

**SARA OLABARRÍA RODRÍGUEZ**

Abogado  
sor@abdonpedrajas.com

**JESÚS LAHERA FORTEZA**

Prof. Titular de Dº Trabajo UCM y  
Consultor Abdón Pedrajas & Molero  
jlf@abdonpedrajas.com



Comentario de urgencia tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 14 de septiembre de 2016, por la cual se reitera la prohibición de discriminación de los trabajadores temporales frente a los indefinidos avalada por la directiva 1999/70, concluyendo con la regla general de la equiparación entre las indemnizaciones por finalización del contrato de trabajo recibidas por ambos colectivos.

## ¿Equiparación entre indemnizaciones de trabajadores fijos y temporales?

**// Antecedentes de hecho. Trabajadora interina del Mº de Defensa que ve extinguido su contrato de trabajo por reincorporación de la liberada sindical a quien sustituía**

El supuesto de hecho se plantea en el marco de la extinción del contrato de interinidad de una trabajadora del Ministerio de Defensa, sustituta de una liberada sindical, suscrito el 17 de agosto de 2005. Concretamente, como consecuencia del Real Decreto-Ley 20/2012 de 13 de julio y la pérdida de horas sindicales de la liberada, se comunica a la interina la finalización de su contrato para permitir la reincorporación de la trabajadora sustituida.

La interina plantea demanda ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid, impugnando tanto la legalidad de su contrato temporal, como las condicio-

nes de finalización de éste. Al ser desestimada su demanda, interpone Rec. de Suplicación ante el TSJ de Madrid, el cual aclara, por un lado, que su contrato de trabajo cumple los requisitos exigidos por la normativa nacional en orden a su legalidad y, por otro lado, que la finalización del mismo se basa en una razón objetiva.

Ahora bien, el TSJ se plantea si la trabajadora tiene o no derecho a una indemnización, pues en Derecho español existe una diferencia de trato entre temporales e indefinidos. Concretamente, se prevé para los fijos una indemnización por extinción legal del contrato de 20 días salario/año (art.53 ET), mientras que para los temporales por obra y eventuales es de 12 días salario/año (art.49.1.c ET). En el caso de los temporales interinos, la legislación nacional no reconoce indemnización alguna cuando su contrato finaliza.

**El TJUE concluye que la denegación de “cualquier indemnización por fin de contrato al interino” es contraria a la Directiva 1999/70/CE, al ser una discriminación prohibida frente a trabajadores fijos comparables que sí tienen reconocida una indemnización •**

## // Cuestiones prejudiciales planteadas por el TSJ de Madrid y resolución de las mismas por el TJUE

Ante lo anterior, el TSJ suspende el procedimiento y eleva cuestión prejudicial al TJUE respecto de la normativa española con cuatro preguntas:

- ¿Constituye la indemnización por finalización de contrato una condición laboral de las comprendidas en la cláusula 4.1 del Acuerdo marco sobre trabajo temporal, de 18 de marzo, anexo a la Directiva 1999/70/CE, relativa a la no discriminación entre trabajadores temporales e indefinidos?
- Si se entiende que dicha indemnización constituye una “condición de trabajo” en término del Acuerdo Marco, ¿los trabajadores, cuyo contrato prevea su finalización por condiciones objetivas, han de percibir a su finalización la misma indemnización que correspondería a un indefinido comparable cuando el contrato de éste se extingue por causas objetivas?
- Si el temporal tiene derecho a percibir la misma indemnización por extinción objetiva de un indefinido ¿el Art. 49.1.c) ET ha traspuesto adecuadamente la Directiva 1999/70/CE o es discriminatorio?
- No existiendo razones objetivas para exceptuar a los interinos de la indemnización por finalización de contrato temporal ex Art. 49.1.c) ET, ¿es discriminatoria la distinción que realiza el ET respecto a las condiciones de estos frente a indefinidos y frente al resto de temporales?

Sobre la primera cuestión, el TJUE contesta afirmativamente, por lo que la indemnización por finalización de contrato de duración determinada está incluida en las “condiciones de trabajo” comprendidas en la cláusula 4.1 del Acuerdo. El TJUE admite que un contrato de trabajo de interinidad del supuesto de hecho es una situación comparable a la de un trabajador fijo, lo que le permite aplicar la no discriminación prevista en la Directiva 1999/70/CE con alcance, en coherencia, en las indemnizaciones por fin de contrato de trabajo.



La clave está en localizar “razones objetivas” que permitan justificar la diferencia de trato entre esta trabajadora interina y el fijo comparable en las indemnizaciones por fin de contrato de trabajo. El TJUE afirma que *“la mera naturaleza temporal no puede constituir una razón objetiva”* capaz de justificar esta desigualdad de trato. Con el agravante de que *“la normativa nacional prevea la concesión de una indemnización por fin de contrato a otras categorías de trabajadores con contrato de duración determinada (obra y eventual)”*.

