

Víctor Hierro

Las indemnizaciones en contratos temporales y la reforma laboral que se avecina

El pasado 14 de septiembre de 2016 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictó una sentencia (C-596/2014) [1] que puede poner patas arriba el sistema de contratos en España, especialmente en lo que respecta al poder judicial y la construcción doctrinal del sistema de temporalidad laboral desde la citada sentencia.

El TJUE reconoce que en el Derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de duración determinada, en la medida en que la indemnización abonada en caso de extinción legal del contrato es de 20 días de salario por año trabajado en el caso de los primeros, mientras que desciende a sólo 12 días de salario por año trabajado para los segundos. Esta desigualdad es aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la normativa española no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa. Dicha desigualdad, a ojos del TJUE, va contra el Acuerdo Marco sobre Trabajo de Duración Determinada, el cual tiene como fin evitar que se empleen los contratos temporales como un mecanismo para que el empresario prive a sus trabajadores de los derechos reconocidos para los contratos indefinidos.

A este respecto, el TJUE establece que las indemnizaciones por fin de contrato forman parte de los derechos laborales objeto de protección, más aún en aquellos casos en los que el trabajador interino se encontraba en una situación comparable a la de los trabajadores indefinidos. De esta manera dictamina que la naturaleza temporal y la falta de expectativa de estabilidad laboral no constituyen una razón objetiva para negar a los trabajadores temporales su indemnización por fin de contrato.

Las respuestas a esta resolución del tribunal europeo no se han hecho esperar, empezando a mover sus fichas los diferentes operadores del panorama político, sindical y judicial. Los primeros en mostrar sus cartas y saludar la citada sentencia fueron los sindicatos mayoritarios [2], los cuales apostaban por una reforma del Estatuto de los Trabajadores, y [animan a los trabajadores a emprender acciones judiciales](#) a fin de reclamar las indemnizaciones económicas a las que tienen derecho por la finalización de sus contratos [3]. Por su parte, [la patronal considera que el TJUE cae en dos errores](#) conceptuales que hacen que se confunda totalmente, a la vez que defiende que la decisión europea no obliga a hacer ningún cambio en la normativa española [4].

Mientras tanto, en sede judicial las primeras resoluciones parecen no suscribir las palabras de la patronal sobre la pretendida confusión del TJUE. De hecho, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, órgano que solicitó la decisión prejudicial al TJUE, entiende que no hay razones para exceptuar a los trabajadores interinos del derecho a percibir una indemnización por fin de contrato [5], reconociendo al trabajador en situación de interinidad una indemnización de 20 días por año de servicio una vez extinguida la relación laboral. En este mismo sentido se ha posicionado el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco [6], al establecer una indemnización de 20 días por año de servicio no solo a los trabajadores temporales de la Administración Pública

sino también a los del sector privado [7]. En el mismo mes de octubre, los juzgados sociales de Oviedo y Avilés han resuelto en la misma línea que el TSJ Vasco, elevando las indemnizaciones a 20 días para los trabajadores temporales del sector privado. De esta manera, aparece un grupo de jueces y magistrados capaz de generar una corriente de jurisprudencia menor favorable a la equiparación de la indemnización por fin de contrato a la indemnización por causas objetivas de los contratos indefinidos.

Este movimiento de placas tectónicas hizo que el 18 de octubre el gobierno provisional, así como la ministra de empleo en funciones, despertaran de su letargo y decidieran reunirse con los principales agentes sociales a fin de comenzar a poner hilo a la aguja. En dicha reunión las partes acordaron establecer una mesa de negociación tripartita cuyo fin sea buscar una solución consensuada que permita al gobierno continuar con su objetivo de seguir manteniendo el crecimiento del empleo [8]. Sorprende ver como las pretensiones de los diferentes actores sociales han sido moderadas al producirse este llamamiento a la negociación por parte del gobierno. La patronal entiende la negociación como una oportunidad para pausar el conflicto en los tribunales, bajo pretexto de realizar un análisis de conjunto, reconoce que la legislación no es del todo concreta a este respecto y admite que su modificación es “un fuego que está quemando”.

Por su parte, los sindicatos apuestan por la conversión en fijos de los trabajadores interinos de la administración pública, enmarcando la reivindicación en los trabajadores interinos del sector público y dejando en la estacada al resto de trabajadores, los cuales constituyen la mayoría de los contratos temporales. Estas cesiones sindicales han llegado incluso antes de que se constituyera la mesa negociadora y bajo la promesa gubernamental de plantear la reducción de la tasa de interinos en el sistema nacional de salud (sin especificar si habrá una reducción de la plantilla o un aumento de la contratación).

