

## STJUE 14 de septiembre de 2016 (Ministerio de Defensa)

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea resuelve un tema que no es nuevo en el Ordenamiento Jurídico Español y que se da, casi exclusivamente, en la Administración Pública; aunque esta resolución no distingue entre empresas privadas y Administración. Se trata de los supuestos de personas interinas que prestan servicios durante muchos años y que, tras este período, su contrato es extinguido porque la persona a la que sustituía, vuelve a trabajar o, la plaza que estaba ocupando de manera interina es ganada por otra persona, tras la convocatoria del correspondiente concurso.

Es verdad que el régimen jurídico del contrato de interinidad es el mismo para la Administración Pública y para las empresas privadas; sin embargo, el uso por parte de las empresas se suele reducir a períodos cortos y asociados a períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, incapacidad temporal o cuidado de familiares.

La sentencia analiza y resuelve sobre dos cuestiones sobre las que puede presentar diferentes enfoques en relación a España:

- ✓ No existe un concepto de indemnización legal y de indemnización ilegal.
- ✓ No hay diferencia en cuanto a la extinción entre trabajadores indefinidos y temporales.

### **1. No existe un concepto de indemnización legal y de indemnización ilegal**

El sistema de extinción del contrato de trabajo, en todos los países de la Unión Europea, es esencialmente nacional y se fundamenta en la tradición, teniendo en cuenta que en la mayoría de los países, el sistema no ha variado sustancialmente, salvo por la incorporación de determinadas Directivas europeas, principalmente, la Directiva 98/59/CE del Consejo relativa a la aproximación de las legislaciones de los países de la UE que se refieren a los despidos colectivos.

Además, todos los países tienen modalidades contractuales temporales a las que, en general, aplican especialidades en comparación con el contrato indefinido, pero siempre referidas a la propia terminación; en el resto de cuestiones, el régimen jurídico es exactamente el mismo.

La regulación española de la extinción del contrato de trabajo está en la actualidad en el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores, desarrollada en artículos posteriores (artículos 50 y siguientes) y en otras normas (Real Decreto que desarrolla el despido colectivo).

La estructura actual proviene de 1926, habiendo sido especificadas las causas en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931 e introduciendo las indemnizaciones por despido injustificado en 1944. Durante todos estos años no se han producido grandes cambios, excepto en lo que se definió en 1977 como lo que en la actualidad se denomina despido colectivo.

En 1984 se produce un incremento de la contratación temporal y en la actualidad tenemos un porcentaje de temporalidad de algo más del 20 % según los últimos datos de la OCDE, pero hay que tener en cuenta que, en cuanto a los contratos registrados cada mes, en el año 1995 la relación de contratos indefinidos firmados era respecto de los temporales del 5,01 %, alcanzado la cifra más alta en 2007 el 11,92 % y en la actualidad está en 7,24 % (según datos de agosto de 2016).

En la regulación actual se contemplan diferentes supuestos de extinción, hasta 13 supuestos, con diferentes condiciones e indemnizaciones: resolución unilateral del trabajador, mutuo acuerdo, jubilación del empresario, etc. Incluso en varias, no existe ningún tipo de procedimiento, no hay indemnización o es el trabajador el que ha de pagar la indemnización.

Hay que tener en cuenta que la sentencia no puede establecer la obligación de que un Estado miembro haya de regular una determinada indemnización en caso de extinción del contrato de trabajo, ya que la única referencia internacional en esta materia es el artículo 12 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1982, convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, que permite regular una indemnización, un seguro de desempleo o una combinación de ambas.

En todo caso, lo que es evidente es que, en España, a todos los trabajadores, tengan contrato temporal o indefinido, se les aplica el mismo régimen jurídico en todos los supuestos. Es más, en los casos de despido disciplinario, el trabajador temporal despedido, si es declarado procedente, no cobra indemnización (salvo los 12 días correspondientes por fin del contrato) y si el juez considera la improcedencia, puede llegar a recibir una indemnización de 33 días de salario por año de servicio. Cuando se trata de una extinción por causas objetivas o despido colectivo, la indemnización será de 20 días en caso de procedencia y 33, en caso de improcedencia.

## **2. No hay diferencia en cuanto a la extinción entre trabajadores indefinidos y temporales.**

En cuanto a los trabajadores temporales, el régimen español cumple totalmente con la normativa europea: sólo se pueden contratar por determinadas causas, está la limitación de contratos sucesivo y existe una “sanción” en caso de contratos fraudulentos.

Además, cuenta con una protección específica, cuya finalidad no es técnicamente una indemnización, ya que no resarce un daño, ya que el trabajador conoce el momento de la extinción, sino la implantación de un desincentivo a la contratación temporal por medio de un incremento de los costes empresariales, lo que lo convierte en una especie de salario diferido.

En España, en el caso de los contratos más usados, obra o servicio determinado y eventual, se regula una indemnización por fin de contrato (12 días). En el resto de países de la Unión Europea, hay diversos países que no tienen ningún tipo de indemnización en caso de finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido, como Bélgica, Alemania, Holanda o Reino Unido y hay países como Francia o Italia que también presentan este tipo de indemnización.

Hay que tener en cuenta que la cláusula 4 del Acuerdo Marco, sobre el principio de no discriminación, prohíbe el establecimiento de condiciones menos favorables, “a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

Esta desigualdad de trato no se da ya que no se compara a un trabajador con contrato temporal y a un trabajador indefinido en la misma situación, por ejemplo, despido disciplinario, sino que los motivos de la extinción son diferentes.

Además, la propia sentencia no analiza si existen diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contratos de duración determinada, por ejemplo, entre interinos y obra y servicio determinado, porque entiende no están incluidos en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación del Acuerdo.

Las 3 cuestiones finales que derivan de la sentencia son las siguientes:

- ✓ No existe un derecho de los trabajadores fijos comparables por finalización de contrato, sino que existen una serie de supuestos que son de igual aplicación a los trabajadores temporales.
- ✓ La finalización del contrato no puede equipararse a una extinción por causas objetivas.
- ✓ ¿Cuál es la indemnización a la que tiene derecho el trabajador fijo comparable?

Aunque todas las sentencias tienen múltiples interpretaciones, se ha de actuar con cautela porque la necesidad que tienen las empresas de utilizar contratos temporales para resolver situaciones temporales no es novedosa, se da en todos los países de la Unión Europea y no tiene sentido que se limite, ya sea penalizando los propios contratos temporales o restringiendo drásticamente su utilización.

Además, esta recomendación se ha observar teniendo en cuenta que España, en relación a otros países de la Unión Europea, no sólo es uno de los países cuyos costes laborales, especialmente en materia de Seguridad Social, son de los más altos, sino que sigue siendo el país con el mayor coste por despido.