

ACTUALIDAD JURÍDICO LABORAL

El reconocimiento del derecho de los
trabajadores y trabajadoras
temporales a percibir la
indemnización de 20 días por año de
servicio, ante la terminación de su
contrato.

Alcance de la importante Sentencia del Tribunal de
Justicia de la Unión Europea de 14 de Septiembre de
2016, Asunto C-596/14.

Sumario

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 14 de septiembre de 2016, asunto C 596/14 resuelve la cuestión prejudicial formulada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, sobre la conformidad de la legislación española, en el tratamiento de la indemnización por la extinción del contrato de los trabajadores temporales, con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 que figura en el anexo de la Directiva 1999/70 CEE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

En esencia, el TJUE considera que es discriminatoria la legislación española con los trabajadores y trabajadoras temporales, pues no reconoce una indemnización equivalente a la de los trabajadores fijos, por la extinción de su relación laboral. Por tanto, exige a los Tribunales españoles que a la hora de resolver los procesos, reconozcan una indemnización a los trabajadores temporales equivalente a la establecida para el despido por causas objetivas, es decir, de veinte días por año de servicio.

Se trata de un pronunciamiento que tiene enormes repercusiones en nuestro sistema de relaciones laborales, y genera efectos directos sobre los trabajadores y trabajadoras sujetos a un contrato temporal, al posibilitar el que puedan ver reconocida una indemnización ante la terminación de su contrato de trabajo.

Se trata de una medida que afecta a millones de trabajadores y trabajadoras, y que tiene efectos indudables para corregir uno de los elementos más perniciosos de nuestro sistema de relaciones laborales, como es un índice de temporalidad desproporcionado, y una falta de protección efectiva de los trabajadores temporales frente a su cese.

En sus implicaciones prácticas, supone equiparar los costes del despido de los trabajadores temporales a los trabajadores fijos. De esta forma se elimina la enorme distorsión que viene generando nuestra legislación laboral que de forma tradicional se fundamenta en la absoluta desprotección de los trabajadores temporales ante el despido.

En esta misma fecha se han dictado otras dos Sentencias más del TJUE, relativa a la contratación temporal en nuestro país: En un caso, asegura al personal funcionario temporal los mismos derechos indemnizatorios que a los trabajadores, no sólo por la indemnización ante la extinción de su relación, sino también incluyendo el

reconocimiento de su condición de personal indefinido no fijo si el contrato era abusivo.

El objeto de este trabajo es recopilar la doctrina del Tribunal, y sobre todo, fijar los criterios para su aplicación práctica.

1 La doctrina del TJUE sobre la protección de los trabajadores temporales ante la indemnización por extinción de su contrato.

No queremos reproducir las consideraciones expuestas por el TJUE en su fallo, cuyo texto se adjunta a este informe, pero sí resaltar las conclusiones más importantes que fija a la hora de resolver la cuestión prejudicial. Las podemos sistematizar del siguiente modo.

- 1. La igualdad de trato de los trabajadores temporales está garantizada por el Acuerdo Marco, y se configura como un principio de Derecho social de la Unión, que no puede ser objeto de interpretación restrictiva.**

Dice el TJUE, en sus párrafos 26 y 27:

26. El Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 37; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 23).

27. Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de éste debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencias de 13 de septiembre de 2007 Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 24).

- 2. La indemnización por la terminación del contrato, se encuentra incluida entre las condiciones de trabajo que han**

de garantizarse, en igualdad de condiciones, a los trabajadores temporales respecto de los fijos.

El TJUE ya había declarado que el criterio decisivo para determinar cuando estamos ante una condición de trabajo que ha de garantizarse en términos de igualdad, es su vinculación con el empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario. Y que se aplica, en concreto, al reconocimiento de trienios –antigüedad-, y al plazo de preaviso ante el cese.

Ahora, en esta sentencia se declara como importante novedad que se ha de considerar incluida en el concepto de condiciones de trabajo, la indemnización por la extinción del contrato.

Dice la sentencia:

28 En relación con el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 25).

...

31 Pues bien, estas consideraciones pueden ser íntegramente traspuestas a una indemnización como la controvertida en el litigio principal. Comoquiera que la indemnización se concede al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empresario y que cumple el criterio enunciado en el apartado 28 de la presente sentencia, está por ende incluida en el concepto de «condiciones de trabajo».