El gobierno apuesta claramente, además, por implementar el sistema de indemnizaciones progresivas que había acordado con Ciudadanos, por lo que se desconoce hasta qué punto los sindicatos mayoritarios estarán dispuestos a rebajar sus exigencias. Pese a que éstos nos tienen acostumbrados a una firme apuesta por la paz social y la reducción de la conflictividad, no deja de ser curioso que moderen sus pretensiones, o incluso claudiquen de ellas, sin una mínima garantía de apuntalar la doctrina que estaba siendo construida, a partir del TJUE, por los TSJ de Madrid y Euskadi.

Además, esta actuación de las cúpulas sindicales viene a desaprovechar la enésima ocasión de volver a hacer de los sindicatos de clase una herramienta verdadera de transformación social y situar el conflicto capital-trabajo en el centro de la agenda política.

Es preciso recordar que nos encontramos en una situación en la que el mercado laboral está cada vez más precarizado, en especial por la gran implantación de un sistema en el que el 62% de los contratos tiene una jornada parcial, la duración media de los 17 millones de contratos suscritos en 2015 apenas llega a los 53 días y la temporalidad asciende al 24%, rozando en algunos meses el 91% en nuevas contrataciones [9]. Los trabajadores con dichas condiciones laborales en muchas ocasiones carecen de respaldo, en la medida en que trabajan en sectores caracterizados por tener plantillas reducidas con una alta rotatividad, por los bajos salarios, por la inaplicación de los derechos laborales en materia de participación política y por la ausencia de acción sindical en muchos centros de trabajo.

Esta sensación de desamparo no se ha producido únicamente como consecuencia del desarrollo de un modelo regresivo de las relaciones laborales sino también por un déficit en la capacidad de análisis e intervención de las centrales sindicales mayoritarias a la hora de adaptarse a nuevos modelos productivos y de contratación, en los que las problemáticas de los trabajadores no se ajustan a las que eran propias de los antiguos centros de trabajo masificados y con una plantilla fuertemente sindicada.

Se me ocurren pocos momentos más propicios para regenerar la actividad sindical que éste en que el TJUE dicta una sentencia que apuesta por garantizar la igualdad de derechos laborales en los contratos temporales, así como por realizar un reproche público al sistema laboral español, el cual sigue pautas más ordo-liberales que las teorizadas desde Bruselas. Ésta es una oportunidad de oro para que, en el marco de la negociación, los sindicatos apuesten por romper con los moldes preestablecidos, abran el melón del sistema de contratación español y realicen una apuesta por igualar al alza los derechos laborales de trabajadores indefinidos y temporales. De esta manera se estaría haciendo un llamamiento a tensar el conflicto, a movilizar y politizar a esta capa cada vez más numerosa de la clase trabajadora que algunos llaman “precarizado”, el sujeto protagonista de nuestro mercado laboral que es quien ha sido directamente interpelado por las instancias judiciales europeas como sujeto agraviado. Los llamados “sindicatos tradicionales” podrían así recuperar parte del crédito perdido entre los nuevos sectores organizados de la clase trabajadora, que ya no los ven como un interlocutor válido para la transformación social.

Mientras eso no suceda se deberán seguir impugnando por vía judicial todas las vulneraciones de los derechos de los trabajadores, desde la indemnización por fin de contrato hasta el cumplimiento de la jornada laboral, al tiempo que se van creando nuevas formas de lucha y participación unitaria tendentes a superar los resultados obtenidos por los dos sindicatos mayoritarios [10].

Notas:

[1] [Sentencia del Tribunal de Justicia \(Sala Décima\) de 14 de septiembre de 2016](#)

[2] [UGT y CCOO interpretan que la sentencia TJUE tiene carácter retroactivo de un año](#)

[3] [CCOO inicia una campaña para que los trabajadores temporales puedan reclamar](#)

- [4] La CEOE cree que la sentencia del TJUE sobre indemnizaciones «se confunde»
- [5] El TSJM ratifica que los interinos deben cobrar la misma indemnización que un trabajador fijo
- [6] El TSJ del País Vasco equipara la indemnización de los eventuales a la de los fijos
- [7] Segunda sentencia vasca que equipara la indemnización de fijos y eventuales
- [8] Un comité de expertos propondrá cambios legales por el fallo de los interinos
- [9] El drama de la precariedad: solo uno de cada 20 nuevos contratos son fijos y de jornada completa
- [10] Una llista unitària i alternativa tomba els sindicats majoritaris a les eleccions del professorat de la UB