

TRAS LA SENTENCIA DE LA JUSTICIA EUROPEA

El TSJ del País Vasco dicta la primera sentencia que equipara el despido de un temporal con el de un fijo

- El TSJ de Madrid iguala el despido de interinos y fijos
- La sentencia europea que equipara a fijos y temporales revoluciona el mundo laboral

19/10/2016

Eleva a 20 días la indemnización por la extinción de un contrato de investigación de tres años.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ha elevado a 20 días de salario por año de servicio la indemnización por la extinción de un contrato trabajo de investigación de una trabajadora, que recibió una compensación de 12 días tras tres años de contrato y recurrió ante la Justicia.

De esta forma, el alto tribunal vasco aplica la jurisprudencia de la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE del pasado 14 de septiembre y equipara la indemnización de despido tras tres años de contrato a la que recibiría si la trabajadora fuese fija.

Según recoge la sentencia, con fecha de este martes, el 1 de junio de 2012 la demandante suscribió un contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación, concretamente con la empresa Fundación vasca de Innovación e Investigación Sanitarias-BIO Euskal Fundazioa, contrato cuyo objeto era la "implantación de metodología de evaluación económica" en el Hospital de Galdakao-Usansolo, que fue objeto de tres acuerdos de continuidad, el último hasta el 31 de diciembre de 2015, fecha en que la empresa la cesa alegando que el contrato ha llegado a su término.

El Hospital de Galdakao y la empresa demandada han suscrito acuerdos de fechas 6 de marzo de 2012, 25 de marzo de 2013, 14 de mayo de 2014 y 10 de marzo de 2015, en virtud de los cuales se le encomendaba la gestión de los fondos correspondientes al proyecto de investigación antes referido. El proyecto finalizó en diciembre de 2015 redactándose la Memoria Final del mismo.

El 31 de diciembre de 2015 la empresa demandada comunicó a la demandante la extinción del contrato por finalización del trabajo para el que había sido contratada.

La Sala analiza el recurso de suplicación de la trabajadora demandante, que denuncia la infracción de los artículos 15 y 8.2 del estatuto de los Trabajadores (ET) y jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Contrato "correctamente extinguido"

En concreto, razona que el contrato ha de entenderse "correctamente extinguido" desde la perspectiva de la finalización del proyecto de investigación, ya que, aunque la duración total del contrato ha superado los tres años, recuerda el apartado 2 del citado artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

"No obstante lo previsto en el apartado anterior -agrega-, lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados no será de aplicación a los contratos celebrados por las administraciones públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades o en cualesquiera otras normas con rango de ley cuando estén vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años".

Además, recuerda, en relación al pretendido encadenamiento de contratos temporales, que la demandante solo ha tenido un contrato temporal, el firmado el 1 de junio de 2012, y que la Ley exige la concurrencia de "dos o más contratos temporales".

Del mismo modo, los magistrados apuntan que el hecho de hallarnos en presencia de un proyecto de investigación presenta una particularidad que determina la inaplicabilidad del artículo 15.5 ET sobre el encadenamiento de contratos, pues existe una norma con rango de ley que lo impide, como es la disposición adicional vigésimo tercera, de la Ley 14/2011, cuando establece en su párrafo segundo, que no: "les resultará de aplicación lo dispuesto en los párrafos primero y segundo del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 de la disposición adicional decimoquinta del Estatuto de los Trabajadores".

Contrato de obra

Además, señala que incluso si lo firmado era un contrato de obra, tampoco estaría incurso el artículo 15.1.a, del ET y aunque el contrato haya tenido una duración superior a los tres años y siempre partiendo de la caracterización de la empleadora como Administración Pública, "ha de estarse al número 2, de la disposición adicional décimo quinta".

En relación a la aplicabilidad de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 14 de septiembre de 2016, Caso A. de D.P. vs España, se recuerda la primacía de la jurisprudencia comunitaria al resolver cuestiones prejudiciales, según el artículo 234 del Tratado CE, así como la prevalencia del Derecho de la Unión Europea frente al Derecho interno y la obligación de la Sala de lo Social, como juez nacional, de aplicar ese Derecho.

A la hora de resolver el caso concreto, se razona que la sentencia europea en cuestión no crea un nuevo derecho a una indemnización, sino que lo que hace es recordar cuál es la interpretación auténtica de la Directiva 1999/70/ CE.

Recuerda también la eficacia vertical del Acuerdo Marco y su aplicación directa a este pleito, ya que se trata de una relación laboral en Administración Pública -a ello equivale la Fundación demandada-, por lo que se entiende "plenamente aplicable" la doctrina de la Sentencia del Tribunal europeo.

Por todo ello, los magistrados revocan la Sentencia del Juzgado de lo Social número 2 de Bilbao (que establecía una indemnización de 12 días por año trabajado) y se declara el derecho de la demandante a una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.