32 Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo» incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada

- 3. A la hora de resolver la existencia de una discriminación en aplicación del Acuerdo Marco, el TJUE no puede valorar si existe discriminación injustificada entre los contratos interinos, que no tienen indemnización, y los temporales, que tienen una indemnización, en principio de 12 días por año. Pero sí tiene competencia para valorar si el tratamiento de los contratos temporales es discriminatorio frente a los contratos indefinidos.**

Según la Sentencia:

37 A este respecto, es necesario precisar que el principio de no discriminación se ha aplicado y concretado mediante el Acuerdo marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable (autos de 11 de noviembre de 2010, VINO, C-20/10, no publicado, EU:C:2010:677, apartado 56; de 22 de junio de 2011, VINO, C-161/11, no publicado, EU:C:2011:420, apartado 28, y de 7 de marzo de 2013, Rivas Montes, C-178/12, no publicado, EU:C:2013:150, apartado 43).

38 En cambio, las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada, como la que menciona el tribunal remitente en la cuarta cuestión prejudicial, no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo marco (auto de 11 de noviembre de 2010, VINO, C-20/10, no publicado, EU:C:2010:677, apartado 57).

4. El hecho de que la legislación laboral española establezca una indemnización diferente ante la terminación del contrato temporal -o no establezca ninguna- y la terminación de los contratos fijos por causas objetivas, supone una diferencia de trabajo, que solo es legítima si se considera que no es discriminatoria y compatible con la Directiva.

Declara el TJUE:

34 En relación con la cláusula 4 del Acuerdo marco, debe recordarse que su apartado 1 establece una prohibición, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

35 Según reiterada jurisprudencia, el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 65 y jurisprudencia citada).

36 En el caso de autos, procede declarar que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados.

...

39 *Habida cuenta de la desigualdad observada, debe comprobarse, en un primer momento, la comparabilidad de las situaciones controvertidas en el litigio principal, y, en un segundo momento, la existencia de una posible justificación objetiva.*

- 5. Sólo puede estar justificada la diferencia en el tratamiento indemnizatorio ante la extinción del contrato de los trabajadores y trabajadoras temporales y los fijos, si se constatan que realizan funciones sustancialmente distintas, pero no cuando realicen cometidos profesionales equiparables.**

Dice el TJUE:

41 En efecto, en virtud de la jurisprudencia, la diferencia de trato alegada, relativa a la concesión de una indemnización por finalización del contrato de trabajo, sería contraria a la cláusula 4 del Acuerdo marco salvo en el supuesto de que las funciones desempeñadas por un trabajador como la recurrente en el litigio principal en el marco de los diferentes contratos de duración determinada no correspondieran a las de los trabajadores fijos, dado que dicha diferencia de trato estaría vinculada a situaciones diferentes (sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 48 y jurisprudencia citada).

El TJUE considera que corresponde a los Juzgados y Tribunales valorar si tales funciones son similares entre los trabajadores fijos y los temporales. En el caso concreto, el propio TJUE declara que son comparables ante el hecho de que la mencionada recurrente ocupara durante siete años consecutivos el mismo puesto de una trabajadora fija.

Esto se puede aplicar, con carácter general, a todos los contratos temporales, pues en realidad su diferencia no responde a distinta cualificación, funciones o cometidos, sino a su duración temporal. Aunque ya veremos la problemática específica de los contratos temporales formativos.

- 6. No existe justificación objetiva para que los trabajadores temporales reciban, ante la extinción de su contrato, una indemnización distinta a la de los trabajadores fijos que extinguen su contrato por causas objetivas.**

Dice el TJUE.

Sobre la existencia de una justificación objetiva

45 Según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 73, y de 18 de octubre de 2012, *Valenza y otros*, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 51).

46 En consecuencia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 72, y de 18 de octubre de 2012, *Valenza y otros*, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 50).

47 Además, el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación de trabajo basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencias de 22 de diciembre de 2010, *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 56 y 57; de 8 de septiembre de 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 74, y de 18 de octubre de 2012, *Valenza y otros*, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 52).

El Gobierno español consideraba que no había discriminación pues la diferencia de trato estaba fijada por ley, y se correspondía con la naturaleza temporal de la prestación de servicios y la previsibilidad del cese. Sin embargo, el TJUE rechaza que pueda considerarse justificación objetiva el que una ley general o un convenio colectivo establezcan la indemnización de forma diferenciada, lo mismo que la previsibilidad del cese.

