

La justicia europea rectifica y justifica que temporales y fijos tengan distinta indemnización

MANUEL V. GÓMEZ, Madrid
La justicia europea rectifica. En España no hay una discriminación injustificada entre temporales y fijos en la indemnización que reciben al acabar la relación laboral. El Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) modifica el criterio que le llevó a fallar en 2016 que si lo

había y abrir la puerta a que todos los asalariados cobraran igual compensación. El cambio llega en dos sentencias que contestan a jueces españoles que pedían aclaraciones sobre aquel fallo y da sentido a las palabras del presidente del TJUE, cuando poco después vino a España: "Esta historia no ha terminado".

Cuando un trabajador temporal acaba su contrato y recibe 12 días por año trabajado y no 20 días, como cobra un fijo al ser despedido, no sufre una discriminación injustificada. Cuando un interino que sustituye a un trabajador de baja o permiso pierde su empleo sin compensación alguna, y no recibe 20 días por año trabajado como los indefinidos, no sufre una discriminación injustificada. Este es el criterio que fijó ayer la Gran Sala del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en dos respuestas a cuestiones prejudiciales del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ante el caso de un extrabajador del Grupo Norte que tenía un contrato temporal de relevo y el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid ante la reclamación de una interina, Montero Mateos, frente a la Agencia Madrileña de Protección Social, de la Comunidad de Madrid. Los dos pedían la indemnización propia de los indefinidos.

Sendas peticiones se basaban en una famosa sentencia de septiembre de 2016, conocida como Diego Porras (los fallos europeos se conocen con los apellidos de los demandantes). Entonces una sola sala del tribunal concluía que las diferentes indemnizaciones al finalizar la relación laboral entre indefinidos (20 días por año trabajado por despido procedente o 33 si es improcedente) y temporales (12 días en la mayoría de casos o ninguno si son interinos o sustitutos) eran discriminatorias.

El argumento de los tres magistrados de la sala Décima del Tribunal explicaba que el despido forma parte de las condicio-



Sede de la corte de justicia de la Unión Europea en Luxemburgo.

nes de trabajo, y estas no pueden ser discriminatorias entre un tipo de trabajador y otro. Aquel fallo se dictó el mismo día que otros dos que también dieron un golpe a España por el abuso de la contratación temporal: uno fue un serio toque de atención a la Administración

por el alto uso de temporales en la sanidad provocando una "situación de precariedad". Esa circunstancia, el aviso por el uso que hace el sector público de la temporalidad, vuelve a darse en una de las sentencias conocidas ayer. En el caso Montero Mateos, señalan los jueces

que la relación de interinidad fue "inusualmente larga".

El razonamiento que llevó a concluir discriminación provocó entonces confusión entre los juristas expertos en Derecho Laboral, también en el Ministerio de Empleo. Los sindicatos (todos, los mayoritarios CC OO y UGT y los que son menos representativos, como USO o CSI-F) celebraron el fallo. Y los economistas partidarios del contrato único vieron una ventana de oportunidad para lograr este objetivo. Pero el Gobierno, previo acuerdo con los agentes sociales, reaccionó nombrando en 2016 una comisión de expertos que recomendó esperar a que llegaran sentencias como las conocidas ayer, ya que pronto hubo cuestiones prejudiciales que reclamaban aclaraciones.

Más sentencias

Las dos de ayer no son las únicas sentencias. Faltan, al menos, otras dos del tribunal sobre este asunto. Una de ellas es la respuesta a las preguntas del Supremo sobre el caso que detonó todo, el de A. Diego Porras que trabajó casi 10 años de interina sustituyendo a un liberado sindical en el Ministerio de Defensa.

Lo que provocó la perplejidad entre la mayoría de juristas españoles fue que en aquel razonamiento no se tenía en cuenta que la legislación española sí que reconoce a todos los asalariados —temporales e indefinidos— el derecho a una indemnización de 20/33 días cuando llega una rescisión de contrato abrupta e imprevista: todas en el caso de los fijos, pero muy pocas en términos absolutos en el de los temporales. Para estos últimos, con la norma actual, cuando acaba su relación laboral hay una indemnización prevista menor, de 12 días por año trabajado, en la mayor parte de contratos eventuales y nada para los que son interinos.

