

NOTA INFORMATIVA

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea 14 de setembre de 2016 (Ministeri de Defensa)

La sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea resol un tema que no és nou en l'Ordenament Jurídic Espanyol i que es dóna, quasi exclusivament, en l'Administració Pública; tot i que aquesta resolució no distingeix entre empreses privades i Administració. Es tracta dels supòsits de persones interines que prestin serveis durant molts anys i que, després d'aquest període, el seu contracte és extingit perquè la persona a la qual substituïa, torna a treballar o, la plaça que estava ocupant de manera interina és guanyada per un altra persona, després de la convocatòria del corresponent concurs.

És veritat que el règim jurídic del contracte d'interinitat és el mateix per a l'Administració Pública i per a les empreses privades; no obstant això, l'ús per part de les empreses se sol reduir a períodes curts i associats a períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, incapacitat temporal o cura de familiars.

La sentència analitza i resol sobre dues qüestions sobre les quals pot presentar diferents enfocaments en relació a Espanya:

- ✓ No existeix un concepte d'indemnització legal i d'indemnització il·legal.
- ✓ No hi ha diferència quant a l'extinció entre treballadors indefinits i temporals.

1.- No existeix un concepte d'indemnització legal i d'indemnització il·legal

El sistema d'extinció del contracte de treball, en tots els països de la Unió Europea, és essencialment nacional i es fonamenta en la tradició, tenint en compte que en la majoria dels països, el sistema no ha variat substancialment, excepte per la incorporació de determinades Directives europees, principalment, la Directiva 98/59/CE del Consell relativa a l'aproximació de les legislacions dels països de la UE que es refereixen als acomiadaments col·lectius.

A més, tots els països tenen modalitats contractuals temporals a les quals, en general, apliquen especialitats en comparació amb el contracte indefinit, però sempre referides a la mateixa terminació; en la resta de qüestions, el règim jurídic és exactament el mateix.

La regulació espanyola de l'extinció del contracte de treball està en l'actualitat en l'art. 49 de l'Estatut dels Treballadors, desenvolupada en articles posteriors (articles 50 i següents) i en altres normes (Reial Decret que desenvolupa l'acomiadament col·lectiu).

L'estructura actual prové de 1926, havent estat especificades les causes en la Llei de Contracte de Treball de 1931 i introduint les indemnitzacions per acomiadament injustificat el 1944. Durant tots aquests anys no s'han produït grans canvis, excepte en el que es va definir en 1977 com i que en l'actualitat es denomina acomiadament col·lectiu.

El 1984 es produeix un increment de la contractació temporal i en l'actualitat tenim un percentatge de temporalitat d'una mica més del 20% segons les últimes dades de l'OCDE, però cal tenir en compte que, en quant als contractes registrats cada mes, en l'any 1995 la relació de contractes indefinits signats era respecte a els temporals del 5,01% arribant la xifra més alta el 2007 en l'11,92% i en l'actualitat està en el 7,24% (segons dades d'agost del 2016)

En la regulació actual es regulen diferents supòsits, fins a 13 supòsits, amb diferents condicions i indemnitzacions: resolució unilateral del treballador, mutu acord, jubilació de l'empresari, etc. fins i tot en varies, no existeix cap tipus de procediment, no hi ha indemnització o és el treballador el que de pagar la indemnització.

Cal tenir en compte que la sentència no pot establir l'obligació d'un Estat membre hagi de regular una determinada indemnització en cas d'extinció del contracte de treball, ja que l'única referència internacional en aquesta matèria és l'article 12 del Conveni 158 de l'Organització Internacional del Treball, de 1982, conveni sobre la "terminació/extinció" de la relació de treball, que permet regular una indemnització, una assegurança d'atur o una combinació d'ambdues.

En tot cas, el que és evident és que, a Espanya, a tots els treballadors, tinguin contracte temporal o indefinit, se'ls aplica el mateix règim jurídic en tots els supòsits. És més, en tots els casos d'acomiadament disciplinari, el treballador temporal acomiadat, si és declarat procedent, no cobra indemnització (llevat els 12 dies corresponents per fi de contracte) i si el jutge considera la improcedència, pot arribar a percebre una indemnització de 33 dies de salari per any de servei. Quan es tracta d'una extinció per causes objectives o acomiadament col·lectiu, la indemnització serà de 20 dies en cas de procedència i 33, en cas d'improcedència.

2. No hi ha diferència pel que fa a l'extinció entre treballadors indefinits i temporals.

Pel que fa a els treballadors temporals, el règim espanyol compleix totalment la normativa europea: només es pot contractar per determinades causes, està la limitació de contractes successius i existeix una "sanció" en cas de contractes fraudulents.

A més, compta amb una protecció específica, la finalitat de la qual no és tècnicament una indemnització, ja que no rescabala un dany, ja que el treballador coneix el moment de l'extinció, sinó la implantació d'un desincentiu a la contractació temporal per mitja d'un increment dels costos empresarials, el que el converteix en una espècie de salari diferit.

A Espanya, en el cas dels contractes més usats, obra o servei determinat i eventual, es regula una indemnització per fi de contracte (12 dies). En la resta de països de la Unió Europea, hi ha diversos països que no tenen cap tipus d'indemnització en cas de finalització del contracte temporal per expiració del temps convingut, com Bèlgica, Alemanya, Holanda o Reina Unit i hi ha països com França o Itàlia que també presenten aquest tipus d'indemnització.

Cal tenir en compte que la clàusula 4 de l'Acord Marc, sobre el principi de no discriminació, prohibeix l'establiment de condicions menys favorables, "tret que es justifiqui un tracte diferent per raons objectives"

Aquesta desigualtat de tracte no es dóna ja que no es compara a un treballador amb contracte temporal i a un treballador indefinit en la mateixa situació, per exemple, acomiadament disciplinari, sinó que “els motius de l’extinció són diferents”.

A més, la pròpia sentència no analitza si existeix diferències de tracte entre determinades categories de personal amb contractes de duració determinada, per exemple, interins i obra i servei determinats, perquè entén no estan inclosos en l’àmbit d’aplicació del principi de no discriminació de l’Acord.

Les 3 qüestions finals que deriven de la sentència són les següents:

- ✓ No existeix un dret dels treballadors fitxes comparables per finalització de contracte, sinó que existeix una sèrie de supòsits, que són d’igual aplicació als treballadors temporals.
- ✓ La finalització del contracte no pot equiparar-se a una extinció per causes objectives.
- ✓ Quina és la indemnització a la qual té dret el treballador fitxa comparable?

Encara que totes les sentències tenen múltiples interpretacions, s’ha d’actuar amb cautela perquè la necessitat que tenen les empreses d’utilitzar contractes temporals per a resoldre situacions temporals no és nova, es dóna en tots els països de la Unió Europea i no té sentit que es limiti, ja sigui penalitzant els propis contractes temporals o restringint dràsticament la seva utilització.

A més, aquesta recomanació s’ha d’observar tenint en compte que Espanya, en relació a altres països de la Unió Europea, no només és un dels països els costos laborals dels quals, especialment en matèria de Seguretat Social, són dels més alts, sinó que segueix sent el país amb el major cost per acomiadament.

Font: CEOE