
**“COMENTARIOS A LA SENTENCIA DEL
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN
EUROPEA, SALA DÉCIMA, DE 14 DE
SEPTIEMBRE DE 2016, (ASUNTO C-596/14):
INDEMNIZACIONES DEL PERSONAL
INTERINO EN CASO DE DESPIDO”**

Roberto Mayor Gómez

Letrado-Director de los Servicios Jurídicos de las Cortes de
Castilla-La Mancha

Fecha de finalización de trabajo: 07/10/16

1. ANTECEDENTES

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala décima, de 14 de septiembre de 2016, (asunto C-596/14) tiene por objeto resolver una petición de decisión prejudicial planteada con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante auto judicial de 9 de diciembre de 2014, que fue recibido en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 22 de diciembre de 2014.

Desde un punto de vista fáctico, los hechos que dan lugar al pronunciamiento judicial tiene los siguientes antecedentes:

La recurrente prestó servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos laborales de interinidad, siendo el último contrato de interinidad celebrado el 17 de agosto de 2005, el cual tenía por objeto sustituir a la persona titular, en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical.

Como consecuencia de la revocación de la dispensa de trabajo de la titular de la plaza, por aplicación del Decreto ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad²⁸⁸, mediante oficio de 13 de septiembre de 2012, se citó a la recurrente para formalizar la documentación relativa a la finalización de su contrato con efectos a 30 de septiembre de 2012, y así permitir la reincorporación de la persona titular a su puesto de trabajo a partir del 1 de octubre de 2012.

En fecha 19 de noviembre de 2012, por la recurrente cesada se interpuso recurso ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid en el que impugnaba tanto la legalidad de su contrato de trabajo como las condiciones de finalización de éste.

El recurso fue desestimado mediante sentencia de 10 de septiembre de 2013, interponiendo la interesada recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, alegando básicamente que: los contratos de interinidad mediante los que fue contratada, se celebraron en fraude de ley, que su relación laboral debe convertirse en indefinida, y que en

²⁸⁸ BOE n.º 168, de 14 de julio de 2012, p. 5042.

consecuencia la extinción de tal relación implica el pago de una indemnización.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid aprecia por un lado que la contratación de la recurrente mediante un contrato de interinidad cumple, en principio, los requisitos exigidos por la normativa nacional en vigor, y, por otro, que la finalización de dicho contrato de trabajo está basada en una razón objetiva. No obstante, el citado órgano judicial se cuestiona si la recurrente tendría derecho a reclamar el pago de una indemnización por la finalización de su contrato.

El presupuesto del que se parte es que en el Derecho español existe una diferencia jurídica de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato 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, resultando esta desigualdad aún más evidente en lo que se refiere 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 normativa²⁸⁹.

²⁸⁹ En el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tampoco en la normativa que le precede que es la que resultaba aplicable al caso enjuiciado, se reconoce derecho a indemnización en los contratos sometidos a interinidad en las AA.PP. Véase igualmente que en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público no se contempla

Al Tribunal Superior de Justicia de Madrid se le plantean dudas en cuanto a la compatibilidad de la normativa nacional y el principio de no discriminación entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos, enunciado en la cláusula 4 del Acuerdo marco que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE, y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada²⁹⁰, en adelante Acuerdo[marco], tal como lo interpreta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, y por ello decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Ha de entenderse comprendida la indemnización por finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo [marco]?

2) Si se entiende dicha indemnización incluida en las condiciones de trabajo, ¿los trabajadores con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado, han de percibir a la finalización del contrato la misma indemnización que correspondería a un

indemnización alguna cuando se produce el cese de los funcionarios interinos.

²⁹⁰ DO 1999, L 175, p. 43.

trabajador con contrato de duración indefinida comparable cuando el contrato de éste se extingue por causas objetivas?

3) Si el trabajador tiene derecho a percibir la misma indemnización que corresponde a un trabajador indefinido al producirse la extinción por causas objetivas ¿ha de entenderse que el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores ha traspuesto adecuadamente la Directiva 1999/70 [...] o es discriminatorio y contrario a la misma vulnerando su objetivo y efecto útil?

4) No existiendo razones objetivas para exceptuar a los trabajadores interinos del derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato temporal ¿es discriminatoria la distinción que el Estatuto de los Trabajadores establece entre las condiciones de trabajo de estos trabajadores no solo frente a las condiciones de los trabajadores indefinidos sino también respecto de las de los demás trabajadores temporales?»

2. CONTENIDO DE LA SENTENCIA JUDICIAL

La primera cuestión que se aborda por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, en adelante TJUE, es la relativa a si se entiende comprendida la indemnización por finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo [marco].

