

REFLEXIONES JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SINDICALES SOBRE LAS CONSECUENCIAS DE LA STJUE DE 14-9-2016 Y DE LA STSJC MADRID DE 5-10-2016

El 14 de septiembre de 2016 ha sido dictada la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que resuelve una cuestión de prejudicialidad sobre la conformidad de la legislación española en el tratamiento de la indemnización por la extinción de contrato de los trabajadores temporales y los trabajadores interinos. La sentencia declara que la indemnización entre trabajadores indefinidos y temporales e interinos no debe ser diferente solo por un motivo de temporalidad.

La sentencia dictada el día 5 de octubre, por el TSJ de Madrid ha llevado a cabo la primera interpretación del criterio establecido por el TJUE, y lo hace reconociendo a la trabajadora-recurrente una indemnización de 20 días por año trabajado, al concluir que: *"no se puede discriminar a la actora en cuanto a la indemnización por la extinción de la relación laboral, como consecuencia del tipo de contrato suscrito y, por consiguiente, tiene derecho a igual indemnización que la que correspondería a un trabajador fijo comparable de extinguirse su contrato por otra causa objetiva, siendo en este caso evidente la igualdad en los términos de comparación"*.

El TSJ de Madrid es el primero en equiparar el despido de los trabajadores interinos con el de los fijos por causas objetivas.

En España, actualmente, los trabajadores indefinidos al acabar su contrato por decisiones objetivas o procedentes deben cobrar el equivalente a un salario de 20 días por año trabajado y los temporales deben percibir 12 días por año o nada si son interinos. La decisión de los jueces europeos establece que los trabajadores interinos tienen derecho a percibir una compensación con la rescisión de su contrato.

Ahora bien, la argumentación del Tribunal Europeo va más allá y defiende que las indemnizaciones entre trabajadores temporales e indefinidos deben ser iguales salvo que existan "razones objetivas" para ello, excluyendo de éstas últimas la duración o temporalidad del contrato de trabajo. La sentencia determina que no se puede justificar una diferencia de trato o de derechos entre trabajadores, por un factor de temporalidad en su contrato o en su relación laboral con la empresa.

Además, no hay que olvidar que en la misma fecha el TJUE dicta otras dos sentencias, también de mucho interés para la protección del personal estatutario y de los funcionarios interinos temporales en las Administraciones Públicas.

Los efectos de estas sentencias se extienden, sin duda, al conjunto de los trabajadores y trabajadoras temporales del sector público y privado en España y obliga a una revisión del marco normativo legal, no sólo de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sino también de la normativa que regula las relaciones laborales de los empleados públicos.

No obstante, son muchas las incógnitas que se plantean en la aplicación práctica.

Esta jornada se convoca con la pretensión de realizar una reflexión en profundidad de las que, sin duda, son las sentencias más relevantes de 2016, conocer el posicionamiento de las Administraciones públicas y trazar una hoja de ruta en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras eventuales de nuestro país, que es una de nuestras principales funciones.