



Indemnizaciones en fijos y temporales tras la rectificación de la jurisprudencia europea

// I. Sistema español de indemnizaciones en extinción de contratos temporales e indefinidos

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 la relación laboral, en ocasiones, sin indemnización, o en otras, con cuantías notablemente inferiores a las de los contratos indefinidos. En este contexto, resulta explicable la regulación laboral española. De un lado, el art.49.1.c ET determina que la extinción de los contratos de obra y eventuales (art.15.1.a y b ET) va asociada a una indemnización de 12 días salario/año. De otro lado, los art.52 y 51 ET, en conexión con el art.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. Finalmente, existen contratos de duración determinada, como las interinidades del art.15.1.c ET y las modalidades formativas del art.11 ET que carecen de indemnización legal.

// II. Jurisprudencia europea I : discriminación

Este sistema español de diferenciación de indemnizaciones entre trabajado-

res fijos y temporales fue puesto en cuestión a la luz del Derecho Europeo por la conocida sentencia TJUE 14 Septiembre 2016, asunto Diego Porras1. La Directiva 1999/70 prohíbe la discriminación entre fijos y temporales en las condiciones de trabajo. En esta sentencia, 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 14 septiembre 2016 en la doctrina judicial fue enorme, sobre todo en el sector público, en especial en las interinidades, donde los jueces partieron de la eficacia directa horizontal de la Directiva 1999/70. Más desigual fue la recepción judicial de esta jurisprudencia europea en el ámbito privado, puesto que es discutible esta eficacia directa horizontal de la norma y las situaciones comparables entre fijos y temporales tienen más dificultad. En cualquier caso, son numerosas las sentencias que han reconocido desde entonces a temporales 20 días salario/

año ante la extinción de su contrato, al considerar una discriminación contraria a Derecho Europeo la cuantía de 12 días salario/año o la ausencia de compensación económica.

// III. Jurisprudencia europea II: no discriminación con puerta judicial abierta

En respuesta a estas cuestiones prejudiciales, el TJUE cambia esta jurisprudencia en las sentencias de 5/6/2018, asuntos Grupo Norte y Agencia Madrileña de atención social.

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 cambia su doctrina al declarar que en el sistema español "existe una razón objetiva" que justifica la diferencia de trato en las indemnizaciones del art.49.1.c y 53 ET. En los contratos temporales del art.15 ET opera "un término" conocido previamente por las partes del contrato y "previsible" mientras que en el despido objetivo y colectivo de los arts.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 que en los despidos objetivos y colectivos.

Avala así la ausencia de indemnización de 20 días en un contrato de relevo del ámbito privado -asunto Grupo Norte- y de un contrato de interinidad por vacante del sector público -asunto Agencia Madrileña de atención social-

Este cambio de criterio abría, sin embargo, una puerta para que los jueces pudieran, en ocasiones, reconocer 20 días salario/año a trabajadores temporales. Si el argumento del TJUE es el "término cierto" en contraposición con la "condición resolutoria incierta" -lo previsto frente a lo imprevisto -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, pueden fundamentar discriminaciones en las indemnizaciones, con los argumentos del TJUE de 14 septiembre 2016, pero también con los de 5 junio 2018. Ello ha permitido en algunas sentencias reconocer 20 días salario/año, pero en muchas menores ocasiones que con la aplicación de la primera jurisprudencia europea.

// IV. Jurisprudencia europea III: no discriminación con remisión de la decisión final al Tribunal Supremo

La tercera secuencia de esta jurisprudencia es la sentencia TJUE 21 de Noviembre de 2018, asunto Diego Porras 2, donde el TJUE, tras resolver cuestión prejudicial planteada por TS, confirma esta rectificación y declara, con carácter general, conforme a Derecho Europeo, la diferencia indemnizatoria entre fijos y temporales con los mismos argumentos jurídicos que las sentencias expuestas. El TJUE rectifica con contundencia la sentencia inicial del asunto Diego Porras 1, diferenciando la extinción de un contrato de interinidad por reincorporación de sustituido del art.49.1.c ET con un despido del art.52 ET, existiendo, por tanto, razón objetiva para la diferencia de trato entre indemnizaciones en supuestos de hecho diferentes. Además, no se reproducen los fundamentos de las sentencias de TJUE de 5 de junio 2018 que abrían la reseñada puerta

judicial a reconocer 20 días salario/año a los temporales de larga duración incierta. De hecho, en el caso de una larga sustitución no contempla discriminación alguna.

La STJUE 21 noviembre 2018 confronta la cláusula 5 de la Directiva 1999/70, evitar abusos en la utilización sucesiva de contratos temporales, con la ausencia de indemnización legal en los contratos de interinidad, como le solicita el TS. Pero el TJUE desplaza este problema a la interpretación del tribunal nacional, que es quien, en todo caso, deberá catalogar o no la indemnización fin de contrato temporal como una herramienta de evitar abusos en los contratos temporales, o detectar si existen otras medidas adecuadas para evitar abusos, y, en su caso, atender la situación de los contratos no indemnizados como las interinidades.

Corresponde ahora al TS despejar esta duda y efectuar una interpretación conforme a Derecho Europeo de la ausencia de indemnización de los contratos de interinidad. En espera de esta sentencia, o de una intervención legal que establezca lo contrario, puede afirmarse que, tras esta secuencia controvertida de la jurisprudencia europea, los interinos no tienen, al día de hoy, reconocida, ninguna indemnización legal ni tienen derecho a que les sea aplicada la de 20 días salario/año del despido objetivo cuando se terminan lícitamente sus contratos temporales.]

JESÚS LAHERA FORTEZA

Consultor Abdón Pedrajas
Prof. Titular Dº Trabajo UCM
jlf@abdonpedrajas.com

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 cambia su doctrina al declarar que en el sistema español "existe una razón objetiva" que justifica la diferencia de trato en las indemnizaciones del art.49.1.c y 53 ET .

