

GENERALITAT DE CATALUNYA

Indemnització personal interí (La sentència del TJUE)

1. La normativa estatal

L'article 49.1.c de l'Estatut dels Treballadors (ET), al temps que reconeix el dret a indemnització dels treballadors temporals (12 dies), exclou del dret a indemnització per extinció de la relació de treball al personal interí.

L'article 53.1.b ET preveu una indemnització (20 dies) per als treballadors fixos, per extinció de la relació laboral, per causes objectives.

En definitiva doncs, els treballadors interins, a diferència dels temporals i indefinits, no tenen dret a indemnització segons el dret espanyol.

2. La normativa comunitària

Tanmateix, la Directiva comunitària relativa al treball de durada determinada¹ estableix en la seva clàusula quatre:

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

¹ Directiva 1999/70/C del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el treball de durada determinada.

Tenint en compte que el dret a indemnització forma part de les condicions de treball², el personal interí no podrà ser tractat, en relació a la indemnització, de forma menys favorable que els treballadors fixos, llevat que s'acreditin raons objectives.

La qüestió doncs consisteix a determinar quan hi ha "condicions objectives" per a l'acomiadament ja que, de no haver-n'hi, procedirà la indemnització.

3. La sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea

La STJEU de 14 de setembre de 2016 (Sala 10)³, aclareix aquesta qüestió.

Es tracta de l'acomiadament d'una persona amb un contracte laboral d'interinitat amb el Ministeri de Defensa per haver retornat al seu lloc de treball la persona que el tenia reservat i a la qual substituïa.

² La Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu y del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a la aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers d'ocupació, interpretada per la STJUE de 13 de març de 2014, entre moltes altres, establí que les condicions de l'acomiadament es consideren "condicions de treball".

³ Assumpte C596/14, "Ana de Diego Porras contra Ministerio de Defensa"

En l'intent de negar el dret a indemnització per acomiadament

...el Govern espanyol (diu el TSJUE en el punt 49 de la sentència), es limita a subratllar la diferent naturalesa i objecte que distingeixen els contractes d'interinitat dels contractes per temps indefinit, invocant el criteri de la durada i l'expectativa d'estabilitat de la relació contractual dels segons.

Pel que fa al criteri de la durada diu el TSJU· (punt 47):

... el recurs a la mera naturalesa temporal de la relació de servei del personal de l'Administració Pública no pot constituir una "raó objectiva".

Pel que fa al criteri de la estabilitat diu (punt 51):

... l'al·legació basada en la previsibilitat de l'acabament del contracte d'interinitat no es basa en criteris objectius i transparents...

En relació al fet que l'Estatut dels Treballadors determini que els interins no tenen dret a indemnització diu (punt 46):

... cal entendre que el concepte de "raons objectives",... no permet justificar una diferència de tracte entre treballadors amb contracte de durada determinada i treballadors fixes pel fet que aquella estigui prevista per una norma nacional general i abstracta, com una llei o un conveni col·lectiu.

Finalment conclou el Tribunal que la normativa nacional (art. 49.1.c ET) que denega la indemnització per acabament del contracte a un treballador amb contracte d'interinitat és contrària a la clàusula 4 de la Directiva 1999/70/CE.

4. Com afecta la sentència al personal interí

A la vista de tot això, ¿què passa amb el personal interí de la Generalitat que ha estat acomiadat i amb el dret a indemnització del que en un futur pugui ser acomiadat?

El primer que cal aclarir és que el cas de la sentència feia referència a una persona contractada en règim laboral i que el contracte a

què es referia la sentència era un contracte d'interinitat per substitució.

Significa això que els funcionaris interins no queden afectats per aquesta sentència? No, la sentència entenem que afecta igualment els funcionaris interins, de la mateixa manera que afectava fins ara els funcionaris interins l'article 49.1.c ET quan els hi negava el dret a indemnització⁴.

Quina ha de ser la quantia de la indemnització? Els treballadors fixos acomiadats per causes objectives perceben 20 dies per any treballat. Els temporals perceben 12 dies per any treballat. Si als interins, que fins ara no tenien dret a indemnització, se'ls hi ha reconegut que la norma espanyola els discrimina injustificadament front els treballadors fixos, pel fet que no se'ls hi reconeix dret a indemnització, caldrà entendre que tampoc se'ls pot discriminar quant a la quantia. Cal entendre doncs que la quantia de la indemnització és de 20 dies per any treballat.

Des de la IAC-CATAC hem iniciat diferents accions legals per tal que aquest dret sigui reconegut a les persones afectades. Per aquest motiu estem en fase d'interposar diversos recursos judicials (jurisdicció laboral i jurisdicció contenciosa), tant per laborals com per funcionaris de manera que, en el cas d'obtenir sentències favorables, es pogués demanar l'extensió dels efectes d'aquestes sentències al personal afectat.

Aquests recursos són importants, no ja per al personal que ha estat acomiadat amb anterioritat a la sentència sinó per a futures ocasions en què s'acomia personal interí. En el primer cas, en bona part dels casos (no en tots però), ja hauria prescrit el dret a la indemnització (especialment en l'àmbit dels laborals, amb terminis més curts). En el segon però, la necessitat d'obtenir sentències favorables és vital per a assolir un avanç molt important en els drets del personal interí.

⁴ El contracte d'interinatge es regula en l'àmbit laboral a l'article 4 del Reial Decret 2720/1998, de 18 de desembre, pel que es desenvolupa l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors en matèria de contracte de durada determinada. Aquesta norma distingeix entre el contracte d'interinatge per substitució i el contracte d'interinatge per cobertura de vacant.