Desde un punto de vista normativo, se expone que el Preámbulo del Acuerdo marco precisa, en su párrafo tercero, que éste «*ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer*

un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación», añadiendo que el considerando 14 de la Directiva 1999/70 declara que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación²⁹¹.

En cuanto al objeto y finalidad de la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo [marco] por el TJUE se declara que tiene por finalidad aplicación de dicho principio a los trabajadores con contrato de duración determinada para impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida²⁹², y que debe interpretarse en el sentido de expresar un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva²⁹³.

²⁹¹ Sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 47; de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 40, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 22.

²⁹² Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 37; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 23.

²⁹³ Sentencias de 13 de septiembre de 2007 Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09,

En relación con el concepto y contenido del término «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, se subraya que el propio Tribunal de Justicia ya ha declarado que dentro de aquel concepto se incluyen, entre otros aspectos, los trienios²⁹⁴, o las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso aplicable en caso de finalización de los contratos de duración determinada.

El TJUE concluye que las anteriores consideraciones pueden ser íntegramente traspuestas a la indemnización que se plantea en el litigio principal, en la medida que la citada indemnización se concede al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empresario y, por tanto, cumple los criterios anteriormente expuestos para incluirlo en el concepto de «condiciones de trabajo».

Por ello, se da respuesta a la primera cuestión prejudicial planteada por el órgano judicial español, en el sentido que debe interpretarse que el concepto de «condiciones de trabajo» (que se contiene en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco) incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.

EU:C:2010:819, apartado 49, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 24

²⁹⁴ Véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 47, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 50 a 58.

Las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta son resueltas de forma conjunta por el TJUE, para dar respuesta fundamentalmente a si la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización del contrato de trabajo al trabajador con contrato de interinidad, mientras que la mencionada indemnización se concede, en particular, a los trabajadores fijos comparables.

Por el TJUE se declara que el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado como se ha reconocido en diversos pronunciamientos²⁹⁵.

Por una parte, según el TJUE procede declarar que, en el caso enjuiciado, existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados²⁹⁶.

²⁹⁵ Entre otras, Sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 65.

²⁹⁶ Se citan pronunciamientos judiciales del propio TJUE: Autos de 11 de noviembre de 2010, Vino, C-20/10, no publicado, EU:C:2010:677, apartado 56; de 22 de junio de 2011, Vino, C-161/11, no publicado,

El principio de no discriminación que se reconoce en el Acuerdo marco únicamente tiene como ámbito de aplicación las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable, no regulándose las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada, como la que es objeto de este procedimiento.

Por ello, lo que trata de determinar en primer término el TJUE es si las condiciones de trabajo de la recurrente son comparables a las reconocidas expresamente en el citado Acuerdo Marco, y por tanto les resultaría de aplicación.

El TJUE se anticipa, aunque se trata de una cuestión a enjuiciar por el órgano judicial nacional español, que la recurrente en el litigio principal efectuaba un trabajo análogo o idéntico al de un trabajador fijo ya que el propio hecho de que la mencionada recurrente ocupara durante siete años consecutivos el mismo puesto de una trabajadora en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical no sólo permite concluir que la interesada cumplía los requisitos de formación para acceder al puesto de trabajo de que se trata, sino también que efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que reemplazó de forma permanente durante este largo período de tiempo, aplicándosele también las mismas condiciones de trabajo. En consecuencia, para el TJUE procedería considerar que la situación de trabajador con contrato de duración

EU:C:2011:420, apartado 28, y de 7 de marzo de 2013, Rivas Montes, C-178/12, no publicado, EU:C:2013:150, apartado 43.

determinada de la recurrente en el litigio principal era comparable a la de un trabajador fijo.

Una vez fijada la premisa anterior, se analiza si concurre alguna justificación objetiva²⁹⁷ que enerve este tratamiento diferenciado considerándose por el TJUE que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté previsto en una ley²⁹⁸.

²⁹⁷ Según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 73, y de 18 de octubre de 2012, *Valenza y otros*, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 51).

²⁹⁸ En el sentido expuesto se han pronunciado las siguientes resoluciones: sentencias de 13 de septiembre de 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 y C-456/09,

Además, el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública para justificar el tratamiento diferenciado no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, ya que ello equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada²⁹⁹.

Por todo ello, el TJUE procede a responder a las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta considerando que la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. Para el TJUE el mero hecho de que este trabajador hubiera prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a

EU:C:2010:819, apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 72, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 50.

²⁹⁹ Pueden verse las siguientes resoluciones del TJUE: sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 56 y 57; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 74, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 52.

que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia, Sala Décima, resuelve finalmente que:

“1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.

