

El principio de no discriminación aplicado a los contratos de duración determinada

El pasado 14.09.2016 el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea se pronunció acerca de la cuestión prejudicial elevada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (asunto C-596/14, De Diego Porras). El caso surgió cuando al Tribunal madrileño llegó un recurso interpuesto por una ciudadana que había prestado servicios como secretaria para el Ministerio de Defensa mediante un contrato de interinidad para la cobertura de la vacante generada por la dispensa de servicios de una liberada sindical que duró más de siete años. Al finalizar la dispensa, a la actora le fue comunicada la extinción de su contrato, sin derecho a percibir –porque así se prevé en el artículo 49.1.c) del ET– ninguna indemnización.

No de acuerdo con estas condiciones, la actora interpuso una demanda que le fue desestimada en instancia, por lo que recurrió al TSJM; este observó que el contrato de interinidad de la actora cumplía los requisitos exigidos por la normativa española y que era, a priori, legal. Y, así mismo, consideró que la razón por la que había finalizado era una causa objetiva (la reincorporación a su puesto de la trabajadora dispensada). Sin embargo, el TSJM se cuestionó si la actora tenía derecho a reclamar una indemnización por la finalización de su contrato, como ocurriría si el mismo hubiera sido indefinido e incluso temporal (eventual o por obra o servicio).

La respuesta del TJUE no es sorprendente pero sí novedosa, y viene a concluir lo siguiente. En primer lugar, que la indemnización por extinción del contrato, a la luz del derecho comunitario, tiene que ser considerada una «condición de trabajo». Teniendo en cuenta dicho atributo, el órgano judicial trae a colación el principio de no discriminación que, traducido al ámbito que nos ocupa, implica la prohibición de tratar a los trabajadores con contrato temporal de una manera menos favorable que los trabajadores fijos comparables, excepto si esta diferencia se justifica por una razón objetiva. Por ello, concluye el Tribunal que en la legislación española existe una diferencia de trato entre trabajadores fijos y temporales pues para los primeros se prevé una indemnización por extinción del contrato por causas objetivas de 20 días/año mientras que, para los segundos, la previsión es de 12 días/año para contratos eventuales o por obra y cero para contratos de interinidad y de formación.

En segundo lugar, el TJUE analiza si esta diferencia constatable está motivada o no por la existencia de alguna razón objetiva, examinando el concepto de «trabajador comparable» y determinando que el mismo es el que ejerce un trabajo idéntico o similar por su naturaleza, los requisitos de formación y las condiciones laborales. En tercer lugar, el Tribunal Europeo estudia si existe alguna razón objetiva que ampare la diferencia de trato en situaciones comparables. La

conclusión a la que llega es que, ni la naturaleza temporal del contrato ni la existencia de disposiciones en la normativa nacional pueden constituir motivos suficientes como para justificar una diferencia de trato en situaciones eminentemente iguales.

La conclusión del TJUE a todo este razonamiento es pues que *«el mero hecho de que el trabajador haya prestado sus servicios en virtud de 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»*.

Ahora cabe preguntarse cuáles van a ser las consecuencias que esta sentencia va a tener sobre la normativa española y su alcance real sobre las relaciones laborales. Por un lado, se mantiene la incógnita de cuál es el alcance de la sentencia, en el sentido de si afecta tan solo a los trabajadores interinos, o bien es aplicable a todos los contratos temporales. Por otro, tampoco queda clara la aplicación de la Sentencia, pues la misma hace referencia a una directiva que tiene efecto directo pero no aplicación directa. Tampoco se aclara si el resultado de la sentencia tiene que ser que a todos los contratos temporales se les aplique una indemnización de 20 días/año al llegar su fin o bien que simplemente se igualen las indemnizaciones (en 20, en más o en menos días) en el caso de que la extinción se produzca por causas objetivas.

Lo que parece prudente pensar es que la tendencia legislativa representada por esta sentencia es que todos los contratos se desenvuelvan en igualdad. Ello no tiene que implicar la desaparición de los contratos temporales pero sí la finalización de su uso en fraude de ley pues, si tanto los temporales como los indefinidos tuvieran a su fin la misma indemnización, se terminaría la concepción de que los primeros son más baratos que los segundos, y su utilización solo tendría sentido en los casos en los que realmente exista una causa temporal real y justificada. O lo que es lo mismo, se recuperaría la razón original de la existencia de los contratos temporales que, con la práctica, se ha ido pervirtiendo. Eso sí, el coste que todo esto supongo para empresarios y trabajadores ya es otro cantar que merecerá una profunda valoración.



VICTORIA BARBERO GONZÁLEZ
Abogada
E-CONSULTING TRADE