

Notas de urgencia a propósito de las sentencias dictadas por la Sala Décima del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de Septiembre 2016

Introducción

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado en los últimos días varias sentencias muy relevantes y relacionadas directamente con la temporalidad de los vínculos entre empleadores y empleados.

En concreto, las sentencias se refieren a:

- Asunto C-16/15, donde el TJUE resuelve cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 4 de Madrid en asunto referido al Servicio Madrileño de Salud. El objeto de la cuestión estudiada es la justificación por razones objetivas de la renovación de contratos que garanticen la prestación de servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.
- Asunto C-596/14, donde el TJUE resuelve cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en asunto referido a personal laboral que presta servicios para el Ministerio de Defensa. El objeto de la cuestión es la inclusión dentro de las condiciones de trabajo de la indemnización por fin de contrato.

Cuestiones a considerar

Los litigios referentes a la utilización abusiva de contrataciones y nombramientos temporales (eventualidad en el ámbito laboral e interinidad en el ámbito administrativo) están incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70.

Las previsiones establecidas por la referida Directiva 1999/70 resultan de aplicación tanto al sector privado como al sector público. Es importante difundir el contenido de la Directiva, que es de eficacia vertical y directa al ordenamiento jurídico y se puede invocar en los procesos de negociación colectiva, así como administrativos y judiciales.

Las sentencias analizadas introducen dos importantes novedades:

- a) Se considera discriminatorio no indemnizar a los trabajadores temporales al igual que se hace con los fijos.
- b) Las cuantías indemnizatorias deben ser las mismas en los supuestos de causas objetivas (actualmente, 20 días por año trabajado, con tope de 12 mensualidades).

Esto significa un avance significativo en las condiciones de trabajo de los empleados temporales, pues se encarece su cese. Es decir, que despedir por causas objetivas a eventuales no será gratis o con coste inferior como hasta ahora. Ahora bien, esto también podría interpretarse como un avance en la dirección del contrato único -pretendido por ciertas fuerzas políticas como Ciudadanos- al desaparecer las diferencias existentes hasta ahora entre contratos fijos y temporales.

No obstante, existen cuestiones pendientes de resolver como son las relacionadas a las causas de cese. No se concreta si en todas las causas de cese previstas por la legislación resultan de aplicación idénticas normas o podrían existir excepciones a la interpretación de la norma efectuada por el TJUE.

Así mismo pueden existir contradicciones internas con otros pronunciamientos del propio TJUE donde no se han computado los contratos temporales a la hora de determinar la existencia o no de despidos colectivos.

Existe una abundante doctrina jurisprudencial sobre la Directiva 1999/70, emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. De estas sentencias anteriores se han utilizado los argumentos jurídicos para conseguir el abono de trienios y sexenios al personal interino o el cómputo de la antigüedad de los servicios previos en procesos de concursos.

Además de la doctrina jurisprudencial, existen documentos de especial interés al respecto emitidos, entre otros, por el Consejo Consultivo de Andalucía y por los Servicios Jurídicos de Administraciones Públicas. De igual manera también existe pronunciamiento al respecto por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con ocasión de la discriminación a la hora de acceder al procedimiento de promoción interna convocado por el Ayuntamiento de Sevilla entre personal laboral eventual y fijo.

Aún quedan situaciones de flagrante y evidente vulneración de las disposiciones de la Directiva 1999/70, amparadas entre otras por la Administración autonómica, como son los casos de los funcionarios interinos de Justicia y Educación, entre otros.

Asistimos con estupefacción a la proliferación de “ofertas” y “expertos jurídicos en Derecho Europeo” que pretenden hacerse rápidamente con la cuota de mercado que puede generar la presentación de demandas referidas a colectivos y grupos de trabajadores eventuales y funcionarios interinos de las diferentes Administraciones. Se busca hacer negocio aprovechando la inquietud de quienes sufren situaciones de precariedad laboral. Recomendamos una reflexión sosegada y no

efectista ante el impacto mediático de las sentencias y, sobre todo, el asesoramiento por profesionales solventes.

Reflexiones desde la doctrina científica

Recomendamos un estudio detenido y detallado de todos los aspectos de las sentencias, lo que evidentemente necesita de algo más de tiempo y dedicación que el empleado para elaborar estas rápidas notas. En cualquier caso, son recomendables las publicaciones que al efecto han sido dadas a conocer por algunos de los mayores expertos en materia de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

- Ignasi Beltrán de Heredia, profesor titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Oberta de Catalunya (UOC)
<http://ignasibeltran.com/2016/09/20/contratos-indefinidos-y-temporales-prohibicion-de-desigualdad-en-indemnizacion-por-extincion-caso-tjue-de-diego-porras/>
- Jesús Cruz Villalón, catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla
http://economia.elpais.com/economia/2016/09/19/actualidad/1474291463_329369.html?id_exter_no_rsoc=TW_CC
- Eduardo Rojo Torrecilla, catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona
<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/09/nombramientos-indefinidos-no-fijos-mas.html>
<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2016/09/nombramiento-de-personal-estatutario.html>
- Miquel Falguera i Baró, magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, a través del blog de Antonio Baylos, catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Castilla La Mancha
<http://baylos.blogspot.com.es/>
- Y también resulta interesante el trabajo que elaboramos en relación con la Directiva 1999/70 a propósito de la sentencia del TJUE de 8 de septiembre de 2011. Se puede consultar en el siguiente enlace (Revista “Temas Laborales”):
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4468787>