Tampoco acepta que la naturaleza temporal de los servicios pueda justificar una indemnización diferente cuando el contrato se extingue por causas que son equiparables a las causas objetivas de los contratos fijos.

48 *Las explicaciones aportadas por el Gobierno español están relacionadas con la diferente naturaleza y objeto que distingue a los contratos de duración determinada de los contratos por tiempo indefinido, en la medida en que la diferencia entre los dos tipos de contrato radica en su duración y en la expectativa de estabilidad de la relación laboral.*

49 *A este respecto, aunque, en principio, corresponde al tribunal remitente determinar si las alegaciones presentadas ante él constituyen «razones objetivas» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, habida cuenta de la jurisprudencia recordada en el apartado 42 de la presente sentencia, es preciso señalar que el Gobierno español se limita a subrayar la diferente naturaleza y objeto que distinguen a los contratos de interinidad de los contratos por tiempo indefinido, invocando el criterio de la duración y la expectativa de estabilidad de la relación contractual de los segundos.*

50 *Pues bien, como se desprende de los apartados 46 y 47 de la presente sentencia, ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad pueden constituir, por sí solas, tales razones objetivas.*

2 El alcance del fallo y sus efectos en los contratos de trabajo.

En su parte dispositiva, la sentencia declara lo siguiente:

- Se ha considerar incluido dentro del concepto de condiciones de trabajo, que ha de ser objeto de garantía en condiciones de igualdad respecto de los trabajadores temporales, la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada.
- Igualmente establece en su fallo que la Directiva europea se opone a la normativa española, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables . Según el TJUE, el mero hecho de que este trabajador haya prestado servicios en virtud de un contrato de interinidad, no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

La alusión al contrato de interinidad viene justificada porque ese es el supuesto que le plantea el Tribunal Superior de Justicia de Madrid al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, pero las consideraciones que expone este Tribunal de Justicia afectan igualmente a todo tipo de contratos temporales.

De esta forma, no sólo es relevante analizar los criterios para que el Tribunal de Justicia de Madrid resuelva el proceso pendiente, sino que las implicaciones prácticas de esta doctrina van mucho más allá del tratamiento que afecta específicamente a los trabajadores y trabajadoras vinculadas por un contrato de interinidad.

En efecto, las consideraciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea comprenden la totalidad de contratos temporales que se realizan en nuestro país, y determina si resulta conforme a la Directiva europea el que estos trabajadores perciben una indemnización cuándo finaliza el contrato, que es inferior a la que perciben los trabajadores fijos cuando su contrato se extingue por una causa objetiva. E incluso a los trabajadores temporales, que de conformidad con la legislación española vigente, no perciben ningún tipo de indemnización ante la finalización de su contrato, como sucede en los contratos formativos y de interinidad.

Además, hay que tener en cuenta que, como dice el propio TJUE en otra sentencia de la misma fecha, igualmente referida a España, asunto C-184/15, por los abusos en la contratación temporal, las obligaciones que impone la Directiva pesan sobre todos los órganos públicos del Estado, incluidos los Juzgados y Tribunales, y en sus decisiones han de asegurar el cumplimiento del efecto buscado por la Directiva.

Dice al efecto dicha sentencia:

50 Según reiterada jurisprudencia, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber, conforme al artículo 4 TUE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de dichos Estados, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales (véase, en particular, la sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 106 y jurisprudencia citada).

51 En consecuencia, incumbe a los tribunales del Estado miembro de que se trate garantizar la observancia de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, velando por que, con la esperanza de seguir empleados en el futuro en el sector público, los trabajadores con los que se hayan celebrado de manera abusiva contratos laborales de duración determinada no se vean disuadidos de hacer valer ante las autoridades nacionales, incluidas las jurisdiccionales, los derechos que se desprenden de la aplicación por parte de la normativa nacional de todas las medidas preventivas establecidas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 165).

De esta forma, los órganos judiciales han de asegurar en sus decisiones que se cumple el efecto establecido por la Directiva.

Se trata de una materia sobre la cual, la mayoría actual de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha querido intervenir, en el sentido de querer justificar que los

Tribunales Españoles no cumplan los criterios del TJUE cuando una Ley española no hay sido respetuosa con una Directiva, a pesar de ser consciente que ello genera responsabilidad internacional del Estado.

