

12.16 Circular Informativa

PRIMERES CONSEQÜÈNCIES DE LA RECENT SENTÈNCIA DEL TJUE, DE 14 DE SETEMBRE DE 2016, SOBRE LA INDEMNITZACIÓ PER FINALITZACIÓ DE CONTRACTE A FAVOR DEL PERSONAL INTERÍ

El passat 5 d'octubre de 2016 la Sala Social del TSJ de Madrid va dictar la primera sentència posterior al pronunciament del TJUE, de 14 de setembre de 2016, que declarava contrari al Dret de la Unió que la legislació espanyola no contemplés una indemnització per finalització de contracte per als treballadors i treballadores interins/es.

Tractant-se de la primera sentència en la que un tribunal espanyol aplica el criteri adoptat pel TJUE, és notòria la seva importància en quant reflecteix la molt probable posició que prendran la resta de jutges i tribunals al respecte.

I. Supòsit de fet.

Recordem que es dictava la citada sentència del TJUE en ocasió del conflicte plantejat per una treballadora que prestava els seus serveis com a interina des de 2003 al Ministeri de Defensa i a la qual va ser comunicada l'extinció del seu vincle contractual en produir-se la reincorporació de la persona titular del lloc de treball que es trobava en situació d'excedència amb reserva del lloc de treball pel desenvolupament d'un càrrec de representació sindical.

La temporalitat de la relació laboral de l'actora s'havia estès a més de 7 anys, sent la seva finalització de previsió incerta donat que la reincorporació de la substituïda es produeix al marge de la seva voluntat de retorn o del terme de la vigència del seu càrrec representatiu, tenint lloc en virtut d'un fet totalment imprevisible com és l'entrada en vigor d'una urgent reforma legislativa que redueix el número de alliberats sindicals en el sector públic.

Un cop presentada la qüestió prejudicial el TSJ de Madrid estima parcialment la demanda de la treballadora interina reconeixent el dret a una indemnització de 20 dies per any treballat per les raons que s'exposen a continuació.

II. Argumentació del Tribunal Superior de Justícia de Madrid.

La sentència del TSJ de Madrid formula una anàlisi crítica del marc normatiu espanyol actual, disposant que la no reincorporació de la treballadora substituïda podia implicar que el contracte hagués continuat en el temps fins ocupar tota la seva vida laboral activa, afirmació que el porta a reconèixer, a partir de la jurisprudència assentada pel TJUE, el dret de la treballadora interina a percebre la mateixa indemnització que un treballador indefinit que veu extingit el seu contracte per causes objectives.

Entén el Tribunal que la causa de finalització del contracte d'interinitat respon a una estructura causal anàloga a la que l'art. 52 de l'Estatut dels Treballadors denomina "causes objectives" en quant s'evidencia la necessitat productiva d'extingir una relació laboral per l'excedent de personal en relació amb llocs de treball reals des de la perspectiva de la productivitat mercantil i en el sentit que l'extinció no és reprobable al treballador ni depèn de la mera voluntat empresarial.



Tenint en compte que si la contractació no hagués estat temporal la treballadora hagués tingut dret a la indemnització prevista legalment de 20 dies per any treballat, el TSJ considera que, en aplicació de la resposta a la qüestió de prejudicialitat donada pel TJUE, no es pot discriminar a la treballadora en quant a la indemnització per l'extinció de la relació laboral sent l'únic tret diferenciador amb un/a treballador/a fix/a la modalitat contractual subscripta.

III. Consideracions finals

En els dos supòsits objecte de comparació, extinció d'un contracte temporal i extinció d'un contracte indefinit, existeix una causa objectiva segons el TSJ que porta a la finalització de la relació laboral que no depèn de la voluntat del treballador: en el primer, la reincorporació sense que es conegui la data de la seva producció i en el segon, l'existència d'una causa econòmica, tècnica, organitzativa o de producció, que porta a l'empresa a adoptar acreditadament la decisió extintiva. No obstant això, només existeix dret a indemnització en el cas de l'extinció d'un contracte indefinit.

Degut a la consideració d'aquesta identitat de causa objectiva amb diferent tractament indemnitzatori, el TSJ reconeix el mateix tracte als treballadors temporals interins que als indefinits, fent esment a la Carta de drets fonamentals de la UE que prohibeix qualsevol tipus de discriminació en el seu art. 21: el dret a igual indemnització per finalització de contracte.

Diverses qüestions es plantegen arran d'aquests pronunciaments que hauran de ser tingudes en compte en el moment de procedir a les extincions de contractes de treballadors /es interins/es:

- De seguir-se tota la tramitació de l'extinció del contracte per causes objectives prevista en els articles 52 i 53 de l'Estatut dels Treballadors aquestes extincions haurien de qualificar-se com a acomiadaments improcedents per no posar l'empresa la indemnització a disposició del treballador en el moment de produir-se l'acomiadament? Consideraran tots els jutges i tribunals "absolutament excusable" la no aportació de la indemnització com ho ha fet el TSJ de Madrid en aquest cas?
- Haurà de tenir-se en compte el termini de preavís (o l'alternatiu abonament del salari d'aquest període temporal) previst pels citats preceptes que no preveu la normativa actual respecte els contractes temporals, excepte disposició convencional que ho reguli?

Sembla que haurem d'esperar als futurs pronunciaments dels òrgans jurisdiccionals per poder donar resposta a aquestes i a altres qüestions que molt probablement aniran sorgint davant d'aquest canvi jurisprudencial. De moment el TSJ del País Basc ha dictat sentència, amb data 18 d'octubre, amb la mateixa base doctrinal (STJUE) que sustenta l'obligació d'indemnitzar 20 dies per any en el supòsit d'una extinció de contracte de durada determinada per a la realització d'un projecte de recerca d'una investigadora que ja havia estat indemnitzada amb 12 dies per any a la finalització de la relació laboral.

Barcelona, 25 d'octubre de 2016.