



LEGAL FLASH | ÁREA LABORAL

Septiembre de 2016

ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DEL TJUE DE 14-09-2016 (ASUNTO C-596/14)  
SOBRE LA EQUIPARACIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES A INDEFINIDOS A  
EFECTOS INDEMNIZATORIOS

ÍNDICE

---

BREVE RESUMEN DE LA SENTENCIA	<b>2</b>
IMPLICACIONES PRÁCTICAS DE LA SENTENCIA	<b>2</b>
PRÓXIMOS PASOS	<b>4</b>

---

## BREVE RESUMEN DE LA SENTENCIA

El **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)** acaba de dictar una importante sentencia, de fecha **14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14)**, declarando que la actual regulación española de los contratos temporales es contraria a la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada).

En particular, la sentencia responde a cuatro **cuestiones prejudiciales** planteadas por el **Tribunal Superior de Justicia de Madrid** en un conflicto planteado por una trabajadora que fue contratada por la Administración Pública española (el Ministerio de Defensa) mediante varios **contratos de interinidad** muy prolongados en el tiempo (9 años) y que fue cesada por reincorporación del titular **sin percibir indemnización alguna**.

El TSJ de Madrid cuestiona que la normativa española sea compatible con el principio de no discriminación de la citada cláusula 4, puesto que distingue, en un **primer nivel**, las consecuencias de la extinción por causas objetivas de contratos temporales frente a los indefinidos, de forma que los contratos temporales tienen una menor indemnización para el supuesto de extinción (12 días de salario frente a 20 días de salario en los indefinidos) y, en un **segundo nivel**, entre los propios contratos temporales, de forma que los contratos de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna, a diferencia del contrato para obra o servicio determinado y del contrato eventual.

La respuesta del TJUE es que, efectivamente, **la normativa española no cumple con el principio de no discriminación** al no reconocer indemnización por finalización de contrato al trabajador interino, mientras que permite la concesión de tal indemnización a los **"trabajadores fijos comparables"**, sin que exista una **razón objetiva** que permita dicho trato diferenciado. En consecuencia, el Tribunal da pie a reconocer una indemnización por finalización del contrato de interinidad equiparable a la indemnización por extinción de un contrato indefinido por causas objetivas (esto es, 20 días de salario con el máximo de 12 mensualidades).

Se trata de una sentencia que, a pesar de contener un razonamiento jurídico muy simple, plantea dudas interpretativas de enorme y complejo calado, como las que tratamos de esclarecer a continuación.

## IMPLICACIONES PRÁCTICAS DE LA SENTENCIA

### **¿Resulta directamente aplicable la doctrina contenida en la sentencia?**

Desde un punto de vista técnico, la sentencia obliga al legislador a realizar una reforma legislativa que solvante la diferencia de trato existente en la actual legislación en los términos exigidos por el Tribunal europeo; reforma que, sin embargo, no se espera que se produzca de forma inminente dada la actual situación política española.

Más allá de la obligada reforma legal, se plantean muchas dudas sobre la aplicabilidad directa de la Directiva en que se funda dicha sentencia en los juzgados y tribunales españoles. Como es bien sabido, las Directivas no tienen aplicación directa en las relaciones entre particulares, salvo en casos muy excepcionales, ni se pueden invocar ante los tribunales sino a través de la normativa estatal que las transpone al ordenamiento interno.

Sin embargo, es altamente previsible que más de un órgano judicial de la jurisdicción social proceda a la "aplicación horizontal y directa entre particulares" de la Directiva o fuerce al máximo la doctrina de "interpretación conforme" para reconocer los 20 días de indemnización por año trabajado en lugar de los actuales 12 días (contratos de obra o servicio determinado y contratos eventuales) o de los 0 días (contratos de interinidad). A pesar de ello, lo cierto es que –con todas las cautelas que un pronunciamiento de tal calado exige– consideramos que existen argumentos razonables para defender que, hasta que no se produzca un cambio normativo, no cabe proceder a dicho reconocimiento judicial de una indemnización mayor a la prevista actualmente por el Estatuto de los Trabajadores.

#### **¿A qué contratos puede afectar?**

La sentencia resuelve un supuesto de finalización de un contrato de interinidad (que, además, dadas las circunstancias y su larga duración, podría haberse catalogado como fraudulento). Por ello, sería posible defender que, en sentido estricto, solo afectaría a los contratos interinos, tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, atendiendo a los términos de las cuestiones prejudiciales planteadas y a la argumentación jurídica del Tribunal, no es descartable que su doctrina se extienda a la finalización de otro tipo de contratos temporales y, en particular, a aquellos que tengan "trabajadores indefinidos comparables" en el mismo centro de trabajo.

Por ello, existe el riesgo de que trabajadores que vean finalizado su contrato eventual o su contrato de obra o servicio determinado accionen contra la empresa reclamando la diferencia indemnizatoria existente entre 12 y 20 días de salario por año de servicio. Resulta mucho más dudosa la extensión de dicha doctrina a los contratos formativos (contratos en prácticas y para la formación).

En caso de conflicto judicial, habrá que analizar cada caso concreto y, en particular, la existencia de trabajadores fijos comparables en el ámbito del centro de trabajo del trabajador demandante para valorar la viabilidad de cada reclamación.

En cualquier caso, cabe recordar que cuando la contratación temporal es errónea o fraudulenta, o la extinción por causas objetivas no tiene causa o no cumple los requisitos formales requeridos, la indemnización a abonar seguirá siendo de 33 días de salario por año de servicio con el tope de 24 mensualidades (o 45 días para periodos anteriores a 12 de febrero de 2012).

### ¿Tiene la sentencia efectos retroactivos?

En principio, como hemos comentado, entendemos que la doctrina contenida en la sentencia no resulta directamente aplicable por Jueces y Tribunales del orden social y, por tanto, habrá que esperar a que se produzca la reforma legislativa correspondiente para determinar qué alcance práctico se desprende de la misma.

Sin embargo, en el caso de que se llegase a interpretar que es posible aplicar directamente la Directiva comunitaria o realizar una "interpretación conforme" de la ley española a la interpretación europea, la contingencia económica podría llegar a afectar a las extinciones de contratos temporales producidas en los 12 meses anteriores a la fecha de publicación de la sentencia (19 de septiembre de 2016).

### PRÓXIMOS PASOS

En estos momentos, dada la enorme incertidumbre que ha generado la decisión del TJUE, aconsejamos realizar un análisis pormenorizado de la situación particular de cada empresa, de los contratos temporales suscritos –tanto los actualmente en vigor como los extinguidos durante el último año– y, en su caso, de los "trabajadores indefinidos comparables" al trabajador temporal, existentes en la empresa o centro de trabajo, para poder valorar la potencial contingencia económica y determinar los mecanismos de defensa que, en cada caso, se puedan articular ante eventuales reclamaciones de cantidad planteadas.

Asimismo, en el plano del asesoramiento preventivo, habrá que revisar la política de contratación de la empresa, así como estudiar qué modalidad contractual se ajusta a cada necesidad concreta y, a su vez, conlleva un menor riesgo a la luz de esta nueva y relevante doctrina judicial.

---

© 2016 CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA. Todos los derechos reservados.

*Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas, Gonçalves Pereira. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno. Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira.*

---