

CONSECUENCIAS DE LA SENTENCIA EUROPEA

El despido de un empleado de ETT se indemniza con 20 días

El Tribunal del País Vasco extiende el criterio de igualar el cese de indefinidos y temporales también a estos trabajadores

Pedro del Rosal MADRID,

A la espera de que el Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) aclare las dudas sembradas tras la sentencia de 14 de septiembre de 2014, en el caso de *Diego Porras*, que dictaminó que debía igualarse la indemnización por despido de los temporales y de los indefinidos, los Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) siguen dictando sentencias que ofrecen interpretaciones jurisprudenciales muy dispares –y, en muchos casos, contradictorias–.

La última de ellas proviene del TSJ del País Vasco, que ha extendido la aplicación de la indemnización de 20 días por año a los empleados contratados a través de una empresa de trabajo temporal (ETT). Lo llamativo de esta resolución es que se inspira en el criterio del caso de *Diego Porras* y lo aplica a los empleados de las ETT, a pesar de no regirse por la misma Directiva.

La confusión en torno a la indemnización por despido de los temporales es total. Y, por el momento, ni el Tribunal Supremo (TS) ni el legislador se atreven a dar una solución que pueda ser *tumbada* por la Justicia europea. Además, el reconocimiento del presidente del TJUE, Koen Lenaerts, de que hubo errores de comprensión en el litigio que dio lugar a la sentencia de *Diego Porras* avanza un nuevo –pero impredecible– cambio de criterio.

Este incierto panorama, no obstante, no está frenando los pronunciamientos de los TSJ.

Principio de igualdad de trato

La sentencia del TSJ vasco recuerda que la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada excluyen expresamente su aplicación sobre las relaciones laborales a través de ETT. A éstas, en su lugar, se les aplica Directiva 2008/104. Ambas normas, no obstante, contienen una cláusula que enuncia el principio de igualdad de trato. Y, tal como sucedió con el caso de *Diego Porras*, sobre ella justifica el TSJ la elevación de del despido del empleado de ETT.

El artículo 5 de la Directiva 2008/104 determina que “las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por ETT durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto”.



GETTY

El Supremo y el Congreso aguardan a que la Justicia de la UE solucione la confusión creada

Así, “si a los trabajadores temporales les corresponde la indemnización prevista para un trabajador indefinido cuando el final de la relación laboral viene determinada por condiciones objetivas, esto es, 20 días por año, también al trabajador contratado temporalmente por la ETT le corresponde igual indemnización cuando se pone fin a su contrato”, razona la ponente, la magistrada Molina Castiella.

Por lo tanto, si no se consideró que concurría una causa que justificara el trato desigual en la in-

demnización de un indefinido frente a otro con un contrato temporal, “esta premisa es igualmente aplicable a los trabajadores de la ETT”, razona, equiparando las circunstancias de la extinción de la relación laboral con una “condición de trabajo”, uno de los puntos más criticados del fallo europeo.

La resolución cuenta con el voto particular del magistrado Sesma de Luis, que cuestiona que el nuevo criterio se inspire en el artículo 5 de la Directiva que “en absoluto” menciona la indemnización por fin de contrato. “Una declaración genérica como la del citado 5.1 carece de fundamento jurídico” para sostener que se está modificando la indemnización por despido de los empleados de las ETT.

Más información en www.economista.es/ecoley