

Contratos temporales y fijos, un debate abierto

La jurisprudencia europea debe ser tomada en cuenta, pero no soluciona la cuestión de las indemnizaciones



JESÚS LAHERA FORTEZA
Profesor titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense y consultor de Abdón Pedrajas & Molero

Los sistemas de diferenciación entre trabajadores temporales y fijos siempre se han sustentado en un coste extintivo menor. La causa de temporalidad del contrato de trabajo ha permitido extinguir, en ocasiones, sin indemnización o, en otras, con cuantías notablemente inferiores a las de los contratos indefinidos. La dualidad del mercado de trabajo se ha construido desde esta asimetría, asumida por la naturaleza temporal de los trabajos prestados, cuando no por la necesidad de válvulas flexibles y poco costosas de ajuste de empleo, como ha sucedido particularmente en España.

Así, de un lado, el artículo 49.1.c ET determina que la extinción de los contratos de obra y eventuales va asociada a una indemnización legal de 12 días salario/año. Mientras que, de otro lado, los artículos 52 y 51 ET, en conexión con el artículo 53 ET, establecen que los despidos objetivos o colectivos obligan a una indemnización legal de 20 días salario/año con un máximo de 12 mensualidades. Existen, además, contratos de duración determinada, como las interinidades, las modalidades formativas o relevo, que carecen de indemnización legal.

Este sistema español de diferenciación de indemnizaciones entre trabajadores fijos y temporales fue puesto en cuestión a la luz del derecho europeo por la conocida sentencia TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto Diego Porras). La Directiva 1999/70 prohíbe la discriminación entre fijos y temporales en las condiciones de trabajo. En el asunto Diego Porras, el TJUE entiende que las indemnizaciones forman parte de las condiciones de trabajo, que pueden existir situaciones comparables entre fijos y temporales y

que, en tal caso, “la mera naturaleza temporal del contrato no puede constituir una razón objetiva” capaz de justificar esta desigualdad de trato. El impacto de esta STJUE de 14 de septiembre de 2016 en la doctrina judicial fue enorme, sobre todo en el sector público. Son numerosas las sentencias que, desde entonces, han reconocido a temporales 20 días salario/año.

Esta jurisprudencia europea acaba de ser rectificada en las SSTJUE de 5 de junio de 2018, asuntos Moreira y Montero Mateos. El TJUE continúa afirmando que las indemnizaciones son condiciones de trabajo y recordando que ante situaciones comparables no se debe discriminar entre fijos y temporales. Pero el TJUE cambia su doctrina al declarar que en el sistema español “existe una razón objetiva” que justifica la diferencia de trato en las indemnizaciones del artículo 49.1.c y 53 ET. En los contratos temporales opera “un término” conocido previamente por las partes



PIXABAY

del contrato y “previsible” mientras que en el despido objetivo y colectivo de los artículos 52, 51 y 53 ET se regulan “circunstancias que no estaban previstas en el momento de la celebración del contrato” que rompen la relación laboral. La compensación económica al trabajador puede ser así objetivamente menor en las extinciones de los contratos temporales, por su mayor certidumbre, que en los despidos objetivos y colectivos, más inciertos.

Este cambio jurisprudencial europeo plantea un renovado debate jurídico y político.

Desde un punto de vista jurídico, continúa siendo viable que los jueces distingan supuestos y posibles situaciones comparables entre fijos y temporales a la hora de detectar discriminaciones y reconocer 20 días salario/año. Si el argumento del TJUE es el “término cierto” en contraposición con la “condición resolutoria incierta” –lo previsto frente a lo imprevisto a la hora de compensar económicamente al empleado–, no es difícil imaginar supuestos de contratos temporales sujetos, en la práctica, a condiciones resolutorias inciertas. Las sustituciones de larga duración con incertidumbre

en la extinción, las interinidades por vacante del sector público una vez incumplido el plazo administrativo de cobertura o determinados contratos de obra de larga duración incierta pueden fundamentar discriminaciones en las indemnizaciones. No creo en ningún caso que la doctrina Diego Porras esté cerrada ni liquidada.

Desde una perspectiva política, continúa vigente el debate de la equiparación o no de las indemnizaciones entre fijos y temporales. La nueva jurisprudencia europea lo que ofrece es mayores posibilidades para determinar costes extintivos menores en función de términos ciertos de determinados contratos, plenamente justificados, como pudieran ser las sustituciones de trabajadores con una duración máxima. Pero no devalúa, ni mucho menos, la posible apuesta política de reconducir parte de las actuales causas temporales al despido objetivo y colectivo, con el fin de generalizar la contratación indefinida y equiparar indemnizaciones.

En definitiva, la nueva jurisprudencia europea debe ser tomada en cuenta, pero no cierra ningún debate, ni jurídico ni político, sobre las indemnizaciones de los fijos y temporales.



La sentencia de la UE ofrece mayores posibilidades de fijar costes extintivos menores