

# EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



Cotització de les indemnitzacions per finalització de contracte després de la Sentència del TJUE de 14 de setembre de 2016

16-11-2016

La [Sentència](#) de 14 de setembre de 2016 del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) ha provocat una autèntica commoció jurídica en entendre que la diferència en la quantia de les indemnitzacions per finalització dels contractes d'interinitat i les d'extinció objectiva dels contractes indefinits representa una discriminació per als treballadors que tenen subscrits els primers.

La clàusula 4 de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, celebrat el 18 de març de 1999, que figura a l'annex de la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, estableix, pel que fa a les condicions de treball, que no es poden tractar les persones que treballen amb un contracte de durada determinada 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. Doncs bé, el TJUE, en la Sentència de 14 de setembre de 2016, entén que aquesta clàusula s'ha d'interpretar en el sentit que el concepte de "condicions de treball" inclou la indemnització que un empresari està obligat a abonar a un treballador per raó de la finalització del seu contracte de treball de durada determinada. Aquesta mateixa clàusula, segons el parer del Tribunal europeu, s'oposa a una normativa nacional com la controvertida en el litigi principal, que denega qualsevol indemnització per finalització de contracte al treballador amb contracte d'interinitat, mentre que permet la concessió de tal indemnització, en particular, als treballadors fixos comparables. El sol fet que aquest treballador hagi prestat els seus serveis en virtut d'un contracte d'interinitat no pot constituir, per tant, una raó objectiva que permeti justificar la negativa al fet que aquest treballador tingui dret a la indemnització esmentada.

Les conseqüències d'aquesta sentència no s'han fet esperar, i el Tribunal espanyol que va plantejar la qüestió prejudicial ja ha dictat sentència sobre la qüestió litigiosa principal, en el sentit de reconèixer a la treballadora afectada per l'extinció del contracte d'interinitat una indemnització equivalent a 20 dies de salari per any de servei. Aquesta sentència del Tribunal de Justícia de Madrid de 5 d'octubre de 2016 (Sentència 613/2016-CB) conclou que, en ser la Directiva 1999/70 directament aplicable tal com ha reconegut el Tribunal Suprem (Sentència de 8 de juny de 2016, n. 497/2016) i tot considerant la interpretació realitzada pel TJUE en la

comentada Sentència de 14 de setembre de 2016, no es pot discriminar la treballadora pel que fa a la indemnització per l'extinció de la relació laboral com a conseqüència del tipus de contracte subscrit i, per tant, té dret a igual indemnització que la que correspondria a un treballador fix comparable d'extingir el seu contracte per una altra causa objectiva, i en aquest cas és evident la igualtat en els termes de comparació respecte de la treballadora a la qual ha substituït.

Sense valorar ara els nombrosos dubtes que genera aquesta sentència en l'àmbit del dret del treball, i les múltiples crítiques que en l'àmbit doctrinal ha rebut pel fet d'assimilar a aquests efectes les extincions dels contractes per transkurs del temps convingut amb les causes objectives d'extinció regulades en els articles 51 i 52 del TRLET, la veritat és que en l'àmbit de la cotització en el règim general de la Seguretat Social planteja una qüestió certament rellevant. Així, l'article 147.2.c del TRLGSS, respecte de la determinació de la base de cotització, declara que les "indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador són exemptes en la quantia establerta amb caràcter obligatori en el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, en la seva normativa de desenvolupament o, si escau, en la normativa reguladora de l'execució de sentències". Per tant, cal plantejar-se si, en els casos en què per aplicació de la nova sentència del TJUE, un jutjat o un tribunal espanyol dicti sentència condemnant a l'abonament de la indemnització de 20 dies de salari per any de servei, en lloc de l'establerta en el TRLET per a la finalització dels contractes temporals -12 dies per als contractes d'obra o servei determinats i per als contractes eventuais, i cap indemnització per als contractes d'interinitat-, la diferència entre uns i altres imports ha de cotitzar o no.

Sens dubte, es tracta d'una qüestió complexa, que s'haurà de resoldre a través dels ajustaments necessaris que el legislador ha de fer en la nostra normativa després de la publicació de la sentència comentada. En tot cas, sembla que la referència del TRLGSS a la quantia establerta "amb caràcter obligatori en el TRLET" podria provocar que els excessos sobre aquesta hagin d'entrar en la base de cotització del treballador, excepte quan, en aplicació de la normativa reguladora de l'execució de les sentències, s'hagi d'abonar una indemnització diferent. Per tant, en el cas que una empresa o la mateixa Administració pública paguessin, aplicant la nova sentència del TJUE, una indemnització de 20 dies de salari per any de servei davant la finalització d'un contracte temporal, sens dubte l'excés sobre el que estableix l'article 49.1c.) del TRLET entraria a formar part de la base de cotització del treballador. Si ja l'assumpte sembla que generarà una alta litigiositat, aquesta circumstància sens dubte alimentarà la judicialització d'aquests casos.



## **Jorge Pérez Pérez**

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.  
Director del Postgrau en Ocupació