

El Supremo fija en 12 días, y no en 20, la indemnización por cese de los eventuales

La Sala de lo Social unifica doctrina y rechaza la aplicación de la doctrina 'De Diego Porras' a estos empleados

Patricia Esteban
6 de junio de 2019

Los trabajadores eventuales de la Administración que finalizan contrato deben ser indemnizados con doce días por año trabajado, tal como prevé el Estatuto de los Trabajadores, y no con veinte. Esta compensación está reservada únicamente a los despidos objetivos.

El Supremo corta de raíz la aplicación que estaba haciendo algunos tribunales inferiores de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de septiembre de 2016 conocida como *De Diego Porras I*, concediendo a los trabajadores temporales mayor protección que la prevista en el Estatuto. En una reciente resolución de 14 de mayo mediante la que unifica doctrina, la Sala de lo Social del Alto Tribunal rechaza que los eventuales cesados tengan derecho a la misma compensación que un trabajador fijo despedido. Como recuerdan los magistrados, el propio tribunal europeo ya ha tenido ocasión de matizar su doctrina y ha dictado distintas sentencias (como las del caso Montero Mateos y *De Diego Porras II*) en las que aclaran que la legislación laboral española no discrimina a los trabajadores temporales al prever una menor indemnización por fin de contrato.

La Sala revoca y anula una sentencia del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía que reconocía veinte días por año trabajado a un operario de limpieza contratado como eventual por el Ayuntamiento de Marbella tras finalizar su relación laboral.

Como explica Cristóbal García, socio del departamento Laboral de Garrigues que ha ganado el caso, la sentencia "es relevante porque es la primera vez que el Supremo se pronuncia acerca de la indemnización en la extinción de los contratos eventuales, por expiración de su término, declarando conforme a derecho y no discriminatoria, la indemnización prevista en el artículo 49.1. c) del Estatuto de los Trabajadores (12 días por año). García enfatiza que el Supremo "corrige así a la Sala de lo Social del TSJA que, junto con otras Salas de diferentes tribunales superiores, se habían pronunciado en el sentido de declarar discriminatoria dicha indemnización y, por tanto, aplicable la indemnización por despido objetivo del artículo 53.1.b del Estatuto (20 días por año)".

La importancia práctica y la repercusión económica de esta resolución son evidentes, destaca el abogado, pues "al ser el contrato eventual el más utilizado de los contratos temporales, estos pronunciamientos de distintas Salas de tribunales superiores habían generado incertidumbre e inseguridad en muchas empresas, llegando algunas a dotar importantes provisiones económicas para afrontar la extinción de sus contratos eventuales". La sentencia, aclara, no está limitada a los empleados públicos, ya que puede aplicarse a cualquier trabajador con contrato eventual.

No hay discriminación

El trabajador, que se encontraba incluido en la bolsa de trabajo del ayuntamiento, fue llamado en diversas ocasiones para reforzar puntualmente el servicio de limpieza del municipio, suscribiendo sendos contratos de interinidad. La eventualidad del trabajo quedaba recogida en el propio contrato, en el que se explicaba que su función era la de atender a "exigencias circunstanciales del mercado", "acumulación de tareas" o "exceso de pedidos" del servicio con motivo de la Semana Santa, el inicio del periodo estival o las vacaciones del personal. El operario demandó al consistorio tras el cese del último contrato solicitando el reconocimiento de una indemnización por despido y no por fin de contrato. Según el trabajador, la relación laboral adolecía de

fraude de ley dada la frecuencia con la que era llamado como temporal para trabajar en el servicio de recogida de basura. El juzgado de lo social rechazó su petición; pero el tribunal superior estimó parte de su demanda.

El tribunal andaluz, aplicando la doctrina del TJUE de la primera sentencia en el caso *De Diego Porras*, argumentó que no había razón objetiva alguna que justificara un trato desigual a efectos indemnizatorios respecto de los despidos de indefinidos. Eso sí, la resolución matizaba que el cese de los operarios había sido legal (fueron contratados para reforzar el servicio de limpieza en periodos de afluencia turística y por vacaciones de los titulares).

El Supremo revoca y anula esta resolución por no ser ajustada a derecho. Como argumenta, la ley es clara al respecto, y el artículo 49.1. c) del Estatuto de los Trabajadores prevé expresamente una indemnización de doce días para los temporales que finalicen contrato. Según recoge el fallo, el propio tribunal europeo ha confirmado en las sentencias citadas que esta disposición no es contraria a la Directiva 1999/70/CE sobre trabajo de duración determinada, en cuanto no supone una discriminación de los trabajadores temporales o interinos. El legislador ha optado por aplicar un régimen indemnizatorio distinto a modalidades de contratación diferentes, explican los magistrados.

Es más, apunta la Sala, la previsión legal que adjudica una compensación de doce días a los trabajadores temporales que finalicen su contrato no impide que estos sean indemnizados con veinte días por año trabajado si concurren las circunstancias previstas en el artículo 53.1.b del Estatuto, que regula el despido por causas objetivas. La ley prevé compensar en este caso el carácter imprevisto de la ruptura de la relación laboral, circunstancia que no se produce en el supuesto de la extinción por cumplimiento de término de un contrato eventual, explican los magistrados.

Interinos por vacante

Esta misma lógica se aplica, ratifica el Supremo, respecto de la inexistencia de indemnización para el supuesto de contratos de interinidad, como el de sustitución. La sentencia *De Diego Porras I*, explican los magistrados, no ha creado un derecho nuevo para los trabajadores temporales de la Administración.

En este sentido, como explica García, "el Tribunal Supremo está corrigiendo el criterio de distintos tribunales superiores y se ha pronunciado, por ahora, sobre la extinción de los contratos eventuales (con esta sentencia), de los contratos de interinidad por sustitución (marzo 2019) y de los contratos de relevo (mayo 2019), pero quedaría por pronunciarse sobre los contratos de interinidad por vacante y los de obra o servicio".

Precisamente respecto a los interinos por vacante, una reciente sentencia del Supremo reconoció la situación de indefinida a una interina que llevaba 20 años ocupando una vacante, concediéndole el derecho a cobrar también la antigüedad correspondiente.

Según analiza el letrado, el Alto Tribunal "está volviendo a la línea pre *De Diego Porra I*, sobre la base de una cuestión prejudicial que el mismo Supremo formuló frente al TJUE (*De Diego Porras II*) en la que el propio TJUE vino a rectificar su pronunciamiento anterior, como ya había hecho en julio de 2018 en los asuntos *Grupo Norte Facility* y *Montero Mateos*". En definitiva, el límite entre la contratación temporal legal e ilegal y, por tanto, lo que determinará el montante de la indemnización extintiva, será la concurrencia real o no de la causa que soporte dicha contratación temporal y que haya sido incorporada al contrato.