



Equiparación de la indemnización de los contratos temporales a los indefinidos

Con una sentencia reciente del pasado día 14, a petición del TSJ de Madrid, la UE se ha posicionado, y ha declarado ilegal la diferencia existente entre la indemnización regulada en el Estatuto de los Trabajadores para los contratos indefinidos y para la extinción de los contratos temporales.

El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE), obliga a indemnizar a un empleado contratado temporalmente al llegar la fecha de finalización pactada en el mismo, con un importe equivalente al establecido legalmente para los despidos objetivos procedentes de empleados con contrato indefinido. De hecho, se exige el abono de indemnización de 20 días por año para un trabajador interino, para el que actualmente no existe obligación legal de ningún tipo de indemnización.

Esta sentencia, que es de obligado cumplimiento en nuestra jurisdicción social, va a tener un gran impacto económico, puesto que actualmente cuando se alcanza la fecha de finalización en los contratos temporales, la indemnización establecida es de 12 días por año de servicio, mientras que la ofrecida en los despidos objetivos de los contratos indefinidos, es de

20 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

El TJUE considera que la actual legislación española es discriminatoria debido a que no reconoce la misma indemnización para los empleados fijos que para los temporales, por lo que indica que a la finalización de los contratos temporales, la indemnización a recibir por parte del trabajador sea la de 20 días por año trabajado, con lo que los tribunales españoles deben ajustarse a este fallo.

La medida es de aplicación a los contratos que estén vigentes, a los que se suscriban a partir de ahora, e incluso a los que ya finalizaron siempre y cuando no haya transcurrido el término de un año, plazo este último establecido para poder reclamar judicialmente por cantidades no pagadas.

Hay que tener presente que pueden existir diferentes formas de interpretar esta sentencia, pudiendo afectar a todos los contratos temporales, o solamente a los interinos, aunque inicialmente parece ser que tiene suficiente entidad como para ser aplicable a todos los temporales.

Es evidente que se pretende equiparar los importes de las indemnizaciones, pero es discutible asimilar la extinción de un contrato indefinido, que comporta una alteración de la relación laboral, con la extinción por la llegada de un término ya pactado inicialmente por ambas partes. En el primer de

los casos la resolución es imputable al empresario, mientras que para los contratos temporales no es así.

Es importante remarcar que en el caso de despidos objetivos de empleados con contrato temporal, antes de alcanzar la fecha de finalización inicialmente establecida, ya se establece en nuestro ordenamiento jurídico la obligación de la indemnización de 20 días por año de servicio.

Se trata de una sentencia de gran importancia, pero que precisamente por esto debería ser más clara y explícita, por lo que deberemos estar atentos a los posibles cambios normativos y a las interpretaciones de los tribunales. De todas formas, con un gobierno en funciones, no es previsible que el cambio en la legislación española esté próxima.

Ya en 2015 la OCDE en su informe "Going for growth" pedía este particular, entre otros, a España. Queda pues claro que en el medio/largo plazo, nuestro gobierno no tendrá otro remedio que armonizar las condiciones de los contratos laborales pues hoy cuentan con importantes diferencias en los derechos de los trabajadores.

Miguel Ángel Castán
Dtor. RRHH
DEA CONSULTING