

ECONOMÍA / POLÍTICA

REVOLUCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Primera sentencia que ya equipara el despido de un temporal con el de un fijo

CONTRATO ÚNICO POR LA VÍA JUDICIAL/ El TSJ del País Vasco otorga a una trabajadora con un contrato de investigación 20 días por año de servicio en aplicación de la sentencia de la UE que equiparó a indefinidos y temporales en el caso de una interina.

M. Serraller / P. Cerezal. Madrid
Revolución en el mercado laboral. La Justicia ya equipara el despido de un temporal con el de un fijo, lo que puede suponer un importante sobre coste para las empresas, que tienen en plantilla a cerca de cuatro millones de temporales. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ha otorgado 20 días de salario por año de servicio a una trabajadora temporal con un contrato de investigación que recibió 12 días como dicta la ley, en la primera sentencia que juzga el caso de un temporal y lo equipara a un fijo en aplicación del fallo del Tribunal de Justicia de la UE del pasado 14 de septiembre que afectó a una interina. El Tribunal de Luxemburgo apuntó que los contratos temporales son injustamente tratados frente a los indefinidos, pero no aclaró cómo debía aplicarse esta conclusión, esto es, si debía equipararse a interinos –que no tienen derecho a indemnización– con el resto de temporales –y darles 12 días– o con los fijos –20 días–.

Este caso respondía a una cuestión prejudicial que planteó el TSJ de Madrid, quien lo resolvió el pasado 5 de octubre y otorgó a la interina 20 días. El TSJM señaló que la distinta indemnización temporal o la nula indemnización de los interinos no tiene cabida cuando fijos y temporales realizan las mismas funcio-

Los juristas auguran una avalancha de demandas de temporales

El despido de un fijo por causa productiva se iguala con el fin de un proyecto de un temporal

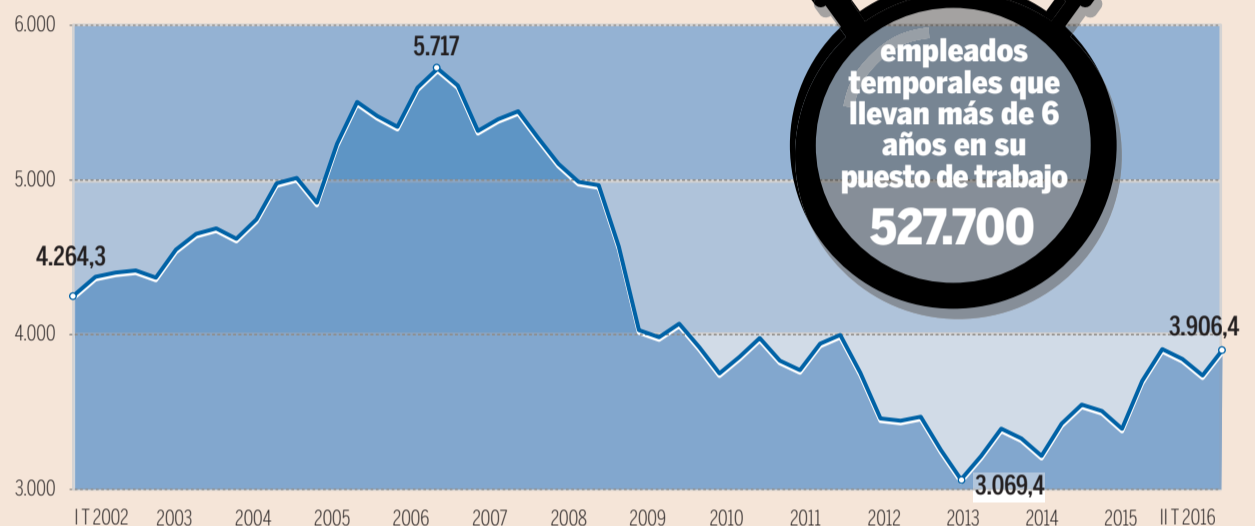
La trabajadora pedía 33 días por considerar que su despido era improcedente

nes. Estos fallos abrían la puerta a la equiparación del despido del fijo y del temporal y al contrato único, vía que el TSJPV apuntala ahora de manera rotunda y va a provocar una “avalancha de demandas de temporales”, según prevén Martín Godino, socio director de Sagardoy, y Eduardo Peñacoba, socio de Simmons & Simmons.