Los juristas defienden que esta distinción está justificada y, por tanto, no hay discriminación porque en los casos de los temporales la finalización de la relación está preestablecida. El Abogado General de la UE compartía esta opinión en sus conclusiones previas: "El propio trabajador ha participado en el

Menos presión para hacer cambios legales

La sentencia del tribunal sobre el caso Diego Porras, que hablaba de discriminación no justificada en la indemnización que reciben temporales y fijos, parecía haber metido presión en España para hacer reformas en la contratación temporal. La comisión que designó el Ministerio de Empleo al poco de conocer el fallo recomendó modificar la legislación para reconocer algún tipo de indemnización para los interinos, que ahora no perciben nada cuando se acaba la relación laboral.

Para el resto de contratos temporales, los expertos, dirigidos por el expresidente del Tribunal Constitucional, Miguel Rodríguez-Piñero, aconsejó esperar. La todavía ministra de Empleo en funciones, Fátima Báñez, declaró entonces que si se legisla sin conocer la opinión definitiva del Tribunal de Justicia de la UE España "podría avanzar en una dirección errática".

acuerdo contractual que hace irremediamente que su relación acabe, aun cuando el quizá albergue la esperanza de que su empresario lo contrate con carácter indefinido".

Y ahora son los 13 jueces del tribunal los que lo asumen cuando concluyen que "el derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos", apuntan en el caso de la interina Montero Mateos. En el siguiente punto de la sentencia, se señala que hay "una razón objetiva que justifica la diferencia". Similares frases aparecen en el otro fallo.

Este argumento está extendido en muchos países, por ejemplo en Italia los temporales no cuentan con indemnización alguna cuando acaba el contrato. Esto convertía la sentencia Diego Porras en una bomba de relojería para todas las normativas europeas.

No obstante, lo que también se deduce de los supuestos abordados en las dos sentencias, y así se viene a advertir en una de ellas, más claramente en las conclusiones del abogado general, es que seguimos teniendo un problema con la contratación temporal, que en ocasiones se utiliza para duraciones "inusualmente largas", especialmente constatables en el sector público. Tenemos un problema de uso abusivo de temporales, excesiva duración de la temporalidad por encadenamiento de contratos y, en especial, procesos de selección en la Administración que provocan interinidades desmesuradas. En conclusión, como señaló la comisión de expertos, es necesario corregir nuestra regulación para evitar, y en su caso sancionar, las actuaciones fraudulentas en la materia, en especial en la interinidad en el sector público.

Jesús Cruz Villalón es catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Sevilla.

OPINIÓN

Donde dije digo...

JESÚS CRUZ VILLALÓN
Las dos sentencias del Tribunal Europeo de ayer fijan un criterio rotundamente opuesto a la dictada hace casi dos años en materia de indemnización al terminar los contratos temporales. Mientras que entonces dijo que se consideraba discriminatorio negar indemnización a los temporales o que ésta fuera inferior, respecto de la indemnización por un despido de un trabajador fijo, ahora se declara que existe una razón objetiva que justifica la diferencia y, por tanto, no concurre discriminación. Las nuevas sentencias se dictan por la Gran Sala, por tanto, por todos los jueces del Tribunal, mientras que la de hace dos años se dictó por solo tres jueces; las últimas

sentencias se dictan con previas conclusiones del abogado general y la anterior sin ellas; las nuevas sentencias se dictan conociendo el criterio de la de hace dos años y, en definitiva, con una argumentación más afinada y fundada. Puede entenderse que el nuevo criterio es definitivo e irreversible para el Tribunal de Luxemburgo.

Más aún, por la motivación de la sentencia, se deduce que la razonabilidad de la diferencia se extiende con carácter general, quedando justificadas todas las indemnizaciones por terminación de contratos temporales, sin que exista discriminación por el tratamiento mejor en el caso de las indemnizaciones por despido objetivo de los fijos. La razón objetiva deriva de que la

extinción en cada caso responde a contextos fácticos y jurídicos diferentes: mientras que en el contrato temporal la extinción está prevista desde que se firma, en el contrato fijo no es así; en el despido del fijo la indemnización compensa el carácter imprevisto de la ruptura y la frustración de las expectativas que el trabajador podría albergar en lo que respecta a su estabilidad en el empleo, y nada de ello concurre en la terminación de un contrato temporal.

Visto lo anterior, la conclusión es que la regulación actual en nuestro país de la indemnización por extinción de los temporales es compatible con el derecho de la UE y, desde esta perspectiva, no hay necesidad de modificar nuestra normativa.