



RESPUESTA RÁPIDA A LAS CUESTIONES SUSCITADAS POR LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE EN RELACIÓN CON EL DERECHO A UNA INDEMNIZACIÓN A LA FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES EQUIVALENTE A LA DEL DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS EN LOS CONTRATOS INDEFINIDOS

❖ ¿Qué supone esta sentencia?

En resumidas cuentas y sin entrar en este momento en las argumentaciones del Tribunal europeo, la sentencia significa que a partir de la misma **los contratos temporales tienen reconocido el derecho a una indemnización por finalización del contrato de 20 días por año de trabajo o parte proporcional**, ya que esa es la cantidad correspondiente al despido por causas objetivas en los contratos indefinidos.

Esta indemnización debe ser exigida por los trabajadores temporales al empresario en el momento de la finalización de cada contrato.

En el caso de que el empresario no abone la indemnización correspondiente, el trabajador debe presentar la correspondiente reclamación judicial porque, a partir de la sentencia del tribunal europeo, **la indemnización de 20 días es un derecho garantizado que ha de ser siempre reconocido por los tribunales españoles**.

No obstante, si el trabajador sabe que el trabajo que ha realizado en la empresa no era de naturaleza temporal sino un trabajo fijo o permanente, debe interponer demanda por fraude de ley que conduciría a una indemnización de 33 días por año o parte proporcional, de los cuales ya tendría asegurados (sea cual sea la sentencia) los 20 días señalados antes.

❖ ¿A quién afecta?

En principio afecta a **todos los contratos temporales** que se realicen **en todos los sectores** (cuya regulación sea la correspondiente al Estatuto de los Trabajadores) **en las modalidades de contratos temporales ordinarios**.

Es decir, sin dudas, en todos los contratos de las siguientes modalidades:

- ✓ Por obra o servicio determinado
- ✓ Eventual o por circunstancias de la producción
- ✓ Interinidad

Estas tres modalidades de contratación suponen más del 90% de todos los contratos temporales realizados cada año.

Según la última Encuesta de Población Activa (2º trimestre de este año), había en ese momento 2.900.000 trabajadores ocupados con esas tres modalidades de contratos temporales.

Sin embargo, dado que esa es una “foto fija” en un momento del tiempo, **la suma de los diferentes trabajadores que a lo largo de un año pasan por esas modalidades de contratos temporales superarán con mucho esa cifra.**



Las dudas existen acerca de si la sentencia es aplicable a los contratos temporales formativos (formación y prácticas), y a algunos contratos temporales muy minoritarios, como:

- ✓ Contrato temporal de primer empleo joven
- ✓ Contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social
- ✓ Contrato temporal para trabajadores que tengan acreditada por la administración competente la condición de víctima de violencia de género, doméstica, víctima del terrorismo o víctima de trata de seres humanos
- ✓ Contrato de duración determinada temporal para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción
- ✓ Contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción
- ✓ Contrato temporal de tiempo parcial con vinculación formativa
- ✓ Contrato temporal de trabajos de interés social / fomento de empleo agrario
- ✓ Contrato temporal de personas con discapacidad
- ✓ Contrato temporal de personas con discapacidad en centros especiales de empleo
- ✓ Contrato temporal para personal investigador en formación
- ✓ Predoctoral (personal investigador predoctoral en formación)
- ✓ Contrato temporal para penados en instituciones penitenciarias
- ✓ Contrato temporal de menores y jóvenes, en centros de menores sometidos a medidas de internamiento

Dichas dudas provienen del hecho de que podría entenderse que una situación diferenciada de estos contratos respecto a los indefinidos provendría hipotéticamente de la existencia de condiciones objetivas que dieran lugar a que tales diferencias son aceptables y no contrarias a la Directiva europea.

Para resolver esta duda tendría que producirse una nueva sentencia del Tribunal de la UE en alguno de estos casos.

❖ ¿Puede provocar igualar la indemnización a la baja?

En ningún caso.

La sentencia eleva la indemnización de los temporales hasta los 20 días al considerar que no es admisible la diferencia entre la finalización de un contrato temporal y el despido por causas objetivas de un indefinido, pero en modo alguno reduce las indemnizaciones de los contratos fijos, que permanecen tal y como están según cada modalidad de despido.

❖ ¿Hay que modificar el Estatuto de los Trabajadores (ET)?

Para hacer efectivo el nuevo derecho a una indemnización de 20 días a la finalización de los contratos temporales NO HACE FALTA QUE SE MODIFIQUE EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. La Sentencia es de obligada aplicación para los Tribunales españoles.



Lo que ocurre es que, al quedar modificada (DESFASADA) en estos términos la literalidad del ET, es conveniente para mayor claridad y seguridad jurídica que se aproveche para adecuar la redacción del ET a la Sentencia europea LO ANTES POSIBLE.

La UGT lo está ya pidiendo.

❖ **¿Sentencia de carácter retroactivo?**

La sentencia no habla de retroactividad. **Esa posibilidad existe en función de nuestro propio ordenamiento laboral nacional.**

Sin embargo, **el carácter muy estricto de la normativa española** respecto a la retroactividad **hace necesario un análisis jurídico más largo** (que dará lugar a unas recomendaciones u orientaciones jurídicas confederales sobre el particular) y, probablemente, el posterior análisis caso por caso por parte de los abogados.