

# INDEMNIZACIÓN POR FIN DE CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL.

LA INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO TEMPORAL. SENTENCIA EUROPEA DISCRIMINACIÓN DE INDEMNIZACIONES PARA CONTRATOS TEMPORALES.

El Tribunal Europeo de Justicia (Sala Décima) en Sentencia de fecha de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-596/14, ha declarado discriminatorio el sistema español de indemnizaciones, que diferencia entre trabajadores interinos e indefinidos por ir en contra de la Directiva comunitaria 1999/70/CE, en la que se habla de la “no discriminación” a los trabajadores sin “razones objetivas”.

La sentencia pone de relieve que la normativa aplicable en el caso enjuiciado deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con un contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. Y, por tanto, la conclusión a la que llega es que el mero hecho de la interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización. Esta sentencia parte de una cuestión prejudicial enviada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid y que afectaba a al caso de una interina del Ministerio de Defensa. El TJUE responde a esta cuestión señalando que el sistema de indemnizaciones es discriminatorio y que no hay razón por la que indefinidos y temporales perciban indemnizaciones diferentes. “En el Derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contratos de duración determinada, en la medida en que la indemnización abonada en caso de extinción legal del contrato es de 20 días de salario por año trabajado en el caso de los primeros, mientras que se eleva a sólo 12 días de salario por año trabajado para los segundos. Esta desigualdad es aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa.”

Con esta respuesta, el TJUE extiende su argumento no solamente a los trabajadores con contratos de interinidad, sino a los contratos temporales en general, y crea una situación de cierta incertidumbre que ahora deberán resolver nuestros tribunales nacionales al aplicar la fundamentación de esta sentencia del Tribunal Europeo. No obstante, la interpretación más extendida entre los juristas, conduciría a afirmar que los trabajadores con contratos temporales deberían cobrar una indemnización de 20 días por año trabajado a la finalización de su contrato, en tanto en cuanto sus tareas o funciones fuesen equiparables a las de los trabajadores indefinidos en su mismo centro de trabajo.

De la argumentación de la sentencia parece inferirse que el TJUE sugiere que España adopte medidas para acabar con la brecha entre eventuales y fijos, lo cual puede podría llevarnos a implantar en nuestro país el modelo de contrato único.

Otra sentencia a destacar por su relevancia es la que el mismo Tribunal ha dictado en la misma fecha (Asunto C-16/15), en la que también se declara que la normativa española sobre los contratos temporales, en este caso referida al ámbito de la Sanidad pública, vulnera lo dispuesto en el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. En dicha Sentencia, el Tribunal concluye que no puede admitirse la validez de sucesivas renovaciones de contratos temporales si no existe una razón objetiva de naturaleza temporal o coyuntural que las justifique, al tratarse realmente del desempeño de forma permanente y estable de funciones de los servicios de salud incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo.

