

## La indemnización que marca la ley en cada caso por la extinción de contrato

### • ¿Cuál es la indemnización correspondiente?

Cuando un contrato temporal llega a su fin porque termina el motivo por el que se contrató, el trabajador tiene derecho a una indemnización. Esta cifra depende del año en el que se formalizó el contrato. Para contratos firmados hasta 2011, la indemnización asciende a 8 días por año trabajado, que se elevan en un día por cada año hasta 2015. Así, los contratos firmados en los dos últimos años tienen derecho a 12 días por año trabajado.

### • ¿Qué pasa en el caso de despidos objetivos?

Si se trata de un despido objetivo o a causa de la falta de viabilidad de la empresa, la indemnización será de 20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades. Para que el despido objetivo esté bien hecho, la indemnización debe de entregarse al trabajador en el mismo momento que se le entrega la carta de despido. Si no se hace así, el despido puede ser impugnado y declarado improcedente. No obstante, los contratados en régimen de formación o prácticas no tienen derecho a indemnización.

### • ¿Qué pasa si el despido se declara improcedente?

Si el despido se declara improcedente, la empresa tendrá que readmitir al trabajador, pagándole los salarios de tramitación, o pagarle una mayor indemnización. Esta nueva cifra se calculará a razón de 45 días por año trabajado hasta el 12 de febrero de 2012, con un máximo de 42 mensualidades, y de 33 días por año trabajado desde entonces, con un máximo de 24 mensualidades.

incurra en incongruencia, ya que el Tribunal Constitucional es “flexible” con este defecto procesal, y alega una pretendida primacía de la jurisprudencia comunitaria en las cuestiones prejudiciales.

El fallo razona que la sentencia europea no crea un nuevo derecho a una indemnización, sino que lo que hace es recordar cuál es la interpretación auténtica de la Directiva y del Acuerdo Marco y su aplicación directa a este pleito, esto es, la discriminación del despido del temporal frente al fijo si realizan la misma tarea. Así, el TSJV conclu-

ye que se produce una “identidad por objetivación” en la extinción de un contrato indefinido por causas productivas –“cambios en la demanda de productos o servicios para la empresa”– y en el temporal por el fin de una investigación. Esta sentencia, además, elevará la litigiosidad. Si hace dos semanas se fallaba que los trabajadores interinos (468.800 ocupados) pueden tener derecho a la indemnización de 20 días por año trabajado, ahora esta posibilidad se extiende a todos los temporales, que ascienden a 3,9 millones de personas.

ciencia social de nuestro legislador.

Prescindiendo de los delicados problemas interpretativos que suscita la sentencia, y no el menor su posible falta de congruencia, al resolver sobre una cuestión que ni fue pedida por el demandante ni se debatió en la instancia, creo que el pronunciamiento fundamental que en ella se contiene es el de la equiparación de las causas de extinción de los contratos temporales con las que justifican objetivamente la extinción de los indefinidos. En concreto con las causas económicas, técnicas, organizativas

y productivas de los artículos 51 y 52,c del Estatuto de los Trabajadores. Y más en concreto con las denominadas causas productivas. Afirma el tribunal que “tanto en el supuesto de una trabajadora fija de plantilla como en el del que suscribe un contrato de duración determinada, cuando la empresa decide extinguir unilateralmente la relación laboral por concurrir una causa legalmente justificada, y por ende también por motivos ajenos a la voluntad de la trabajadora, se produce una identidad en la objetivación de la causa”. La terminación del

contrato temporal es asimilable, dice la sentencia, a la que se conoce como causa “productiva”.

Aquí debió pensar el Tribunal que dónde se estaba metiendo y se ve obligado a matizar que la referencia a dichos preceptos estatutarios (artículos 51 y 52.c) “es únicamente a efectos argumentales e indemnizatorios”, por

**La consecuencia sería que los contratos temporales pierden gran parte de su especificidad**

lo que no hay que extraer la consecuencia de que la equiparación de las causas extintivas suponga la necesidad de respetar las formalidades previstas en el artículo 53,1.b (ni, supongo, en su caso, las del artículo 51).

En la práctica, la consecuencia de esta doctrina sería que los contratos temporales pierden gran parte de su especificidad, pasando las causas de temporalidad a ser consideradas causas de extinción objetiva del contrato, si bien, por graciosa concesión del tribunal, sin las exigencias formales del artículo 53. La vía

investigación; la Sala considera que se trata de un contrato para obra o servicio determinado, y desestima la acción de despido ejercitada al entender que la extinción del contrato es plenamente ajustada a derecho.

