

# España, a la espera de las aclaraciones del TJUE

Raquel Pascual  
07-02-2017

A mediados del pasado mes de septiembre, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) revolucionó el mercado laboral español con una sentencia, en la que daba respuesta a una cuestión prejudicial planteada por los jueces españoles y dictaminaba que un trabajador interino debía cobrar una indemnización por despido idéntica a la que reciben los trabajadores indefinidos despedidos por causas objetivas.

El tribunal europeo justificaba entonces que el hecho de que la ley española prevea que los trabajadores interinos y los de formación no tengan indemnización por finalización de contrato (como sí la tienen los temporales y los fijos) contravenía el principio de no discriminación Acuerdo Marco comunitario. En concreto, va en contra del “principio de no discriminación” que establece que “por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

La sentencia cayó como una bomba entre el sector jurídico laboral, ya que inmediatamente la mayoría de los abogados laboristas anticiparon que los jueces, harían una interpretación generosa de esta sentencia y podrían extender las indemnizaciones de 20 días no solo a los interinos, sino también al resto de temporales. De hecho, eso está ocurriendo ya. Al menos cinco tribunales de distintas instancias han reconocido ya dicha indemnización a trabajadores eventuales.

Ante la polémica, el Gobierno creó un grupo de expertos patronales, sindicales y de la Administración para que diseñaran una solución jurídica al problema, a cuyas conclusiones ha tenido hoy acceso Cinco Días. Pero mientras tanto, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (TSXG) ha decidido recurrir a la misma vía que generó la polémica: presentar al TJUE una cuestión prejudicial, para que sean los jueces comunitarios los que aclaren la polémica generada por ellos mismos.

Para ello, el tribunal gallego ha aprovechado el caso de un trabajador con contrato de relevo de duración determinada, al que se le reconoce una indemnización de doce días, y cuya sentencia ha sido recurrida por la empresa para la que trabajaba, para plantear al TJUE varias dudas específicas.

En concreto, la cuestión prejudicial que fue planteada por el TSXG el pasado 2 de noviembre pide al tribunal que aclare una cuestión crucial: si “a efectos del principio de equivalencia entre trabajadores temporales e indefinidos ¿deben considerarse situaciones comparables la extinción del contrato de trabajo por circunstancias objetivas – del artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores – y la derivada de causas objetivas –del artículo 52 de esta misma norma? Y, por tanto, de ser equivalentes, la diferencia indemnizatoria constituiría una desigualdad de trato en entre trabajadores fijos y temporales.

Y, en segundo lugar, preguntan si “ha de interpretarse que la desigualdad de trato en la indemnización por extinción contractual entre trabajadores temporales y fijos en la normativa española constituye una discriminación de las prohibidas” en el Derecho de la UE.

De aclararse dichas cuestiones, podrían zanjar las dudas surgidas sobre si los interinos e incluso todos los temporales deberían ser indemnizados con 20 días por año.