



**CECA MAGÁN**  
ABOGADOS

## **¿Y ahora qué ocurre con el contrato de interinidad? Análisis de los posibles efectos sobre los contratos temporales tras la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016.**

El 14 de septiembre de 2016 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) dictó sentencia cuyo fallo, según la mayor parte de los medios de comunicación, señala la presunta equiparación entre las indemnizaciones de los trabajadores temporales y los trabajadores fijos “*comparables*”. Un error de interpretación que, en buena medida, viene provocado por la argumentación simplista que del Derecho Laboral español realiza la sentencia y, además, por la especificidad del caso enjuiciado.

### **¿Qué sucedió en el supuesto de hecho analizado?**

Una trabajadora prestó servicios en distintas subdirecciones del Ministerio de Defensa durante casi 10 años en virtud de varios contratos de interinidad que tenían por objeto sustituir a otra trabajadora, cuyo contrato estaba suspendido por motivos sindicales. Tras la reincorporación de esta última se produjo la causa de extinción, que no despido, de su contrato de interinidad y, en consecuencia, el fin de la relación laboral.

La reacción de la trabajadora, en defensa de sus derechos, fue impugnar la legalidad de su contrato, entendiéndolo que el mismo se llevó a cabo en fraude de ley. Tal pretensión fue desestimada por el Juzgado de lo Social y, tras el posterior recurso de suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid vio pertinente plantear la cuestión prejudicial que da lugar a la actual sentencia analizada. Y ello aun cuando considera que el contrato de interinidad analizado cumple con los requisitos exigidos por la normativa nacional. Pues lo que se cuestiona es si dicho contrato merece o no una indemnización a su finalización.

### ¿Qué ha dicho el Tribunal europeo?

El Tribunal de Luxemburgo dictamina que por el mero hecho de haber prestado servicios en virtud de un contrato de interinidad, no es razón objetiva suficiente que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a una indemnización por cese –refiriéndose a una indemnización de 20 días / año–.

Los juzgadores, desafortunadamente, confunden dos términos básicos de nuestro ordenamiento jurídico: despido y extinción. El Tribunal olvida que en nuestro ordenamiento jurídico español los trabajadores indefinidos no tienen derecho *per se* a una indemnización de 20 días / año por la extinción de su contrato (que solo opera en caso de despido por causas objetivas). Es decir, no existe en Derecho Laboral español una indemnización automática solo por tener un contrato indefinido; al contrario que ocurre con el resto de contratos temporales en el momento de su extinción (eventuales y por obra y/o servicio determinado).

La extinción motivada de un contrato trabajo indefinido, por ejemplo por su jubilación o invalidez, no tiene indemnización; o, si se produce la jubilación o muerte del empresario, sólo tiene derecho a un mes de salario y no a 20 días / año. Lo que no ocurre en la extinción del contrato de interinidad, que se extingue por llegada a su término de la causa que lo motivó, y no tiene indemnización alguna.

Adicionalmente, lo que sí hace el Tribunal es señalar la posible discriminación que pudiera existir en nuestro ordenamiento jurídico en la contratación temporal, en lo relativo a la diferencia de indemnizaciones en el momento de extinción de cada contrato temporal (eventual y obra y/o servicio determinado vs. interinidad). Pues la normativa laboral española que regula los contrato temporales establece una indemnización de 12 días para los contrato de obra y eventuales, mientras que para los interinos la indemnización es inexistente.

Por lo tanto, humildemente, consideramos que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea da un “tirón de orejas” a nuestro legislador nacional puesto que considera que no existe ninguna justificación, como puede ser la persecución de un objetivo legítimo de política social, para que los trabajadores interinos carezcan de indemnización. Ahora bien, dicha indemnización debería ser la equiparada a la indemnización prevista para la **extinción** de los contratos temporales y no la prevista para los **despidos** de **todos** los contratos. Como erróneamente ha mezclado la sentencia dictada.

### ¿Cuál es el efecto?

Habida cuenta de la ausencia de claridad la sentencia, unido a su parquedad argumentativa y a la falta de profundización sobre nuestro ordenamiento jurídico-laboral, nuestra recomendación es que se siga actuando como se ha venido haciendo

hasta la fecha. Es decir, continuar aplicando la legislación vigente y abonar únicamente la indemnización prevista a tal efecto en los contratos temporales de obra y/o servicio determinado y eventuales. De este modo recomendamos que no se indemnice, al menos de momento, la finalización de los contratos de interinidad.

No al menos hasta que los Tribunales españoles se pronuncien al respecto, se ejecute *de facto* la pretendida aplicación de los efectos de la sentencia europea y se resuelva la situación política actual que arrojará, sin duda, algo de luz a las posibles modificaciones en el mercado de trabajo español y el ordenamiento que lo regula.

Por no mencionar ahora, en una fase todavía incipiente del asunto, el examen de las presuntas responsabilidades que pudieran derivarse de la incorrecta, en su caso, transposición de la normativa europea vigente hasta la fecha en la materia analizada.

Además, no olvidemos la particularidad del asunto enjuiciado, lo que, a buen seguro, individualiza aún más si cabe dicho caso; siendo especialmente delicado la extensión de sus efectos y su generalización en base a una única sentencia. Sin perjuicio de posibles reclamaciones de personal interino que sin duda aflorarán.

**Desde Ceca Magán Abogados al objeto de dar respuesta a cualquier cuestión que pudiera surgir en esta u otras materias, ponemos a su disposición un equipo multidisciplinar de abogados y de reconocida dedicación y experiencia.**

**Contacto: Jorge Sarazá Granados  
Departamento Laboral**

[jsaraza@cecamagan.com](mailto:jsaraza@cecamagan.com) - Tfno. 91.345.48.25

[www.cecamagan.com](http://www.cecamagan.com)

---