

ECONOMÍA / POLÍTICA

El Supremo avala que el despido de temporal e indefinido sea diferente

EL ALTO TRIBUNAL ABORDA POR PRIMERA VEZ ESTE ASUNTO/ Establece que cabe discriminar al empleado temporal en su despido con 12 días por año trabajado frente a los 20 del fijo, con las mismas tareas.

Mercedes Serraller. Madrid

El Tribunal Supremo ha fallado que cabe discriminar al empleado temporal en su despido frente al fijo. Así lo ha establecido en una sentencia, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN, en la que estipula que es legal que una subcontrata haga un ERE para los empleados fijos, que cobrarán 20 días, y plantee despidos individuales a razón de 12 días para los temporales. Es la primera vez que el Supremo se pronuncia sobre este asunto, en una sentencia del Pleno que augura que no será *pacífico*, ya que cuenta con siete votos a favor y cinco votos en contra.

El caso afecta a una subcontrata que hacía servicios de *contact center* para un banco. Cuando la entidad rescindió el servicio, la subcontrata se vio abocada a despedir a los trabajadores que lo realizaban. Unos eran fijos, y otros, temporales. Los sindicatos impugnaron el ERE en el que sólo se incluyó a los fijos y alegaron que no se podía discriminar en el despido a trabajadores que realizaban el mismo trabajo.

Esta sentencia es la primera que dicta el Supremo desde que el Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) cambiara su doctrina en junio de 2018 y dijera que cabe la discriminación entre el despido con causa del fijo y del temporal. En dos sentencias, el Tribunal de la UE corrigió su criterio anterior, de septiembre de 2016, en el que fijó que no cabía discriminar a los temporales, lo que ocasionó un terremoto en el mercado laboral español. En septiembre de 2017, el Supremo preguntó al TJUE al respecto, pero en un caso que afectaba a la Administración, no a una empresa privada.

Como la votación de la Sala de los Social del Supremo ha sido ajustada, los juristas a los que ha consultado este diario vaticinan que el asunto no será *pacífico*. El voto particular considera que no puede haber distintos despidos por ser la misma causa extintiva.

Las subcontratas, además, están siendo cuestionadas por el Gobierno, que contempla acabar con la discriminación salarial que sufren en sus pla-



Se trata de la primera sentencia del Supremo que analiza este asunto controvertido en un caso que afecta a la empresa privada.

Los vaivenes de la Justicia de la UE

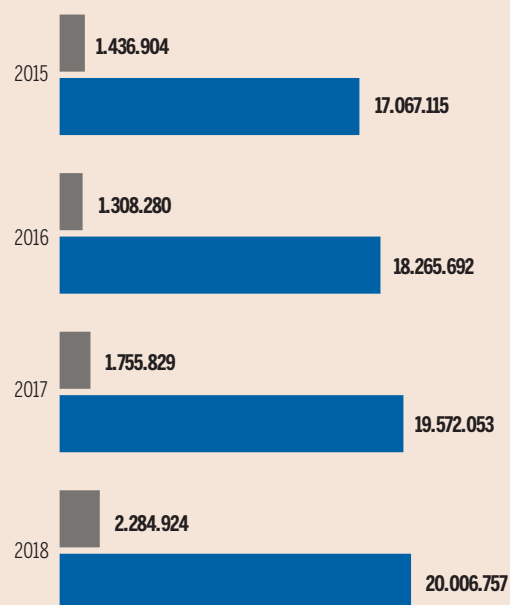
El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dio en junio un giro de 180 grados y rectificó una de sus sentencias más polémicas y que más impacto han tenido en nuestro país: la que estableció que había que equiparar el despido de trabajadores temporales y fijos. En dos sentencias, el Tribunal de Luxemburgo avaló la normativa española que contempla indemnizaciones distintas para los indefinidos y para los temporales una vez que finalizan sus respectivos contratos. La sentencia europea que cuestionó la

normativa española en septiembre de 2016 analizó el despido de una interina del Ministerio de Defensa y estableció que no cabía discriminarla respecto a la indemnización de un empleado fijo. El despido del interino no tiene indemnización en España, con lo que el fallo suponía otorgarle 20 días por año trabajado, mientras no aclaraba si los temporales que sí disfrutaban de 12 días debían ser igualados al fijo y recibir también 20 días. El TJUE aclaró que el interino seguiría sin indemnización, y que el temporal

CONTRATOS AL AÑO

En número.