Sin embargo, es claro que no tiene competencia a la hora de interpretar el Derecho de la Unión frente al TJUE, y tal planteamiento, que es una clara involución del Derecho de la Unión por un órgano incompetente, no puede impedir que los órganos judiciales tengan que interpretar y aplicar el derecho de la Unión, en los términos que establece el TJUE, y no consagrar un incumplimiento por el Estado de sus obligaciones ante la UE.

3 **Los criterios de aplicación práctica de esta doctrina.**

A la hora de fijar las aplicaciones prácticas que tiene esta doctrina, podemos sentar las siguientes consideraciones.

1. Es contrario a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que la terminación de un contrato temporal por las causas específicas de ese contrato, reciba una indemnización distinta de la que establece la legislación para la extinción de los contratos indefinidos por causas objetivas.
2. No es preciso que se declare que el contrato temporal ha sido suscrito en fraude de ley, y tampoco que la relación ha de ser calificada como indefinida. Por el contrario es un derecho que corresponde a los trabajadores temporales ante la extinción de su contrato.
3. No es necesaria ninguna reforma legal para habilitar que los tribunales puedan reconocer en el curso de un proceso laboral, el abono de una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, ante la extinción de cualquier contrato temporal.
4. Esta medida se aplica a todos los contratos temporales que se han suscrito y que están vigentes, o que se celebren en el futuro en nuestro país. Pero también comprende a todos los contratos temporales que se han extinguido con anterioridad a la propia fecha de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con el único límite de que no haya transcurrido el plazo de un año desde que tuvo lugar dicha extinción.

Hemos de recordar que se trata de una pretensión relativa al reconocimiento de una cantidad derivada de la extinción del contrato, que está sometida al plazo general de prescripción de un año desde que pudo ejercitarse es decir desde la fecha de esa finalización.

5. No se aplica por tanto el plazo de caducidad relativo a la impugnación del cese, pues la pretensión no cuestiona la legalidad de esa extinción, sino los derechos económicos que corresponden a los trabajadores temporales por la finalización de su contrato, en términos equiparables a la impugnación de la liquidación de salarios, haberes, o el propio abono de la indemnización legal por extinción de un contrato temporal.
6. Por tanto, pueden reclamar la indemnización por cese estos contratos.
 - b. Los que se celebren a partir de ahora.
 - c. Los contratos que están actualmente en vigor, y todavía no ha llegado la fecha de su finalización.
 - d. Los contratos que se han extinguido, y todavía no ha transcurrido el plazo de caducidad para impugnar su extinción.
 - e. Los contratos que se han extinguido y han transcurrido el plazo de caducidad para impugnar el despido, pero no ha transcurrido el plazo de un año desde que tuvo lugar dicha finalización.
7. No es admisible excluir del derecho de esta indemnización ni a los contratos de interinidad, pues así lo declara el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea, pero tampoco a los contratos formativos, pues no existe una justificación suficiente en relación con las funciones que desempeñan respecto de los trabajadores fijos equiparables.

La única justificación que acepta el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para que los trabajadores reciban una indemnización inferior, es que las funciones desempeñadas puedan ser distintas a las que corresponden a los trabajadores fijos, en cuyo caso ésta se trataría de una diferencia de trato vinculada a situaciones diferentes, y por tanto podría estar justificada. Sin embargo en los contratos temporales no existe esa diferencia objetiva de tratamiento en las funciones que desempeñan los trabajadores, y no se puede justificar esa diferencia de trato en materia de extinción. No obstante esos argumentos relativos a la

diferencia de funciones podrían ser utilizadas para justificar un tratamiento peyorativo para los contratos temporales de carácter formativo.

Sin embargo, las funciones que desarrollan los trabajadores sujetos a un contrato en prácticas o de formación para el aprendizaje, no son sustancialmente distintas para justificar una diferencia de trato como la que corresponde al hecho de quedar excluidos completamente del percibo de cualquier tipo de indemnización . precisamente en esos contratos se exige que el trabajador desempeñe un puesto de trabajo en el que adquiriera la experiencia profesional correspondiente al título, a la profesión u oficio que justifica esa contratación, por lo que la asimilación a las funciones que desempeña cualquier trabajador fijo con la misma antigüedad y categoría profesional son plenamente equiparables y por tanto cualquier órgano judicial tiene competencia para determinar que han de recibir el mismo tratamiento a efectos de la indemnización por la extinción de su contrato.

