

El TJUE avala que los trabajadores temporales cobren menos por cese que los de plantilla

El tribunal europeo no ve discriminación porque el fin de obra justifica el trato diferencial

Patricia Esteban

11 de abril de 2019

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) no ve discriminatorio que los trabajadores temporales cobren en España doce días por año trabajado tras el fin de la contrata mientras que sus compañeros de plantilla sean indemnizados con veinte días. Mediante dos sentencias, hechas públicas este jueves, resuelve la duda planteada por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Galicia sobre un asunto que enfrenta a tres trabajadores de la empresa Cobra Servicios Auxiliares S.A. por la resolución de su contrato de trabajo.

En sus sentencias, el tribunal europeo, aplicando su doctrina sobre igualdad de trato en las condiciones laborales de los trabajadores, y tras analizar los hechos y la legislación aplicable, concluye que hay "razones objetivas" que justifican que los temporales cobren menos indemnización que los fijos tras el cese de su contrato.

Los trabajadores en cuestión entraron a trabajar en Cobra con un contrato por obra o servicio de duración determinada. Prestaban servicio en Unión Fenosa, que tenía subcontratado el servicio de lectura de contadores de electricidad con la compañía, hasta el fin de contrata. Cobra informó a los empleados que, debido a la decisión de Unión Fenosa de asumir con sus trabajadores el servicio, su relación laboral se extinguía, indemnizándoles con doce días por año de servicio, tal y como establece el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores. Simultáneamente, Cobra inició los trámites para el despido colectivo (por motivos de producción) de 72 trabajadores indefinidos que prestaban sus servicios en la contrata.

Contrato fraudulento

Los interesados impugnaron sus despidos. El Juzgado de lo Social n.º 3 de Santiago de Compostela, mediante sentencias de marzo de 2017, consideró que sus contratos de trabajo eran fraudulentos y que, en consecuencia, su extinción carecía de base legal y constituía un despido improcedente. Cobra fue condenada o bien a readmitir a los trabajadores, o bien a extinguir sus relaciones laborales abonándoles la indemnización correspondiente a los casos de despido improcedente (equivalente a 33 días de salario por año trabajado).

La empresa recurrió ante el TSJ de Galicia, que le dio la razón en cuanto a que los contratos de trabajo de duración determinada en cuestión eran válidos. Sin embargo, apreció trato discriminatorio en la compensación concedida a los trabajadores recurrentes respecto a sus compañeros fijos posteriormente despedidos. El tribunal gallego planteó que, si bien la diferencia de trato se basa en el distinto origen de la extinción de la relación laboral de unos y otros empleados, no es una razón objetiva para que reciban una indemnización inferior. Por este motivo, remitió dicha cuestión al TJUE para que dictaminara si la legislación nacional es compatible con la Directiva 1999/70 del Consejo, de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y con la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Fin de obra

En sus sentencias dictadas hoy, el TJUE declara que el precepto del Estatuto de los Trabajadores cuestionado es compatible con la normativa europea de referencia y que, en este supuesto, no existe trato discriminatorio.

En el caso de los trabajadores recurrentes había finalizado la obra o servicio para la que fueron contratados, mientras que sus compañeros de contrata sufrieron un despido colectivo por causas económicas. El tribunal europeo considera que esta premisa constituye una razón objetiva suficiente para avalar que los primeros cobren menos indemnización que los segundos.

El Acuerdo Marco, recuerda el TJUE, incluye una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, 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.

Pese a que la situación de los trabajadores por contrato de obra era similar a la de los fijos de la contrata, y desempeñaban las mismas funciones, el hecho de que Unión Fenosa decidiera poner fin a la contrata supuso el vencimiento del contrato de los empleados recurrentes. Esta situación, explica el tribunal europeo, constituye una razón objetiva que justificaba que una indemnización inferior. Sus contratos estaban vinculados a la contrata, mientras que sus compañeros fueron despedidos por concurrir una de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción previstas en el Estatuto de los Trabajadores. La indemnización de 20 días prevista en estos casos compensa el carácter imprevisto de la ruptura de la relación laboral, explican los jueces.

No obstante, el tribunal europeo advierte al respecto que el TSJ de Galicia debe examinar si, habida cuenta que el cese de los temporales tuvo lugar antes del fin de la contrata, estos despidos tenían, en realidad, una causa económica y no meramente temporal. En este caso, les correspondería 20 días por año de servicio.