

STJUE de Diego Porras

Comentarios de urgencia a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 14 de septiembre de 2016, dictada en el procedimiento C-596/14.



Indemnización en contratos de duración determinada

21 de septiembre de 2016

¿Cuál es la conclusión del TJUE?

En la resolución del caso concreto planteado a través de la cuestión prejudicial, el TJUE considera que la normativa española no se ajusta a la normativa comunitaria al negar cualquier indemnización por finalización del contrato a una trabajadora con contrato de interinidad (cuando -al contrario- sí se lo concede a trabajadores fijos comparables). El TJUE establece que el hecho de que la trabajadora haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar un diferente tratamiento respecto de cualquier trabajador con un contrato fijo ni -por ende- la negativa que dicho trabajador tenga derecho a una indemnización por finalización del contrato.

¿Por qué se trata de una resolución relevante?

Las consecuencias de esta sentencia no parecen totalmente claras a día de hoy y habrá que esperar a las modificaciones legislativas que pudieran producirse (improbable dada la situación política actual) y a que los Juzgados y Tribunales de lo Social se pronuncien sobre su análisis. Una interpretación amplia y analógica de la sentencia podría conllevar que los trabajadores con contratos de duración determinada pudieran exigir (en los supuestos de extinción de contrato por finalización de obra o servicio, finalización del tiempo convenido y reincorporación de la persona cubierta durante la interinidad) su derecho a percibir una indemnización igual a aquella percibida por extinción de su contrato por causas objetivas aquellos trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato indefinido y que, actualmente, asciende a 20 días por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades.

¿Qué establece la normativa española actualmente al respecto?

La normativa española prevé la indemnización por finalización de contrato tan sólo en los supuestos de contrato por obra o servicio determinado y eventual por circunstancias de la producción (12 días por año de servicio en ambos casos) pero no prevé indemnización alguna en caso de finalización de contratos formativos o de contratos de interinidad (tal era el caso de la demandante).

Por el contrario, la normativa española sí prevé que la extinción ("legal" en los términos utilizados por el propio TJUE) del contrato por causas objetivas genera la obligación de abonar al trabajador una indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

A pesar del silencio que el TJUE guarda en la propia sentencia al respecto, debe precisarse que la mencionada indemnización de 20 días por año (con el máximo de 12 mensualidades) ya resulta a día de hoy de aplicación en el supuesto de extinción del contrato por causas objetivas de los contratos de duración determinada.

Contactos

Para más información, puede contactar con:

Jacobo Martínez Pérez de Espinosa

Socio
+34914294333
jmartinez@evershedsnicea.com

Luis Aguilar Romera

Director legal
+34914294333
laquilar@evershedsnicea.com

Ana Cid Velasco

Director legal
+34914294333
acid@evershedsnicea.com

Puede consultar una lista completa de nuestras oficinas y datos de contacto en

evershedsnicea.com



**Link a la
sentencia**

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=183301&pageIndex=0&oclang=es&mode=lst&dir=&oc=first&part=1&cid=407415>

¿Cuál es el supuesto de hecho?

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) resuelve sobre una cuestión prejudicial planteada por un Tribunal español sobre la adecuación de la legislación española en materia de indemnizaciones por extinción de contrato de duración determinada a la normativa europea.

El supuesto planteado ante el TJUE trae causa de una reclamación realizada por la Sra. Diego Porras, quien venía prestando servicios para el Ministerio de Defensa en virtud de un contrato de interinidad desde el 17 de agosto de 2005 (más de 10 años). La Sra. Diego Porras no percibió indemnización alguna a la finalización de su contrato, y ello motivó su reclamación judicial.

¿Cuáles son los argumentos utilizados por el TJUE?

El TJUE considera que la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada es "condición de trabajo".

El TJUE recuerda que la normativa europea prohíbe (en lo que respecta a condiciones de trabajo) dar un tratamiento menos favorable a los trabajadores con contrato de duración determinada frente a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada (a no ser que la diferencia de tratamiento esté justificada en "razones objetivas").

El TJUE considera, en consecuencia, que la situación del trabajador con contrato de interinidad de la demandante es comparable al de un trabajador fijo, pero que ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa española sobre indemnización por finalización de contrato de interinidad pueden constituir, por sí solas, "razones objetivas".

¿Qué dudas genera la sentencia del TJUE a día de hoy?

Dada la reciente publicación de la sentencia del TJUE, son muchas las dudas de interpretación y aplicación que genera y cabe esperar que los Juzgados y Tribunales de lo Social se pronuncien en los próximos meses. Entre ellas, destacamos las siguientes:

- | ¿Ampara la sentencia una extensión de sus razonamientos a otras modalidades de contratos de duración determinada como, por ejemplo, contratos eventuales por circunstancias de la producción, por obra y servicio determinado, contratos de interinidad y contratos formativos?
- | ¿Tiene efectos generales y directos la sentencia del TJUE respecto de otros casos distintos al planteado? ¿Se podría llevar a cabo dicha aplicación de los efectos de forma retroactivo?
- | ¿Se extenderán los efectos de la sentencia a otras condiciones formales aplicables como el preaviso?
- | ¿Puede deducirse que la exención fiscal prevista en el artículo 7.e) de la Ley de IRPF se extiende también a estas indemnizaciones pese a no estar expresamente previstas actualmente de forma explícita en la legislación laboral?

La información que EVERSHEDES NICEA, S.L. pone a su disposición en la presente Newsletter es de carácter general y divulgativo, sin que pueda considerarse asesoramiento jurídico. Si desea cualquier aclaración o información adicional en relación con el contenido de esta Newsletter, póngase por favor en contacto con nosotros utilizando los datos indicados en el margen derecho.

Sus datos de contacto se incluyen en un fichero titularidad de EVERSHEDES NICEA, SL, cuya finalidad es la de gestionar las comunicaciones con Ud., informarle de nuestros servicios y prestárselos, en su caso. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición conforme a la dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal dirigiéndose mediante escrito a nicea@evershedsnicea.com o al domicilio social de EVERSHEDES NICEA, SL, sito en Paseo de la Castellana 66, 28046 Madrid. Igualmente, puede cancelar su consentimiento para la recepción de futuras newsletters dirigiendo un correo electrónico con el asunto "BAJA" a la citada dirección de correo electrónico nicea@evershedsnicea.com. © Eversheds Nicea, S.L. Madrid, 2015. Eversheds Nicea, S.L. es una persona jurídica independiente en alianza con Eversheds LLP, miembro de Eversheds International.