

La justicia europea exige igualar la indemnización de temporales y fijos

ABRE LA PUERTA AL CONTRATO ÚNICO/ En una sentencia, considera ilegal que los contratos interinos no tengan indemnización, a diferencia del resto de temporales, y apunta a su equiparación con los fijos.

Mercedes Serraller. Madrid
 El Tribunal de Justicia de la UE considera ilegal que los contratos interinos no tengan indemnización, a diferencia del resto de temporales, que disfrutan de 12 días, y abre la puerta a equipararlos con los fijos, que gozan de 20 días. En una sentencia que obligará a modificar el Estatuto de los Trabajadores y que en sentido estricto implicaría la instauración del contrato único, apunta que los contratos temporales son injustamente tratados frente a los indefinidos. El fallo puede afectar al resto de países de la UE, que también diferencian entre contrato fijo y temporal y sus respectivas indemnizaciones.

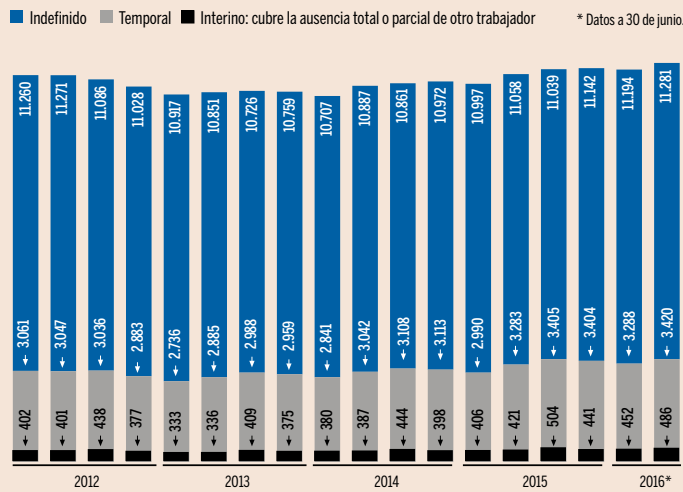
El caso que juzga la sentencia afecta a un contrato de interinidad, una modalidad de contrato temporal que no recibe ninguna indemnización, a diferencia de los contratos por obra y servicio y los eventuales por circunstancias de la producción, que sí que disfrutan de 12 días. El fallo no deja claro con qué tipo de contrato debe equiparar el legislador español el de interinidad, si con el resto de temporales o con los fijos, aunque los juristas consultados señalan que apunta a que sea con los fijos por realizar la trabajadora la misma función.

Se trata de una empleada que prestó servicios desde 2003 como secretaria en el Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad. El último, celebrado en 2005, tenía por objeto sustituir a una trabajadora que prestaba servicios sindicales. Con arreglo al Real Decretoley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, se revocó la dispensa de la trabajadora a la que sustituía y fue despedida.

La trabajadora interpuso recurso ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid en el que impugnaba la legalidad de su contrato y las condiciones de su finalización. Al ser desestimado, acudió al Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) y alegó que los contratos de interinidad se celebraron en fraude de ley, que su relación laboral debe convertirse en indefinida y la extinción implicar el pago de una

LOS CONTRATOS EN ESPAÑA

Asalariados, en miles de personas.



Fuente: INE

Infografía Expansión

Federico Durán, de Garrigues, recuerda que todos los países diferencian entre fijos y temporales

indemnización. El TSJ observa que "la contratación cumple los requisitos exigidos por la normativa nacional", pero se pregunta "si la trabajadora tiene derecho a reclamar indemnización por la finalización de su contrato".

En efecto, apunta el Tribunal de la UE, "en Derecho español existe una diferencia de trato entre los trabajadores fijos y con contrato de duración determinada [...] desigualdad

Alfredo Aspra (Olleros): Si realiza la misma tarea que un fijo, la indemnización debe ser la misma

aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que no reconoce indemnización". El Tribunal europeo falla que el Acuerdo marco comunitario sobre el trabajo de duración determinada "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 fi-

Román Gil de Alburquerque (Sagardoy): "Lleva a un contrato único indemnizado al alza"

nalización de su contrato". A continuación, concluye que el citado Acuerdo "se opone a una normativa nacional 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. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en vir-

tud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que tenga derecho a indemnización".

Federico Durán, catedrático de Derecho del Trabajo y socio de Garrigues, recuerda que "todos los países diferencian entre contrato fijo y temporal y que equipararlos significaría acabar con los contratos temporales y acercarse al contrato único", por lo que considera que la sentencia sólo podría implicar una equiparación entre el contrato de interinidad y el resto de temporales. El abogado laboralista Alberto Santos señala que el Tribunal es ambiguo y "deja al Estado la decisión".

Alfredo Aspra, socio de Olleros, ciñe la sentencia al caso concreto y cree que "en la medida en que un temporal realice las mismas tareas que un fijo, deberán ser indemnizados de la misma manera".

En esta línea, Román Gil de Alburquerque, socio de Sagardoy, dice que "la sentencia implica que el caso concreto de contrato de interinidad no supone una circunstancia diferente a uno fijo que justifique un trato distinto, lo que significa equipararlo y que pase a recibir una indemnización de 20 días". Gil de Alburquerque afirma que este fallo "va a provocar muchos litigios porque está diciendo que los temporales han de equipararse con los fijos. Puede llevar a un contrato único. Perfectamente. Es un paso importante hacia un contrato único indemnizado al alza siempre que esté bien hecho el contrato temporal y que la extinción sea objetiva".

Nuevo varapalo de la UE al Derecho Laboral español

La sentencia del Tribunal de la UE que declara que el Derecho español discrimina a los trabajadores temporales frente a los fijos es el último de una serie de varapalos a la normativa nacional. El pasado miércoles, el Tribunal de Luxemburgo dictaminó que la norma española que permite la concatenación indefinida de contratos

temporales en sanidad es contraria al Derecho de la Unión Europea. Así lo estableció en una sentencia que señala que esta práctica genera precariedad laboral y no se ajusta a las normas europeas dado que sólo se puede recurrir a ello para cubrir necesidades de personal temporales. El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de

Madrid preguntó al Tribunal europeo si el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, que permite la renovación de nombramientos de duración determinada en el sector, es contrario al Acuerdo marco de la UE sobre el trabajo de duración determinada, que obliga a los países a introducir medidas para evitar abusos, cláusulas que

la norma española no prevé. En mayo de 2015, el Tribunal de la UE dictó que la normativa española de los ERE es contraria al Derecho de la UE. Cree que el ámbito para determinar el cómputo de despidos que requiere un ERE debe ser el del centro de trabajo y no el de la empresa en su totalidad, lo que supone un criterio más favorable a los trabajadores.