De hecho, el fallo del Tribunal del País Vasco va mucho más lejos, ya que otorga la condición de fija en la indemnización a una empleada temporal que no lo solicitaba, lo que los juristas consultados

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPLEADOS TEMPORALES

En miles de personas.



Fuente: INE

Infografía Expansión

subrayan que incurre en *incongruencia por exceso* y que podría ser cuestionado por el Supremo en casación.

El fallo atañe a una trabajadora que en junio de 2012 suscribió un contrato de trabajo para la realización de un proyecto de investigación con la Fundación vasca de Innovación e Investigación Sanitarias-BIO Euskal Fundazioa y que fue objeto de tres acuerdos de continuidad. El proyecto finalizó en diciembre de 2015 redactándose la Memoria Final del mismo. El 31 de diciembre de 2015 la empresa comunicó a la demandante la

extinción del contrato por finalización del trabajo para el que había sido contratada y le dio 12 días por año. Cabe recordar que el tiempo máximo que marca la ley a los contratos temporales, de tres años, puede ser sobrepasado por los contratos de investigación si el proyecto se mantiene, como fue el caso, y reconoce la sentencia

La trabajadora exigió la nulidad o subsidiaria improcedencia del despido, con lo que reclamaba 33 días, por considerar que se habían superado los plazos legales y que la relación laboral habría devenido

indefinida, lo que el Juzgado de lo Social número 2 de Bilbao no le concedió. Pero no reclamaba ser considerada indefinida ni ser indemnizada como tal.

El TSJPV entiende el contrato “correctamente extinguido” desde la perspectiva de la finalización del proyecto de investigación y de la duración. Además, recuerda, en relación al pretendido encadenamiento de contratos temporales, que la demandante solo tuvo un contrato temporal, y que la Ley exige la concurrencia de “dos o más contratos temporales”.

Sin embargo, el Tribunal Vasco considera que debe aplicar la doctrina del TSJ de Madrid porque “no ve que existan razones para no darle un tratamiento procesal idéntico”. Pero cabe señalar que en el primer caso se trataba de una interina, quien, además de reclamar la nulidad e improcedencia del despido, pedía ser considerada fija. La razón que esgrime el TSJPV para aplicar la doctrina del Tribunal de la UE es “el principio general del derecho de quien puede (pide) lo más, puede (pide) lo menos”. El propio Tribunal Vasco alega que no

Crónica de una sentencia anunciada



OPINIÓN

Federico Durán López

La Sentencia del TSJ del País Vasco de 18 de octubre de 2016 afronta, por primera vez, el problema de la indemnización por terminación de los contratos temporales, tras la irrupción en nuestro ordenamiento de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre (con excepción, lógicamente, de la del Tri-

bunal de Madrid, de 5 de octubre, que resuelve el caso en relación con el que se solicitó la interpretación prejudicial de la Corte europea). Y lo hace, como era previsible, avanzando en la generalización a todos los contratos temporales de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio prevista para la extinción, por causas objetivas, de los contratos indefinidos.

Sentencia anunciada porque, como ya indiqué en estas páginas al hilo de la sentencia europea, “lo más probable es que nuestros tribunales con-

sideren a partir de ahora que a los trabajadores temporales que vean extinguido su contrato haya que indemnizarles con veinte días por año de servicio, en lugar de doce”. Eso es lo que ha empezado a suceder. De nada han valido, por ahora, los diques de contención doctrinales que han tratado de elevarse: que si la sen-

Esta sentencia, y las que vendrán, no van a refrenar los impulsos progresistas y ‘pro operario’ de los jueces

tencia europea solo era aplicable a los contratos de interinidad, que si solo podía reclamarse en los contratos con la Administración, que si el caso no podía llevarse más allá de la extinción de un contrato de interinidad por reincorporación del trabajador ausente como consecuencia de un “acto de autoridad” (la supresión de liberados sindicales), etc. Tampoco las más fundamentadas advertencias acerca de la muy discutible aplicación directa de la Directiva comunitaria, a su falta de eficacia vertical o a la no invocabilidad de su contenido y

de la interpretación que del mismo hace el TSJ en las relaciones entre particulares.

Y de nada han valido porque la tentación era demasiado fuerte. La mayoría de los juristas y tribunales españoles, y lo digo no tanto por esta sentencia como por las que vendrán, no van a refrenar sus impulsos progresistas y pro operario por un quítame allá esas pajas de sutilezas jurídicas. Ahí es nada enmendar la plana al legislador nacional y acogerse a sagrado en el recinto comunitario para suplir sin más la falta de con-