Descartada la presencia de una razón objetiva, el TJUE concluye que la denegación de *“cualquier indemnización por fin de contrato al interino”* es contraria a la Directiva 1999/70/CE, al ser una discriminación prohibida frente a trabajadores fijos comparables que sí tienen reconocida una indemnización.

Respecto a las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta, el TJUE responde que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de

interinidad, mientras que concede tal indemnización a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que el trabajador haya prestado servicios en virtud de un contrato temporal, no es una razón objetiva que justifique un trato indemnizatorio diferente.

## // Consecuencias prácticas

La argumentación del TJUE parte del escenario donde el trabajador fijo comparable tiene 20 días salario/año en el despido objetivo (art.52 y 53 ET), mientras que el interino no tiene ninguna indemnización por fin de su contrato (art.49.1.c ET).

Quizás, en un supuesto de hecho de un contrato de obra o eventual, con 12 días salario/año (art.49.1.c ET), el TJUE habría matizado la argumentación y superado el test de adecuación con la Directiva 1999/70. Pero lo cierto es que el asunto solucionado responde a una interinidad, de larga duración, sin indemnización, con estas conclusiones de gran alcance práctico.

El fallo del TJUE es, en cualquier caso, abierto, porque, de un lado, entiende contrario a la Directiva 1999/70/CE la exclusión del interino de “cualquier” indemnización, mientras que, por otro,

## La equiparación de indemnizaciones entre fijos y temporales, como regla general salvo razones objetivas excepcionales, que no pueden derivar de la naturaleza temporal del trabajo, conduce inevitablemente a un contrato único ●

parece afirmar que el interino tiene derecho a la “*mencionada indemnización*” del fijo comparable, esto es, 20 días salario/año. La duda, por tanto, es si la acomodación a la directiva europea exige ampliar los 12 días salario/año del art.49.1.c ET a los contratos de interinidad o incorporar los 20 días salario/año del art.53 ET a estas extinciones, con la incertidumbre que ello generaría, a su vez, en los contratos de obra y eventual.

Las consecuencias prácticas de esta STJUE son todavía inciertas, existiendo la duda de si la equiparación indemnizatoria se va a hacer con el resto de contratos temporales (art. 49,1 c) ET 12 días) o con la indemnización por despido objetivo (art. 53 ET). En todo caso, ahora es turno del TSJ de Madrid de dictar sentencia acorde al fallo comunitario y delimitar el concreto alcance de esta sentencia.

En este sentido, ya se ha anunciado por algún sindicato la intención de plantear próximamente reclamaciones de cantidad por la indemnización por finalización de contratos de trabajadores interinos. Tales pretensiones, por serlo de cantidad, tendrían un plazo de prescripción de 1 año a contar desde que pudieron ejercitarse. Esto es, a contar desde que el contrato finalizó. En estas previsible demandas se irá despejando si la cantidad a percibir es 12 días/salario ó 20 días/salario.

Pero, más allá de esta aplicación judicial, la legislación española necesita acomodarse a las exigencias de esta sentencia europea. Como mínimo, sería exigible una reforma del art.49.1.c ET que incluya a los contratos de interinidad entre las indemnizaciones previstas de 12 días salario/año. Con ello,

se podría también dar certidumbre legislativa a este incierto escenario.

Finalmente, dado que el Art. 49.1.c) ET no solo excluye de la indemnización por finalización de contrato a los contratos de interinidad, sino también a los contratos formativos (Art. 11 ET), cabe preguntarse si pudiera esperarse un pronunciamiento similar del TJUE a favor de este colectivo de trabajadores.

Es importante tener en cuenta que el propio Acuerdo marco, en su cláusula 2.2, establece que los estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, podrían prever que el Acuerdo no resultase de aplicación:

- A relaciones de formación inicial y aprendizaje.
- Ni a los contratos o relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y conversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.

Por tanto, no existe este mismo problema con los contratos formativos. La legislación nacional española ha podido hacer uso de esta excepción, denegando cualquier indemnización por fin de contrato a este colectivo.

Más allá de la problemática jurídica y su incertidumbre, esta sentencia europea abona el terreno a la propuesta del contrato único. La equiparación de indemnizaciones entre fijos y temporales, como regla general salvo razones objetivas excepcionales, que no pueden derivar de la naturaleza temporal del trabajo, conduce inevitablemente a un contrato único. El factor diferencial entre fijos y temporales ha sido esencialmente el coste extintivo y estas indemnizaciones; su eliminación otorga valor a la idea del contrato único.

Pero la articulación de un contrato único supondría un replanteamiento de todo el sistema indemnizatorio y del propio despido objetivo, en una labor que solo puede hacer una Ley, con voluntad política consensuada, siendo inviable su configuración a través de interpretaciones judiciales y sentencias. ]

