

La indemnización de los temporales, ¿caso cerrado?

El debate sigue abierto, con cuestiones como la reforma del contrato de los interinos

Javiér Hervás/ Beatriz Ruiz Vela

21 de julio de 2018

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado dos sentencias de fecha 5 de junio sobre dos cuestiones prejudiciales planteadas por los Tribunales españoles sobre la indemnización en las extinciones de los contratos temporales por fin de término.

En concreto, sobre si nuestro ordenamiento jurídico incurría en discriminación contraria a Derecho Comunitario al establecer un tratamiento diferenciado en la materia para los trabajadores temporales que ven extinguidos sus contratos por fin de término y perciben una indemnización de doce días, o ninguna, frente a los trabajadores indefinidos que son despedidos por causas objetivas y son indemnizados con veinte días.

Con estas dos sentencias, en el caso Grupo Norte Facility, relativa a un contrato de interinidad y, Montero Mateos, relativa a un contrato de relevo, el TJUE ha corregido su anterior doctrina en el caso de Diego Porras de la que resultaron muchas resoluciones de nuestros tribunales españoles reconociendo el derecho de los trabajadores temporales a percibir la misma indemnización que los indefinidos en la extinción del contrato por causas objetivas.

Ahora, acertadamente, el TJUE descarta discriminación entre trabajadores temporales y fijos al entender que hay una razón objetiva que justifica la diferencia de trato indemnizatorio, dados los diferentes contextos de la extinción del contrato temporal por cumplimiento del término y la que se produce de manera sobrevenida por causas empresariales, imprevistas para las partes en el momento de la firma del contrato. Según la doctrina comunitaria la indemnización legalmente prevista en el art.49.1, c) del Estatuto de los Trabajadores para la terminación de los contratos de trabajo de duración determinada no resulta discriminatoria.

Pese a lo afortunadas de ambas sentencias el debate no está zanjado, ya no sólo por las contradicciones en las que han incurrido nuestros Juzgados y Tribunales desde la doctrina de Diego Porras (septiembre de 2016), susceptibles de provocar recursos de casación para unificación de doctrina ante nuestro alto tribunal, sino también porque los tribunales españoles que plantearon las cuestiones prejudiciales al TJUE han de resolver sus respectivos casos, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en el caso de Grupo Norte Facility y el juzgado de lo social nº 33 de Madrid en el caso Montero Mateos.

Será muy interesante el pronunciamiento que emita el juzgado social nº 33 de Madrid cuando resuelva el asunto de la interina Lucía Montero Mateos, puesto que, siguiendo al TJUE en su sentencia de 5 de junio de 2018, siendo cierto que el contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración, a priori, de conformidad con lo previsto para la terminación de los contratos de interinidad en nuestra legislación, aquella no tendría derecho a indemnización alguna por fin de contrato.

Sin embargo, a renglón seguido, añade que incumbe al juzgado examinar si habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo, por lo que, el juzgado podría determinar la improcedencia del despido, resultando, por otro lado, remoto e incluso sorprendente, que pueda terminar considerando que concurre una razón objetiva que justifique la indemnización de veinte días, como en su día llegó a establecer el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la sentencia nacional de Diego Porras de 5 de octubre de 2016.

Sin embargo la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia acaba de hacer pública la resolución de su caso, mediante sentencia de 20 de junio de 2018. A nuestro juicio, partiendo de la doctrina dictada por el TJUE, la Sala ha resuelto el recurso sin entrar en complejas consideraciones y

dando la razón con gran acierto a la mercantil recurrente Grupo Norte, sosteniendo que no existió derecho del trabajador relevista a ser indefinido tras la jubilación definitiva de la trabajadora relevada a tiempo parcial y, por lo tanto, resultando ajustado a derecho el fin de contrato temporal de relevo y la indemnización abonada de 12 días por año, absolviendo de la improcedencia del despido dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra.

Pero, como decíamos, el debate aún no se ha cerrado y, además, deja abiertas ciertas derivadas, entre otras, nos preguntamos si es sostenible que los contratos temporales de interinidad carezcan aun de derecho a indemnización a su terminación en comparación con la mayoría de los contratos temporales que sí cuentan con ella.

En este sentido, resulta muy afortunada la cuestión prejudicial que ha sido planteada por el propio Tribunal Supremo e igualmente muy esperada la respuesta que pueda dar a la misma el propio TJUE, ya que, si este no encontrara justificación razonable al diferente trato indemnizatorio entre contratos temporales, no en mucho tiempo, nos podríamos encontrar con la equiparación indemnizatoria entre contratos temporales por vía judicial.