Pero en un salto conceptual que jurídicamente resulta extraordinariamente discutible la sentencia considera: **a)** que resulta de aplicación la doctrina de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre aunque no había sido invocada por la demandante, ni se había pedido un indemnización que no fuera la del despido cuya existencia se niega, ni se había tampoco invocado el principio de no discriminación; **b)** que es de aplicación directa la Directiva comunitaria 1999/70, que prohíbe la discriminación en las condiciones de trabajo de los trabajadores con contratos de duración determinada respecto de los trabajadores indefinidos; **c)** que es irrelevante que la legislación española vigente establezca que la indemnización por extinción de los contratos de obra o servicio determinado es de doce días por año de servicio, porque la primacía del derecho comunitario exige aplicarlo al margen de lo que diga la ley nacional; y **d)** que en consecuencia la indemnización que, de oficio, hay que reconocer a la trabajadora demandante es de veinte días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades.

Tiempo habrá para comentarios técnicos más detenidos sobre una sentencia que supone un salto más en la deconstrucción de la legislación interna con apoyo en efectos demasiado extensivos de la doctrina establecida por los órganos judiciales supranacionales, dotando a las Directivas comunitarias de un efecto directo horizontal que no tienen y convirtiendo a algunos pronunciamientos como el que ahora se comenta en sustitución, adelanto o anticipo de una función que corresponde realizar al legislador y no al juez.

Socio director de Sagardoy

# La imparable extensión de la indemnización de veinte días



OPINIÓN

Martín Godino Reyes

De sobresalto en sobresalto en el panorama de nuestro modelo de contratación laboral. Hace sólo unas semanas que la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el pasado 14 de septiembre generaba una sonada polémica al entender que una trabajadora con contrato de interinidad tenía derecho, a pesar del silencio legal, a percibir la misma indemnización por extinción de contrato que la prevista para el despido por causas objetivas, veinte días de salario por año de servicio con el tope de una anualidad. Algunos ya señalamos entonces que el contenido de la sentencia, al considerar que la indemnización por extinción de contrato es una condición de trabajo, y por tanto sometida al principio de no discriminación entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contrato indefinido en situaciones comparables, abría una línea de interpretación que potencialmente podía extender sus efectos a otros tipos de contratos temporales distintos de la interinidad.

Lo que no cabía sospechar es que ese efecto expansivo se iba a producir tan pronto y con tanta virulencia, rompiendo algunas barreras formales que parecían constituir un obstáculo insalvable para la actuación judicial directa, sin perjuicio de la necesidad, ya apuntada entonces y que de manera ágil ha recogido el Gobierno al llamar a los interlocutores sociales, de iniciar un proceso que necesariamente debería tener como resultado una intervención legislativa que reordenara las distintas situaciones de contratación temporal y en particular los efectos indemnizatorios de su extinción. Por cierto, como ahora es frecuente que todo conflicto de interpreta-



La sentencia equipara al trabajador temporal y el fijo en la indemnización por despido.

ción normativa se reconduzca de forma intencionada a una crítica de la reforma laboral de estos años, hay que aclarar que la cuestión que ahora se trata procede de una regulación legal que, con pocos matices, se ha mantenido incólume desde las primeras versiones del Estatuto de los Trabajadores, norma que se acerca a los cuarenta años de vigencia.

La sentencia dictada el 18 de octubre por el TSJ del País Vasco es reflejo de ese efecto expansivo que parece, si nadie lo remedia, va a tener la doctrina sentada por el TJUE. En el caso resuelto la trabajadora demandante había estado contratada por una Fundación adscrita al Gobierno vasco durante algo más de tres años, para realizar un proyecto de

del contrato único queda expedita, si bien siempre quedaría, por ahora, la diferencia de que en los contratos temporales habría una causa productiva predeterminada para su extinción.

Todo esto no es interpretar el derecho nacional a la luz del derecho comunitario, es simplemente incumplir la legalidad o modificarla por vías no previstas. En este punto, el legislador, como el comandante cubano, debería llegar y mandar parar.

Catedrático de Derecho del Trabajo. Consejero de Garrigues