

75
ANIVERSARI
1940 / 2015



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



OCTUBRE 2016

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Octubre 2016



Les STJUE del 14 de setembre de 2016: moltes preguntes, algunes respostes i una única certesa: la inadequació del marc jurídic espanyol de la contractació temporal.

La passada setmana es van fer públiques tres importants sentències del TJUE amb un tret comú: referir-se a supòsits de contractació temporal a Espanya i suposar, sent prudents, un clar qüestionament de la seva ordenació jurídica.

Per la transcendència mediàtica i els importants efectes que se'n podrien derivar, ens centrarem en la sentència que resol l'assumpte «de Diego Porras», però al final d'aquest comentari també farem una referència als altres dos pronunciaments.

El litigi que dona peu al TSJ de Madrid a plantejar una petició de decisió prejudicial davant el TJUE té origen en la demanda presentada per una treballadora contractada a través de successius contractes d'interinitat pel Ministeri de Defensa amb l'objectiu de substituir una altra empleada alliberada per càrrec sindical. El contracte d'interinitat es prolonga per un període de més de 8 anys, fins que, com a conseqüència del Reial decret llei 20/2012, del 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, es revoca la dispensa de l'alliberada sindical i es produeix la seva reincorporació. La treballadora interina planteja demanda al legant que els contractes d'interinitat es van subscriure en frau de llei i sol·licitant que la seva relació laboral es converteixi en indefinida. La demanda és desestimada en primera instància,

i encara que el Tribunal Superior de Justícia de Madrid considera que el contracte d'interinitat compleix amb els requisits exigits per la normativa i que la finalització de l'esmentat contracte de treball està basada en una raó objectiva, considera que l'absència de qualsevol indemnització, en els supòsits de finalització dels contractes d'interinitat, podria suposar una vulneració del dret europeu, en concret de la clàusula 4, apartat 1, de l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada incorporat com a annex de la Directiva 1999/70/CE del Consell, del 28 de juny de 1999:

«Pel que fa a les condicions de treball, no es podrà tractar els treballadors amb un contracte de durada determinada d'una manera menys favorable que als treballadors fixos comparables pel sol fet de tenir un contracte de durada determinada, llevat que es justifiqui un tracte diferent per raons objectives.»

El Tribunal de Justícia considera que:

1. En el concepte de «condicions de treball» s'hi ha d'incloure la indemnització per finalització del contracte a què pogués tenir dret el treballador amb contracte de durada determinada. Cal advertir que això suposa ja una esmena a la posició que havia mantingut el nostre Tribunal Suprem, que



considerava la indemnització condició d'ocupació i no de treball (STS del 22 de juliol de 2013).

2. En la mesura que, a diferència dels treballadors amb contracte de treball per temps indefinit, els treballadors amb contracte d'interinitat no tenen dret a cap indemnització en finalitzar el seu contracte, independentment de la durada dels serveis prestats, és procedent declarar que hi ha una diferència de tracte, encara que amb dos importants matisos, que condicionen, al nostre parer, l'aplicabilitat de la decisió a altres supòsits.

3. La diferència de tracte s'ha de produir en relació amb un treballador amb contracte per temps indefinit comparable, i per tant no seria aplicable en el cas que les funcions exercides per les dues categories de treballadors fossin diferents. Una valoració que correspon realitzar, de forma casuística, al jutge nacional, si bé en aquest cas el TJUE no pot estar-se de valorar "que la recurrent en el litigi principal efectuava una feina anàloga o idèntica a la d'un treballador fix".

4. El segon condicionant, establert per la mateixa directiva, suposa l'admissibilitat del tracte menys favorable als treballadors amb contracte de durada determinada quan aquest es justifiqui "per raons objectives". En aquest sentit s'ha de destacar que el TJUE considera que:

a. Aquestes "raons objectives" han de superar un judici de necessitat, idoneïtat i indispensabilitat (va més enllà de la proporcionalitat).

b. Per la qual cosa s'ha de justificar "en elements precisos i concrets que caracteritzen la condició de treball de què es tracta, en el context específic en què s'emmarca i d'acord amb criteris objectius i transparents".

c. *Obiter dicta*, considera que aquests elements es poden basar en la naturalesa especial de les tasques per a la realització de les quals se subscriuen els contractes o, eventualment, en la persecució d'un objectiu legítim de política social per part d'un Estat membre. Un argument que potser serviria per justificar els contractes eventuais i, fins i tot, els d'obra o servei però que en qualsevol cas, es demostratiu de la dificultat de transposar aquesta doctrina a altres supòsits.

d. El TJUE adverteix que ni la naturalesa temporal de la relació laboral ni la simple previsió normativa, ja sigui en la llei o en conveni, constitueixen, per si soles, aquestes raons objectives.