■ Indefinidos
■ Temporales



Fuente: Ministerio de Trabajo

Expansión

El Supremo cierra el debate jurídico respecto a si existe trato discriminatorio entre trabajadores

nistrados por el cliente, no determina la existencia de cesión ilegal de trabajadores, pues lo importante es quién ejerce el papel de empresario.

Según Tomás Gómez Álvarez, socio de Abdón Pedrajas y letrado de la empresa que procedió al ERE impugnado, “el Supremo ha cerrado el debate jurídico respecto a si existía trato discriminatorio entre trabajadores temporales e indefinidos a la hora de extinguir sus contratos, cuando la causa extintiva es la misma decisión de un cliente. Esperemos, no obstante que lo reñido de la votación no deje la puerta abierta a ninguna rectificación posterior”.

Gómez Álvarez ve “muy positivo que se haya interpretado razonablemente la inexistencia de cesión ilegal en el sector de *contact center*, cuando, por la propia naturaleza de la actividad, es indispensable acceder a los sistemas informáticos del cliente”, remacha.

Aunque se había planteado en el recurso la ilegalidad de la contratación por obra o servicio determinado, vigente hasta la reforma laboral de 2010, la Sala no se ha pronunciado sobre lo fraudulento de dichos contratos, lo que sí hizo en sus anteriores sentencias de julio de 2018. Sí considera que el que se realice la actividad de *contact center* de una entidad bancaria, con los equipos informáticos sumi-

Los sindicatos impugnaron el ERE por discriminar a empleados que hacían el mismo trabajo

sensiblemente diferente”; en el segundo caso opera un “término” conocido desde la celebración del contrato, y en el primero hay “advenimiento de circunstancias”.

nes de reversión de la reforma laboral del PP. El presidente, Pedro Sánchez, anunció en TVE que la derogación de la reforma será uno de sus primeros planes si vuelve al Ejecutivo tras el 28 de abril.

En esta sentencia, el Supremo establece que “el despido por causa organizativa o económica y el final de un contrato temporal por la causa que la justifica son magnitudes des-
senvueltas en un “contexto

El salario mínimo de los laborales del Gobierno será de 1.130 euros

Expansión. Madrid

El salario mínimo de los contratados laborales de la Administración central del Estado será este año de 1.136 euros, para los que ya están la Administración. Así se recoge en el IV convenio único que firmó ayer el Gobierno con los sindicatos de la Función Pública. El convenio regula las condiciones laborales de 40.000 trabajadores, que no son funcionarios.

Por lo tanto, la subida salarial para la categoría más baja este año superará el 9 %, si se tiene en cuenta el incremento del 2,25% aplicado en enero a todos los empleados públicos, funcionarios y contratados laborales.

Así, el personal laboral que menos cobra actualmente recibirá 1.136 euros mensuales tras la entrada en vigor del acuerdo y podría llegar a casi 1.200 euros, en 2020, si se cumplen las condiciones de crecimiento de la economía firmado con los sindicatos para toso los trabajadores del Gobierno.

Por lo tanto, el convenio supera la cifra de 900 euros, que el Gobierno aprobó este año para el conjunto de la economía, y los 1.000 euros, que firmaron la patronal y los sindicatos para 2020.

Con carácter general, el convenio incluye una subida lineal media para todo el personal laboral de 280 euros anuales, con un incremento de 20 euros al mes, con efecto desde el 1 de enero de 2018.

En total, la mejora de tablas salariales, la subida lineal y el repunte aplicado en enero a todos los empleados públicos implicará un aumento de salario medio del 5,5% para el personal laboral este año.

El convenio también fija otras condiciones, como la mejora de las calificaciones en el concurso de una plaza a quienes conozcan otras lenguas de España –cooficiales– distintas del castellano. Es decir, para acceder a puestos en Baleares, Cataluña, Galicia, País Vasco y Valencia.

La ministra de Política Territorial y Función Pública, Meritxell Batet, destacó que con el convenio, que se firma después de tres años, “se salda una deuda con el personal laboral reconociendo su profesionalidad, compromiso con los ciudadanos y calidad”.