

# El tribunal europeo rectifica y rechaza igualar la indemnización de fijos y temporales

**El TJUE hace públicas dos sentencias aclaratorias que rectifican su anterior pronunciamiento  
Precisa que la ley española no se opone al Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada**

Raquel Pascual Cortés  
5 de junio de 2018

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dado a conocer hoy dos fallos que aclaran que la normativa laboral española no es discriminatoria en el trato a los trabajadores fijos y temporales y, por tanto, no tienen que tener indemnizaciones iguales. De esta forma, la justicia europea rectifica su pronunciamiento anterior que, en una polémica sentencia, consideró que un trabajador interino (y por tanto temporal) debía recibir la misma indemnización que un trabajador indefinido.

Ambas sentencias responden a dos cuestiones prejudiciales planteadas por el juzgado de lo Social de Madrid número 33 y por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, destinadas a que los jueces europeos aclararan su postura, tras la polémica que se generó en el sistema judicial español por la sentencia conocida como el caso Diego Porras en septiembre de 2016. En aquel fallo, el tribunal europeo dictaminó que la normativa española contravenía las leyes europeas y, además, era discriminatoria y pedía que se indemnizara a un trabajador interino -que no tienen indemnización- como si fuera uno indefinido despedido por causas objetivas (20 días por año trabajado).

En una de estas sentencias que aclara el caso de la trabajadora interina Lucía Montero Mateos, el TJUE indica que el acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada "no se opone a una normativa nacional (la española en este caso) que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto", como el contrato de interinidad sobre el que el tribunal español hace la consulta.

La justificación de los jueces europeos para que entiendan ahora que sí hay diferencias entre la situación de un trabajador temporal interino y un indefinido radica en que, en el caso del primero, las partes del contrato eventual conocen desde el principio la fecha o acto que causará el fin de la relación laboral. Mientras que en el caso de un indefinido que es despedido por causas objetivas a iniciativa del empresario, corresponde una indemnización para compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo.

En la segunda sentencia conocida hoy sobre la indemnización de un trabajador con un contrato de relevo, el TJUE aclara que la normativa española no es discriminatoria, como había dicho anteriormente, porque "en el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables". En el caso de que cualquiera de los dos sea despedido por razones objetivas de forma procedente se les abonan los 20 días por año trabajado.

Ignacio García-Perrote, abogado de Laboral de Uría Menéndez y catedrático de Derecho del Trabajo, resume: "Las sentencias rectifican claramente el pronunciamiento del caso Diego Porras con dos argumentos. Primero, considera que no existe discriminación –entre fijos y temporales– porque reconoce que en ambos casos, si son despedidos por razones objetivas, tienen la misma indemnización". Y, en segundo lugar, justifica que "la posición de un trabajador indefinido que es despedido es distinta de la de un temporal, porque en el primer caso, a diferencia de los eventuales, no se sabe cuándo se va a terminar la relación laboral y el daño, por tanto, es mayor".

## Origen de la polémica

En septiembre de 2016 la justicia europea revolucionó el mercado laboral y judicial español al considerar que la normativa laboral europea era discriminatoria porque, primero, no reconocía a los trabajadores interinos (que sustituyen a otro con un puesto fijo) ninguna indemnización por finalización de contrato; y, segundo, porque

consideraba que a dicho trabajador interino se le debía abonar una indemnización como la de un trabajador fijo despedido por causas objetivas.

De esta forma, los tribunales españoles interpretaron mayoritariamente que, por extensión, los trabajadores temporales debían indemnizarse no con los 12 días previstos por la ley sino con 20 días por año trabajado y un máximo de una anualidad.

### **Lo que dijeron los expertos**

Tras la fuerte incertidumbre creada en el ámbito judicial de lo Social español y la multiplicidad de sentencias con interpretaciones opuestas de la sentencia europea, el propio Gobierno creó una comisión de expertos que estudiara las modificaciones legales necesarias para dar cumplimiento a la sentencia europea.

Este grupo de expertos jurídicos, sindicales y empresariales concluyó que el Gobierno debería hacer "una revisión profunda del contrato de interinidad", y añadieron que los cambios de este modelo de contratación deberían incluir una indemnización de 12 días por año trabajado, al igual que el resto de los contratos temporales y fijar "unos límites temporales más estrictos para su utilización".

Si bien la mayoría de estos técnicos coincidió en diferenciar claramente la extinción de los contratos de duración determinada (y en particular, del de interinidad) por cumplimiento de su objeto y, por otro lado, la extinción de un despido por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o de producción). Y, además, no aclararon si, con aquella primera sentencia del caso Diego Porras, la justicia europea quería equiparar totalmente las indemnizaciones de fijos y temporales.

Dicho todo esto, el Ministerio de Empleo, a fecha de hoy aún no ha promovido las modificaciones legislativas que recomendaron estos expertos.

No obstante, con la actual sentencia "se abre la puerta a que los legisladores puedan crear una indemnización para los interinos", ha apuntado el socio del Área Laboral de Pérez-Llorca, Daniel Cifuentes. Este laboralista --que considera que el fallo conocido hoy "es bueno en todos los sentidos"-- ha explicado que con el pronunciamiento queda claro que fijos y temporales no deben tener la misma indemnización, pero sí deja abierta la posibilidad de equiparar a los interinos al resto de contratos temporales.

Asimismo, el tribunal deja en manos de los jueces españoles determinar si un contrato interino de muy larga duración debería convertirse en indefinido, ha precisado Cifuentes. En concreto, en el caso de esta trabajadora el TJUE precisa también que al juez madrileño que hace la consulta le corresponde evaluar si "habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización de su contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo".

### **El impacto de las sentencias**

¿Cómo afectarán, por tanto, las sentencias conocidas hoy? Fuentes jurídicas han explicado que la normativa en materia de indemnizaciones por despido queda a partir de ahora de forma idéntica a la que existía con anterioridad a septiembre de 2016, antes de la sentencia del caso Diego Porras.

Estas mismas fuentes aseguran que durante los casi dos años que han transcurrido desde la polémica primera sentencia, casi todos los órganos judiciales españoles han dictado centenares de sentencias otorgando la indemnización de 20 días por año a trabajadores con contratos temporales. Si bien Mario Barros, abogado de Laboral de Uría Menéndez, precisa que los casos con sentencia firme quedarán como están y "solo los casos que estén abiertos o recurridos se podrán beneficiar de esta sentencia".