



A FONDO

NUEVA DOCTRINA DEL TJUE: ¿LOS TRABAJADORES TEMPORALES TIENEN DERECHO A 20 DÍAS DE INDEMNIZACIÓN?

en breve

En este artículo se realiza un análisis de la incidencia que las sentencias del TJUE están teniendo en la jurisdicción nacional, y en particular resume el autor las posturas que existen en los juzgados y Tribunales nacionales a propósito de la indemnización de los trabajadores temporales tras la sentencia TJUE de 14 de septiembre de 2016

sumario

- Un nuevo “Derecho Social Europeo”
- Asunto “de Diego Porras”
- Incidencia en la jurisdicción social nacional
- Necesidad de unificación

autor

Raúl Rojas, socio de ECIJA



UN NUEVO “DERECHO SOCIAL EUROPEO”

No podemos obviar que el derecho laboral español y la concreta forma de regular jurídicamente las relaciones socio-laborales en nuestro país ya no son sólo una cuestión del Legislador español. Cada vez con mayor frecuencia, nuestro ordenamiento jurídico laboral está siendo modulado e incluso modificado por las interpretaciones que realizan las instituciones europeas, en especial las que realiza el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), a la luz de la normativa comunitaria, elaborando, a golpe de sentencias en muchos casos, un nuevo “Derecho Social Europeo” de origen judicial y de aplicación, se ha de recordar, en todo el territorio comunitario.

En efecto, el TJUE se ha pronunciado en los últimos años en diversas cuestiones de indudable importancia en materia de derechos y obligaciones de los trabajadores, cuyas decisiones posteriormente han tenido repercusión en nuestro ordenamiento jurídico laboral incorporándose al mismo, bien por vía legislativa, bien por vía judicial a través de sentencias de nuestros Jueces y Tribunales dictadas acorde con la jurisprudencia del Alto Tribunal europeo.

En nuestro país y particularmente en el ámbito jurisdiccional social, la vinculación de los jueces del orden laboral, no sólo está regulada legalmente con carácter general (art. 10.2, 96.1 CE y art. 5.1 LOPJ), sino que la propia norma procesal laboral (Ley 36/2011, de 10 de octubre, LRJS) permite expresamente la invocación la doctrina jurisprudencial del TJUE en los casos enjuiciados.

Estas sentencias comunitarias en algunos casos simplemente matizan la configuración de determinados derechos laborales, pero en otros vienen a trastocar realmente los cimientos de nuestro ordenamiento jurídico laboral en muy diversos ámbitos.

Así por ejemplo, el TJUE se ha pronunciado, en contestación a cuestiones judiciales formuladas por los tribunales nacionales, sobre diversas materias de especial relevancia como la discriminación en las relaciones laborales por razón de género (Asuntos C-595 /12, Loredana Napoli y 507/12, Jessy Saint entre otras) o por razón de edad (Asunto C-417/2013, Vital Pérez); contratación temporal (C-38/2013, Malgorzata Nierodzik o C-238/2014, temporalidad de artistas en espectáculos públicos); contratos a tiempo parcial (C-221/2013, Mascellani); sucesión de empresas (C-509/2014, Adif) o despidos colectivos (Asuntos C-182/2013 o C-392/2013, Rabal Cañas).

En todos estos casos, en mayor o menor medida, el TJUE ha ido creando una nueva doctrina de aplicación directa en los

casos enjuiciados por los jueces nacionales que formularon la cuestión prejudicial, y provocando posteriormente, en alguno de estos supuestos, una réplica de esa doctrina en su aplicación en otros asuntos judiciales que versaban sobre la misma materia o cuestiones análogas.

ASUNTO “DE DIEGO PORRAS”

Precisamente esto es lo que ha ocurrido también con la reciente sentencia STJUE de 14 de septiembre de 2016 (C-596/2014, Ana de Diego Porras) en relación con el derecho a indemnización en los supuestos de extinción de contratos temporales, una cuestión que parecía pacífica en nuestro país hasta ahora.

Concretamente esta sentencia da solución a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre una posible irregularidad de derecho interno con respecto a la interpretación de la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada. Esta supuesta irregularidad se planteaba en relación con el enjuiciamiento del derecho a indemnización por la válida extinción del contrato de interinidad de una trabajadora del Ministerio de Defensa, Ana de Diego, contratos (los de interinidad) que, de conformidad con nuestro derecho laboral (ex Art. 49.1. c) ET), no conllevan indemnización a su término, a diferencia de otros contratos temporales (eventual u obra y servicio) o de los contratos indefinidos.

El Tribunal europeo contesta a las distintas cuestiones remitidas concluyendo que en el caso del litigio español (indemnización en la extinción de un contrato de interinidad) la normativa interna es contraria a la Directiva, al entender que el mero hecho de mantener un contrato de interinidad “no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización” (apartado 52), y en

Cada vez con mayor frecuencia, nuestro ordenamiento jurídico laboral está siendo modulado e incluso modificado por las interpretaciones que realizan las instituciones europeas.

su razonamiento va más allá de las peticiones formuladas realizando, en mi opinión, una exégesis de la norma no solicitada.

Para fundamentar la anterior conclusión, el Alto Tribunal razona que en términos generales, y aquí es donde se produce una cierta confusión, la normativa europea (Directiva 1999/70/CE y Acuerdo Marco) “no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos” (apartado 46), sobre la base del artículo 4 del Acuerdo Marco que impide tratar a los trabajadores temporales (con derecho a una indemnización en España de 12 días por año), en materia de condiciones de trabajo, de una forma menos favorable que a los que mantienen contrato indefinido (con derecho a una indemnización de 20 días por año en caso de despido por causas objetivas), salvo que se justificase un trato diferente por razones objetivas, hecho que, en opinión del Tribunal Europeo, no se producía en este caso.

