



**Carlos Sedano**  
Asesor Laboral de CEHAT

## Expectación ante la sentencia europea sobre indemnización del contrato interino

*No es baladí la conmoción que ha suscitado la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE, en lo sucesivo), de fecha 14-septiembre-2016, sobre la indemnización por la extinción de los contratos interinos, que conocimos a través de los medios de comunicación los días siguientes, y que ha desatado todo tipo de opiniones, así como impresionantes titulares de prensa, sin perder*

*de vista que cuando se publique esta tribuna ya contaremos con muchos más datos y, quizá, con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJ, en lo sucesivo), que es el que ha planteado la petición de decisión prejudicial, de acuerdo con el procedimiento procesal de aplicación, ante el TJUE.*

**S**in lugar a dudas, y justificado por la fecha que se redacta este artículo (una semana después de conocer el texto la sentencia), no será la presente la conclusión definitiva sobre la resolución europea, pero por el interés suscitado, vamos a tratar de ubicar cuál es la cuestión, sus particularidades y la situación a día de la fecha,

El asunto arranca con una de las numerosas demandas por extinción de un contrato de trabajo temporal que a diario se interponen ante los Juzgados de lo Social de nuestro país, interesando la declaración de fraude de ley de la contratación realizada entre las partes, para alcanzar, bien sea la fijeza indefinida en el puesto de trabajo, bien sea para obtener una indemnización como si de un despido improcedente se tratara.

No apporto nada nuevo si opino que en este país, la contratación temporal está en los tiempos que corren estigmatizada, ya sea por las altas tasas que arroja la misma en relación al empleo indefinido, así como por las quejas que nos llegan desde la Unión Europea, por ser uno de los países comunitarios con mayor tasa de temporalidad, datos que se mantienen con más o menos luces y sombras a lo largo de nuestro sistema de relaciones laborales, al menos desde 1980, con Gobiernos de todos los colores políticos que han ocupado el poder. Sin embargo, según revelan los datos publicados, entre otros organismos internacionales, por EUROSTAT (Oficina Europea de Estadística), a los que me ciño, no a las opiniones públicas; España está por encima de la media de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) en la protección de los trabajadores temporales.

La legislación española no es nada permisiva, y la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta materia es implacable, a raíz de las últimas reformas laborales e instrucciones de los centros directivos públicos, así como las interpretaciones judiciales del orden social, que son totalmente proclives a declarar como fraudulentos la mayoría de contratos temporales por falta de justificación de su causalidad: «... el válido acogimiento de las modalidades de contratación temporal exige inexcusablemente que concurra la causa objetiva específicamente prevista como justificativa de la temporalidad que

le es propia (STS 21-9-1993 y 20-1-2003)», reza el alto Tribunal es esta materia.

En el asunto objeto de este artículo, estamos ante una demanda judicial individual de una trabajadora con contrato laboral interino (art. 15.1.c) ET) ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid, contra el Ministerio de Defensa (empleador), impugnando tanto la legalidad del contrato como las condiciones de finalización de éste, contratación que el empleador

justifica por la causa de temporalidad o interinidad en la sustitución de otra trabajadora, fija indefinida, liberada sindical con reserva del puesto de trabajo. La trabajadora demandante inicio

su relación laboral como interina en febrero de 2003, siendo el último contrato de interinidad el celebrado en agosto de 2005, cesando el 30-septiembre-2012, a raíz de que el RDL 20/2012, de 13 de julio, redujo el número de liberados sindicales en las Administraciones Públicas.

El Juzgado de lo Social desestimó el 10-septiembre-2013 la demanda de la trabajadora, de ahí que ésta recurriera en Suplicación ante el TSJ de Madrid, órgano judicial, que precisa en un auto, que el contrato de interinidad cumplía con los requi-

sitos exigidos por la normativa española y, por otro, que la finalización del contrato se basó en una razón objetiva. No obstante, el TSJ se pregunta si la trabajadora interina tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización por la finalización de su contrato, ya que los trabajadores indefinidos sí perciben indemnización cuando son despedidos..., así como los contratos temporales por obra o servicio determinado y los eventuales por circunstancias de la producción, que perciben 12 días de salario por año de servicio a su finalización (tampoco la perciben, además de los de interinidad, los contratos formativos -prácticas y aprendizaje-, los de relevo y los contratos por trabajos temporales de colaboración social).

A partir del considerando 21 de la sentencia, al que nos hemos referido en el párrafo anterior, empiezan a surgir las dudas de qué indemnización estamos hablando, los 12 días por año al finalizar un contrato temporal (con las exclusiones antes citadas); a los 20 días por año en los despidos objetivos y colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; o los 33 días

por año en los despidos (disciplinarios) reconocidos o declarados judicialmente improcedentes.

En estas circunstancias, el TSJ de Madrid suspendió el procedimiento y planteó mediante auto de 9-diciembre-2014 ante el TJUE petición de decisión prejudicial sobre la aplicación de la Directiva 1999/70/CE sobre contratación de duración determinada, en materia de principio de no discriminación, concepto

de condiciones de trabajo, indemnización por finalización de contrato, indemnización no prevista en la normativa española relativa a los contratos de trabajo temporales y diferencia de trato en

relación con los trabajadores fijos.

En resumen, el TJUE concluye ante las peticiones del TSJ de Madrid, interpretando lo siguiente: (i) el concepto de condiciones de trabajo incluye la indemnización por finalización de un contrato de duración determinada; (ii) se opone a una normativa nacional (en el presente caso la española) que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión del indemnización a los trabajadores fijos comparables.

Somos uno de los países comunitarios con mayor tasa de temporalidad

TSJ se pregunta si la trabajadora interina tiene derecho a la pago de una indemnización

