, (ii) si a esos trabajadores con contrato temporal les debe corresponder la misma indemnización que a un "trabajador con contrato de duración indefinida comparable" cuando su contrato se extingue por causas objetivas, (iii) si en caso de corresponderles la misma indemnización, debe entenderse que el Estatuto de los Trabajadores ("ET") cuando establece que los contratos de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna es discriminatorio y (iv) si es discriminatoria la distinción que hace el ET entre las condiciones de trabajo de los trabajadores interinos respecto de los indefinidos y demás trabajadores temporales.

A las mencionadas cuestiones prejudiciales planteadas, el TJUE ha resuelto que (i) la indemnización por finalización de un contrato temporal sí se considera condición de trabajo al amparo del Acuerdo Marco, (ii) que en este caso a la trabajadora sí le correspondería la misma indemnización que si su contrato fuera de carácter indefinido y se extinguiese por causas objetivas siempre que las funciones desempeñadas por los temporales se correspondiesen o pudiesen corresponder con las de los indefinidos, (iii) el ET de los trabajadores contradice lo recogido en la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco, ya que deniega la indemnización por finalización de contrato a un trabajador interino, mientras que sí la concede, en particular, a los trabajadores fijos comparables y (iv) que el contrato de interinidad en sí mismo no es una razón objetiva por la cual se pueda justificar que el trabajador no tenga derecho a indemnización, ya que se le estaría dando un trato discriminatorio.

El TJUE resuelve este caso concreto, pero nos surgen dudas de cómo nuestros tribunales interpretarán el mismo: como por ejemplo, **entre otras cuestiones, si va a afectar a todos los contratos temporales y no sólo a los de interinidad, si afectará sólo a aquellos que aun siendo temporales realicen las mismas funciones que realizaría un trabajador fijo, o si se debería de aplicar retroactivamente o únicamente a las extinciones futuras.**

En todo caso, se trata de una sentencia de evidente trascendencia en nuestro país, ya que España cuenta un gran número de contratos temporales los cuales podrían verse afectados por este fallo, por lo que habrá que estar a la interpretación que hagan nuestros tribunales del fallo de la misma.