INCIDENCIA EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL NACIONAL

Esta sentencia ha sido suficiente para hacer correr ríos de tinta y provocar una verdadera revolución jurídica dictándose pronunciamientos judiciales tanto de los Juzgados como de los Tribunales de segunda instan-



A FONDO

NUEVA DOCTRINA DEL TJUE: ¿LOS TRABAJADORES TEMPORALES TIENEN DERECHO A 20 DÍAS DE INDEMNIZACIÓN?

cia en los que se constata una deficiencia estructural de la normativa española en materia de contratación temporal tanto en el sector privado como en el público.

Inevitablemente surgen varios interrogantes: ¿la extinción de un contrato temporal, sea cual sea su modalidad (interinidad, eventual, obra y servicio, etc), tendría derecho a una indemnización de 20 días por año por equiparación a los trabajadores fijos o sólo se aplicará a los contratos de interinidad?, ¿la Directiva y la STJUE son directamente aplicables a pleitos entre particulares?, y en caso de equiparación total entre temporales e indefinidos a los efectos de la indemnización, ¿el empresario deberá seguir el procedimiento establecido para los despidos por causas objetivas (art. 53 ET), o sencillamente se tratará de una reclamación de cantidad por la diferencia indemnizatoria (8 días/año)?.

La cuestión, como se puede advertir, no es en absoluto baladí, de hecho, la contestación en uno u otro sentido, en función del Juzgado o Tribunal que enjuicie el caso, tendrá como primera consecuencia la modificación del mapa de riesgos normativos por el eventual incumplimiento de la empresa asociado al impago o pago deficiente al trabajador de la indemnización por la extinción del contrato temporal, y como segunda consecuencia una contingencia económica derivada de una demanda de cantidad o, en su caso, despido improcedente planteada por el trabajador en reclamación de la diferencia indemnizatoria.

Realizando un análisis comparativo de las sentencias dictadas hasta este momento en sede social, podemos avanzar que existen al menos cuatro posturas al respecto, si bien todas ellas, de alguna u otra forma, aplican la doctrina de la mencionada STJUE C-596/2014:

– Una primera postura aboga abiertamente por la equiparación total de los trabajadores temporales, con independencia de la modalidad contractual, con los tra-

bajadores fijos comparables, en aplicación de la nueva doctrina del TJUE, elevando la indemnización por extinción del contrato de 12 a 20 días por año a cargo del empresario, siendo la causa de extinción del contrato temporal análoga a las establecidas en el artículo 52 ET referidas a los despidos por causas objetivas (Juzgado Social nº Avilés, 17/10/16; SSTJ País Vasco 15/11/16, Rec. 1990/2016; 18/11/16, Rec. 1872/16 y Rec. 1690/2016; y 22/11/2016, Rec. 2146/16 y 1991/2016).

– Una segunda postura establece sin embargo la aplicación de la equiparación sólo a las extinciones de contratos interinos suscritos con la administración pública por adjudicación definitiva de plaza (STSJ Madrid 5/10/2016; Juzgado Social nº4 Madrid, 3/11/2016; y STSJ Asturias, 8/11/2016).

– Una tercera postura, que parte igualmente de la equiparación de ambas categorías de trabajadores, exige que la empresa deba acudir al procedimiento formal del artículo 53 ET (comunicación escrita con expresión de la causa de extinción, puesta a disposición de la indemnización y preaviso) como si se tratase de un despido por causas objetivas (Juzgado Social nº4 Madrid, 3/11/2016).

– Y una cuarta postura, dividida en dos consecuencias, en función de que el empleador sea una empresa privada o pública, es la que mantiene la concesión de la indemnización a razón de 20 días por año a todos los contratos temporales, no sólo a los de interinidad, pero la particularidad radica en la responsabilidad del pago de dicha diferencia indemnizatoria. Si el empleador es la Administración Pública (AP), la Directiva tendrá un efecto directo vertical, y por tanto deberá asumir el pago de la indemnización; pero si el empresario fuera una empresa privada, al no tener efecto directo horizontal entre particulares, será el propio

trabajador el que tenga que reclamar la diferencia, no a la empresa, sino al Estado por la vía de la responsabilidad patrimonial de la Administración por la incorrecta transposición de la norma comunitaria.

NECESIDAD DE UNIFICACIÓN

Así las cosas, ante este panorama judicial tan incierto, se hace necesaria ahora más que nunca, y por evidentes razones de seguridad jurídica, una unificación de doctrina por parte del Tribunal Supremo que sienta doctrina en esta materia.

En la humilde opinión de quien suscribe estas líneas, y atendiendo a la literalidad de las conclusiones del TJUE (que no de los argumentos utilizados para llegar a dichas conclusiones), creo más acertada la

En sede social existen al menos cuatro posturas, si bien todas ellas, de alguna u otra forma, aplican la doctrina de la STJUE.

posición que aboga por aplicar la nueva doctrina comunitaria únicamente a los contratos de interinidad, entre otras razones, porque la cuestión resuelta judicialmente se refería a este tipo de contratos y no a otros, aunque, como digo, deberemos esperar a que se pronuncie el Tribunal Supremo y aclare definitivamente este entuerto jurídico. ■

