



El Tribunal de la UE y las indemnizaciones laborales

ANÁLISIS DE ACTUALIDAD

Marta Alamán /
Miguel Rodríguez-Piñero Royo

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en tres sentencias, todas ellas emitidas el pasado 14 de septiembre, (asuntos C-184/15, C-197/15; C-16/15 y C-596/14) somete a revisión nuestras políticas de contratación de eventuales e interinos. Las sentencias se han dictado resolviendo diferentes cuestiones prejudiciales planteadas respectivamente por el TSJ del País Vasco, el TSJ de Madrid y el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid. Es decir, se resuelve a solicitud de los tribunales españoles, quienes, cuestionándose la legalidad de nuestro ordenamiento en relación con la Directiva 1999/70/CE del Consejo y con el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, que forma parte anexa al mismo, antes de dictar sentencia efectuaron la consulta, con objeto de efectuar una interpretación ajustada a Derecho.

Por una parte, las sentencias comentadas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, se centran analizar la legalidad de la normativa pública que da cobertura a situaciones de eventualidad e interinidad que se prolongan en el tiempo, cubriendo necesidades permanentes de la administración con contratos eventuales y contratos de interinidad.

El tribunal concluye que, tanto los contratos eventuales que se celebran para cubrir necesidades permanentes, como los contratos de interinidad que se celebran para cubrir un puesto fijo de plantilla, carecen de una justificación objetiva que respalde la temporalidad, cubriendo necesidades permanentes y estables con contratación temporal.

Considera el Tribunal de Justicia que una normativa nacional que permite dichas situaciones constituye un claro abuso de derecho, al eternizar la precariedad laboral sin que exista una razón objetiva que lo justifique, en contra de lo establecido en el Acuerdo Marco. Por otra parte, y al hilo de una contratación de interinidad en la administración pública, pero esta vez con proyección al ámbito privado, la sentencia de 14 de septiembre que resuelve el asunto C-596/14, considera no ajustado a derecho que el contrato temporal de interinidad, al tiempo de su extinción por finalización de su objeto, no conceda indemnización alguna al trabajador afectado.

El Tribunal de Justicia entiende que el mero hecho de que el trabajador haya estado vinculado a la empresa/administración mediante un contrato de interinidad no puede constituir una

razón objetiva que permita justificar esto. Se trataría de un trato menos favorable, para el que el Tribunal no encuentra justificación.

Dudas pendientes

Ahora bien, el Tribunal, tras reconocer este derecho, no avanza hasta indicar cuál debe ser la cuantía de ésta. Porque en la sentencia se refiere tanto a la indemnización por extinción de contratos indefinidos como a la que se paga en caso de terminación de contratos temporales. En una de las cuestiones prejudiciales se pregunta sobre si se tiene derecho a una indemnización similar a la del contrato indefinido, aunque el Tribunal no responde expresamente a este nivel de detalle. No entra tampoco en la existencia de una posible discriminación entre contratos temporales. Por esto este aspecto del fallo, que es el que ha recibido una mayor atención, en realidad no ha quedado aclarada suficientemente. Tampoco queda clara de qué indemnización estaríamos hablando, si nos inclinamos por la del contrato indefinido, si la del despido procedente o del improcedente. A nuestro juicio, hay elementos para pensar que correspondería la de los demás contratos de duración determinada, con los que comparte naturaleza, extinguiéndose por una causa concreta de finalización.

Parece claro que esta doctrina afecta directamente al ámbito privado. Así, los trabajadores interinos deberían ser indemnizados a la finalización del contrato, en los mismos términos que un trabajador eventual o un trabajador por obra o servicio determinado. Habrá que ver el impacto de esta nueva sentencia en el uso del contrato de interinidad, que ya de por sí no es uno de los contratos de mayor utilización en el ámbito privado, y si puede llegar a suponer mayor reticencia a la hora de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Con estas nuevas sentencias el Tribunal de Justicia consolida unos criterios interpretativos determinantes que, sin duda, harán necesaria la modificación con carácter de urgencia de la normativa nacional para adaptarla a lo dispuesto en la Directiva.

Mientras tanto, con objeto de evitar la proliferación de reclamaciones y demandas, sería necesario anticiparse y abordar cambios en la política pública de contratación, discriminando verdaderamente entre necesidades permanentes y situaciones temporales o coyunturales, dando una salida a las y agilizando el proceso de ajuste a la doctrina judicial comunitaria. Por último, habrá que estar pendiente de las sentencias que emitan los Tribunales que plantearon las cuestiones prejudiciales.

Abogada y socia / Senior counsellor
PwC Tax & Legal Service