

¿Afectará el caso “De Diego” a todos los trabajadores españoles?

Una reflexión del Área Laboral de Morison ACPM

La reciente sentencia del pasado 14 de septiembre de 2016 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en el caso C-596/14, conocido como el caso “De Diego”, ha suscitado una revolución en los medios de comunicación y sobre todo en el área sindical, intentando que el alcance de la misma se extrapole a todos los tipos de relaciones laborales.

A fin de poder comentar el alcance de la sentencia del TJUE, debemos indicar previamente que la trabajadora demandante era funcionaria interina del Ministerio de Defensa y que el Ministerio extinguió su contrato basándose en causas objetivas, existiendo una regulación específica para estos casos por la cual se otorga una indemnización de 12 días por año, en lugar de los 20 días regulados para el resto de trabajadores.

Sobre la cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Madrid, el TJUE se pronunció en el sentido conocido de que tal diferencia indemnizatoria era discriminatoria, sin pronunciarse sobre cuál era la indemnización correcta, si bien todo parece indicar que finalmente se establecerá en 20 días por año.

Según lo indicado previamente, la cuestión suscitada se refiere solo al personal interino, pero el TJUE en su respuesta abre la puerta a otro tipo de planteamientos al indicar que lo dispuesto en el artículo 49 apartado 1º c) del Estatuto de los Trabajadores, en el que se hace referencia a que el *“contrato de trabajo podrá extinguirse por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato... el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por cada año de servicio...”*, y el presente redactado son contrarios a la normativa europea y son discriminatorios.

Esta apreciación del TJUE deberá ser resuelta con seguridad por los Tribunales españoles, a fin de concretar si la valoración efectuada por el Tribunal europeo es extensible a todos los trabajadores, o por el contrario (como en el caso que nos ocupa) es válido únicamente en los casos de trabajadores interinos de la función pública.