

¿Por qué la justicia europea ha rectificado y rechaza ahora igualar la indemnización de fijos y temporales?

ISABEL MUNERA

6 de junio de 2018

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la UE de septiembre de 2016 sobre la indemnización que deberían recibir los trabajadores temporales dio lugar a numerosas interpretaciones. Ahora el TJUE ha rectificado su posición inicial.

P. ¿Por qué se ha vuelto a pronunciar?

R. Después del fallo en el caso Diego Porras, dos tribunales plantearon sendas cuestiones prejudiciales pidiéndole al TJUE que clarificara su posición tras la fuerte incertidumbre que se había creado en el ámbito judicial.

P. ¿Por qué ha rectificado su anterior pronunciamiento?

R. El alto tribunal entiende que no existe ningún trato discriminatorio, como aseguró en su primer fallo, ni entre los trabajadores fijos y temporales, ya que reciben la misma indemnización cuando son despedidos por razones objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción): 20 días por año de servicio. Ni con los trabajadores interinos (aquellos que sustituyen a otro con un puesto fijo), ya que estos no reciben ningún tipo de indemnización cuando finaliza su contrato porque la situación en la que se encuentran es distinta a la los trabajadores indefinidos. En el caso de estos últimos, desconocen el momento exacto en el que se va a extinguir su relación laboral y, por tanto, el daño que se les puede causar al prescindir de ellos es sensiblemente superior, lo que explicaría por qué el ordenamiento jurídico español prevé en estos supuestos una indemnización.

P. ¿Qué consecuencias tienen estos dos nuevos fallos?

R. Con estas sentencias, el TJUE clarifica su posición y frena las múltiples interpretaciones a las que dio lugar su primer pronunciamiento. Así, la normativa en materia de indemnización por despido se mantiene como estaba antes del caso Diego Porras, aunque el tribunal deja en manos de los jueces españoles recalificar como fijos los contratos de interinidad de muy larga duración.

P. ¿Esto que supondría en la práctica?

R. Que el juez español que vea un caso de estas características podría determinar que el contrato de interinidad de muy larga duración se convierta en indefinido. Aunque los contratos de interinidad se dan tanto en el ámbito privado como en el público son más frecuentes en la Administración, especialmente los de larga duración. Mientras que las empresas suelen recurrir a este tipo de contratos para periodos cortos y limitados en el tiempo como, por ejemplo, cubrir bajas médicas del personal fijo en plantilla, o por maternidad o cuidado de familiares... En el caso de la Administración, es bastante frecuente tener a trabajadores con contratos de interinidad durante largos periodos hasta que un determinado puesto sale a concurso y es ocupado por la persona que lo gana, quedándose la otra, pese a su larga trayectoria profesional, sin trabajo y sin derecho a indemnización.