Basant-se en tot això, el Tribunal considera que resulta contrària a la normativa comunitària "una normativa nacional, com la controvertida en el litigi principal, que denega qualsevol indemnització per finalització de contracte al treballador amb contracte d'interinitat, mentre que permet la concessió de tal indemnització, en particular, als treballadors fixos comparables". També afegeix que el simple fet que aquest treballador hagi prestat els seus serveis en virtut d'un contracte d'interinitat no pot constituir una raó objectiva que permeti justificar la negativa al dret d'aquest treballador a l'esmentada indemnització.

Fins aquí el que indica la sentència. A partir d'aquí, molts dubtes i només algunes certeses: és aplicable directament, aquesta sentència? ¿Aquesta decisió afecta tots els supòsits de contractació temporal o només els interins? ¿En cas de ser aplicable la sentència, quina serà la indemnització que s'hauria d'abonar als interins? ¿La prevista per als altres temporals (12 dies), la corresponent a un acomiadament objectiu procedent (20 dies)? ¿Què passa amb els treballadors i empleats públics vinculats temporalment amb l'Administració pública?



Sense ànim de tancar un debat que està molt obert i polaritzat, sí que creiem que s'han de tenir en compte una sèrie d'aspectes amb vista a mirar de donar una resposta a aquestes qüestions:

1. En relació amb l'aplicabilitat de la sentència. Encara que, en principi, les directives europees, com és aquella en què es fonamenta el cas, només produeixen obligacions en relació amb els Estats, convé tenir present que la jurisprudència comunitària admet que, excepcionalment, produeixin una eficàcia directa entre particulars quan es refereixin a drets fonamentals i que aquest, precisament, podria ser el cas de les actuacions, per tractar-se del principi de no-discriminació. En qualsevol cas, d'acord amb el «principi d'interpretació conforme», l'òrgan jurisdiccional nacional «està obligat a fer tot el possible, a la llum de la lletra i de la finalitat de la directiva, per, en efectuar aquesta interpretació, assolir el resultat a què es refereix la directiva» (SSTJUE 13-11-1990, assumpte «Marleasing»). Per una via o per una altra, cal esperar que el resultat d'aquesta sentència, a més d'influir en el Tribunal que va plantejar la petició de decisió prejudicial, influeixi de manera decisiva en el conjunt dels tribunals espanyols. Addicionalment, caldria plantejar-se l'eventualitat que els particulars (empresaris) poguessin interposar demandes davant l'Estat pels danys i perjudicis derivats del seu incompliment de la directiva.

2. Resulta apropiat el terme de comparació utilitzat per la sentència? La sentència parteix, al nostre parer, d'una construcció discutible: l'equiparació i posterior comparació entre la indemnització corresponent a la finalització d'un contracte temporal i la indemnització per extinció del contracte per causes objectives. Que ens trobem davant institucions diferents ho prova el fet que si un treballador amb un contracte de durada determinada és

acomiadat per causes objectives percebria, sense que existeixi cap tractament peyoratiu, la indemnització. No obstant això, la sentència és clara en considerar que els treballadors eventuais són, per no tenir reconeguda indemnització, tractats peyorativament respecte als treballadors fixos.

3. ¿Aquesta decisió afecta tots els supòsits de contractació temporal o només els interins? Encara que hi ha veus autoritzades que consideren que aquesta sentència afecta tots els supòsits de contractació temporal, es tracta d'una opinió que dista de ser majoritària. Al nostre parer, creiem que no és possible, a priori, estendre els efectes d'aquesta sentència. En primer lloc, perquè la sentència es refereix únicament als treballadors eventuais; en segon lloc, perquè la sentència indica expressament que «s'oposa a una normativa nacional, com la controvertida en el litigi principal, que denega qualsevol indemnització per finalització de contracte al treballador amb contracte d'interinitat» i això només passa en relació amb els interins. En tercer lloc, convé tenir present que la sentència no imposa una equiparació absoluta sinó que admet l'existència d'excepcions quan concorrin «raons objectives». Resulta, al nostre parer, inqüestionable que aquestes raons objectives existeixen en els contractes formatius (l'objecte mixt del contracte en què al costat del típic s'addiciona la formació del treballador) i probablement en el contracte eventual i en el contracte d'obra.