2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este 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.”

3. CONCLUSIONES

En primer lugar es necesario aclarar que, *strictu sensu*, la sentencia judicial del TJUE está referida a una trabajadora laboral de una AAPP en régimen de interinidad, lo que, en principio, sería un óbice u obstáculo jurídico para considerarla en este momento directamente aplicable a otro tipo de personal temporal en las AAPP (funcionario público o estatutario interino, por ejemplo).

Nos encontramos ante una sentencia judicial que, siguiendo una línea jurisprudencial del TJUE de años de evolución en relación con el personal interino en las AAPP³⁰⁰, puede acabar suponiendo un trascendental cambio en el régimen jurídico del personal interino y eventual en las Administraciones Públicas, con importantes consecuencias económicas en las arcas públicas.

En todo caso, ahora mismo resulta prematuro poder hacer un análisis jurídico profundo que permita conocer plenamente cuál puede ser el alcance, efectos y consecuencias de la sentencia judicial del TJUE en nuestro ordenamiento jurídico (efectos jurídicos particulares o generales, tipos de contratos que, en su caso se verían afectados, ámbito de aplicación, sector público o privado...).

³⁰⁰ Para conocer esta jurisprudencia puede verse el "Comentario a la sentencia dictada por la sala tercera del tribunal de justicia de la unión europea de 9 de julio de 2015 (asunto c-177/14) sobre la aplicación de la directiva 1999/70/ce de contratación de duración determinada al personal eventual: trienios", publicado en la Revista Gabilex nº3.

Téngase en cuenta que ya, a la vista de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala décima, de 14 de septiembre de 2016, (asunto C-596/14), por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid que planteó la cuestión prejudicial se acaba de dictar la sentencia, en fecha 5 de octubre, (Sala de lo Social, sección 3ª, procedimiento Recurso de Suplicación 246/2014), en la que si bien se considera ajustado a derecho el despido de la recurrente como personal interino se declara que tiene derecho a una indemnización³⁰¹.

³⁰¹ En esta sentencia se declara que: *“Así pues siendo la Directiva 1999/70 directamente aplicable tal y como ha reconocido el Tribunal Supremo en sentencia de Pleno de 8-6-2016, nº 497/2016, rec.207/2015 y habiendo efectuado el Tribunal Europeo la interpretación que se ha transcrito del precepto citado, hemos de estar a la misma y concluir que no se puede discriminar a la actora en cuanto a la indemnización por la extinción de la relación laboral, como consecuencia del tipo de contrato suscrito y, por consiguiente, tiene derecho a igual indemnización que la que correspondería a un trabajador fijo comparable de extinguirse su contrato por otra causa objetiva, siendo en este caso evidente la igualdad en los términos de comparación respecto de la trabajadora a la que ha venido sustituyendo y así lo ha apreciado el citado Tribunal que lo afirma en el apartado 44 de la sentencia, habida cuenta de que el puesto de trabajo es único y por tanto son idénticos la naturaleza del trabajo y los requisitos de formación y lo han de ser todas condiciones laborales y, entre ellas, la indemnización por cese, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que prohíbe cualquier discriminación y de la repetida cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, y conforme a la misma la actora tiene derecho a igual indemnización que tendría un trabajador fijo comparable por la extinción de su contrato por causas objetivas, esto es veinte días por año de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, porque la extinción, conforme se ha razonado en el anterior fundamento de derecho, es procedente, sin que pueda alterar esta*

Desde la publicación de la sentencia judicial del TJUE objeto de comentario se han sucedido múltiples reacciones contrapuestas desde distintos ámbitos (sindicatos, organizaciones empresariales, operadores jurídicos...) sobre el alcance y contenido de la citada resolución que parecen augurar que, en un corto plazo de tiempo, el derecho o no a la indemnización del personal temporal en las AAPP se convierta en un campo de batalla jurídica en nuestros Tribunales, máxime si se tiene en cuenta que según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)³⁰² existen aproximadamente 600.000 trabajadores que cubren la plaza de otros trabajadores en las AAPP, y que potencialmente podrían llegar a considerar que la sentencia judicial les resultaría de aplicación, lo que finalmente, y en todo caso, será resuelto por nuestro Tribunales.

calificación el hecho de que el demandado no hubiera puesto a disposición de la actora la indemnización que le corresponde, lo que es absolutamente excusable dados los términos de la norma nacional que el TJUE ha considerado se opone a la europea de aplicación”.

³⁰² Según los datos de la Encuesta de Población Activa del II semestre del 2016: <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4226> [consultado el 7 de octubre de 2016]