

# Algo es algo

**EMMA GONZÁLEZ**

25 DE SEPTIEMBRE DE 2016

Esta semana, resulta obligado hacerse eco de la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con sede en Luxemburgo, cuya misión es interpretar y aplicar el Derecho de la Unión Europea. El pasado 14 de septiembre este Tribunal da un claro varapalo a la legislación española en lo que a contratos temporales se refiere, y que en nuestro país son la tónica dominante, siendo excepción el contrato indefinido.

Esta decisión, pues, tendrá su consecuencia. Muchos trabajadores que prestan sus servicios laborales bajo la modalidad del contrato temporal, tendrán derecho a reclamar su indemnización en el cómputo de los 20 días por año trabajado, ya que según el Tribunal Europeo no pueden existir diferencias entre unos contratos y otros a la hora de su extinción, pues tal diferencia resulta discriminatoria.

La sentencia surge a raíz de una consulta que realiza la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid a raíz de una demanda presentada por una trabajadora cuyo contrato de interinidad había finalizado y que entendía que había sido fraudulento por haber enlazado el mismo contrato durante 10 años sucesivos y que, por lo tanto, su relación laboral debía considerarse indefinida.

En base a tal petición la trabajadora solicitaba que la indemnización se fijara en los mismos términos que un contrato indefinido: 20 días por año trabajado.

Nuestro Estatuto de los Trabajadores, establece varios niveles de indemnización por fin de contrato que van desde los 33 días en despido improcedente, 20 días por año, en despidos objetivos, 12 días en contratos temporales y sin indemnización para los contratos de interinidad por sustitución.

Es el propio Tribunal, pues, quien plantea la duda de si la regulación española puede contradecir el principio de no discriminación entre trabajadores temporales e indefinidos. Este principio, que está en nuestra Constitución, también se recoge en una Directiva europea del año 1999. “Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.”

El Tribunal Europeo declara que el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado. Analizando las funciones que realizaba la trabajadora se llega a la conclusión de que sus tareas eran las mismas que las de otros con contrato indefinido, cuestión que no fue rebatida por el gobierno español, quien se limitó a señalar como

único elemento diferenciador que unas tenían un contrato indefinido y la trabajadora uno de interinidad, con distinta expectativa en cuanto a su duración y estabilidad. Por lo tanto, “el mero hecho de que un trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.”

La lectura es clara. Y debe ser aplicada la sentencia más allá del caso puntual en el que se produce. Ello, porque nuestra Constitución ya lo contempla y las Directivas europeas son de obligado cumplimiento. Sin embargo, a pesar de que tanto legislación del país como la comunitaria son claras, fue aprobada y aplicada una normativa contraria a las normas básicas que fijan el techo legislativo que no se puede traspasar, pero que, como vemos, se hizo. De nuevo, deben ser los operadores “menores” los que pongan remedio a todas las tropelías de aquellos que nos gobiernan y aplican al ciudadano normativas ilegales, con falsas verdades o claras mentiras. Seguimos en esa línea, ya que esto no es lo único que se incardina en la ilegalidad. Pero conformémonos: algo es algo.

Emma González es abogada