4. Quina serà la indemnització que s'hauria d'abonar als interins? Des de la perspectiva de la STJUE, encara que el Tribunal no es pronuncia expressament, semblaria, ja que aquest és el terme de comparació que utilitza, que haurien de ser els 20 dies de l'acomiadament objectiu. Una opció que és la que ha seguit el TSJ de Madrid al resoldre definitivament l'assumpte (Sentencia de 5 de



octubre de 2016). ¿Suposa això l'obligació d'abonar aquesta indemnització a tots els treballadors interins?. No, al menys, no encara. Ens trobem davant d'una decisió que afecta al cas concret, no existeix encara jurisprudència del Tribunal Suprem que avalu definitivament aquesta opció ni s'ha modificat ni anul·lat la normativa vigent.

5. Què passa amb els treballadors i empleats públics vinculats temporalment amb l'Administració pública? Resulta clar que la sentència és aplicable als contractes laborals subscrits per l'Administració pública. Respecte al cessament del personal funcionari interí quan finalitzi la causa que va donar lloc al seu nomenament (art. 10.3 RDL 5/2015) s'ha assenyalat (Carlos Hugo Preciado, magistrat del TSJ de Catalunya) que, com passa amb els interins laborals, hauria de donar dret a una indemnització de 20 dies per any de servei amb un màxim de 12 mensualitats.

És precisament a aquest col·lectiu, el dels empleats públics interins, a què es refereix la STJUE del 14 de setembre de 2016 (assumpptes acumulats «MartínezAndrés i Castrejana López»). En aquesta sentència, el Tribunal considera que, mentre no hi hagi una mesura eficaç en l'ordenament jurídic nacional per sancionar els abusos comesos respecte a aquest personal (un dels treballadors feia més de 15 anys que era funcionari interí), no resulta ajustat a l'ordenament comunitari que no els sigui aplicable, segons la nostra jurisprudència nacional, la doctrina del contractat indefinit no fix. I tot i que recorda que la clàusula 5 de l'Acord

marc no imposa una obligació de transformar en contractes per temps indefinit els contractes de treball de durada determinada abusius ni tampoc és necessari que les conseqüències siguin idèntiques en l'àmbit del sector privat o públic, considera que, si el legislador no estableix mesures apropiades per evitar la utilització abusiva, els tribunals interns, amb vista a garantir l'efecte útil, podrien assimilar aquest personal als treballadors indefinits no fixos.

Es tracta d'una valoració negativa del nostre ordenament jurídic, que es torna a reiterar a la STJUE del 14 de setembre de 2016 (assumpte «Pérez López») respecte a l'article 9 de la Llei 55/2003, del 16 de desembre, de l'Estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, en considerar que no garanteix que la renovació de successius nomenaments de durada determinada en el sector de la sanitat pública no es faci servir per cobrir necessitats que són permanents i estables, ni la creació de llocs estructurals que posin fi al nomenament del personal estatutari temporal eventual.

En qualsevol cas i ja per concloure, si una cosa resulta clara és que aquestes tres sentències del Tribunal de Justícia de la Unió Europea suposen un importantíssim qüestionament, per ser benèvol, del marc normatiu de la contractació temporal a Espanya i la necessitat que el futur govern faci una tasca d'adequació per posar fi a una situació de "brexit" en matèria de contractació laboral, que ens col·loca, de manera reiterada, com el país de la UE amb una taxa de contractació temporal més alta.



Resolució de 4 d'octubre de 2016, de la Direcció General de Empleo, per la que es publica la relació de festes laborals per a 2017.

Al BOE de 8 d'octubre es publica la resolució en la qual consta la relació de festes laborals per a l'any 2017. A aquests efectes s'ha de tenir en consideració que a part de les festes nacionals,

en aquesta resolució apareix un annex amb les diferents festes de totes les comunitats autònomes i que addicionalment, més endavant, els ajuntaments fixaran fins a dos dies de festa local.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.
Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net.