8. Esta medida se ha aplicar también a los funcionarios de carácter temporal que cesan en su relación de servicio, lo mismo que al personal estatutario. Precisamente, otra STJUE de la misma fecha, de 14 de Septiembre de 2016, Asunto C-184/15, les extiende las mismas garantías que al personal laboral, lo que incluye la indemnización por terminación justificada de la relación, pero también la consideración de personal indefinido no fijo si el nombramiento administrativo era abusivo o fraudulento. Para este personal, como aclara el TJUE, sus derechos indemnizatorios o al mantenimiento del puesto, los pueden reclamar en el mismo proceso en el que impugnan el cese.
9. Las acciones para reclamar el pago de la indemnización pueden llevarse a cabo, sin duda, mediante reclamación de cantidad, que pueda formular cualquier trabajador que ha visto extinguido su contrato, y no haya transcurrido el plazo de un año desde que tuvo lugar dicha finalización.
10. Dado que se trata de la garantía frente a la discriminación, es viable igualmente el ejercicio de acciones por el proceso de tutela de derechos fundamentales.
11. Igualmente puede reclamarse dicho pago en el curso de los procesos por despido, si el trabajador ha cuestionado el carácter temporal del contrato, de forma que como pretensión subsidiaria se añada a ese proceso el abono de la indemnización por terminación de contrato temporal, en caso de que sea desestimada la acción de despido.
12. Entendemos que es viable la acción de conflicto colectivo, para el reconocimiento del derecho, e incluso para hacer efectivo el pago de la indemnización.

Dado que afecta a una categoría de trabajadores que se caracterizan por pertenecer a un grupo genérico, como es el colectivo de trabajadores temporales que se han visto afectados por la terminación de su relación laboral, o que están prestando servicios en la empresa, entendemos que puede ser viable el ejercicio de acciones de conflicto colectivo para declarar el derecho de los trabajadores temporales al percibo de dicha indemnización.

El conflicto colectivo puede ser de empresa, de sector, o incluso intersectorial, de ámbito provincial, autonómico o estatal.

En la medida que se puedan individualizar en el curso del proceso, y sobre todo en ejecución los trabajadores afectados, también dentro del proceso de conflicto colectivo, se podría promover la ejecución de la sentencia para hacer efectivo el pago de dichas indemnizaciones.

13. La virtualidad de la acción de conflicto colectivo es que interrumpe el plazo de prescripción respecto de los trabajadores temporales que ya han visto extinguido su contrato de trabajo, y hace innecesario toda una multiplicidad de litigios individuales, que pueden sobrecargar la Administración de Justicia, y en los que se cuestiona la misma pretensión, con el mismo fundamento, cómo es la aplicación de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

De esta forma, además de las razones sindicales, por razones de economía procesal es aconsejable realizar las acciones de conflicto colectivo, cuya legitimación corresponde al sujeto sindical, o en su caso al órgano de representación cuyo ámbito de actuación se corresponda con el ámbito del conflicto que promueva.

14. La negativa de cualquier órgano judicial a aplicar los criterios del TJUE fijados expresa y directamente en relación con la legislación española, supone un tratamiento discriminatorio que posibilita el ejercicio de estas acciones:

- f. Los recursos correspondientes a la vía judicial ordinaria, y acciones de tutela de derechos fundamentales.
- g. Recurso de amparo ante el TC.
- h. Acciones de responsabilidad patrimonial por incumplimiento a cargo de Estado, de conformidad con la legislación específica.
- i. Acción de responsabilidad patrimonial por error judicial.

15. Es claro que esta situación requiere una reforma legislativa urgente, que modifique el ET en el sentido de reconocer el derecho a todos los trabajadores temporales, ante la terminación de su contrato por las causas previstas en el

mismo, de una indemnización equivalente a la prevista para el despido objetivo, al margen de la fecha de celebración de dicho contrato. Si la norma considera que no se impone a las empresas esa obligación respecto de los contratos anteriores a la fecha de su publicación, habría de ser el Estado el que asuma el pago de las indemnizaciones correspondientes a los contratos anteriores.

** *** **