

Anàlisi i reflexions de la sentència europea sobre els contractes temporals

Comissió Laboral del Col·legi Oficial de Gestors Administratius de Catalunya

El 14 de setembre, el Tribunal de Justícia de la Unió Europea va dictar una sentència – coneguda com el cas Ana de Diego Porras– que al cap de poques hores va generar nombrosos articles, interpretacions i controvèrsia en l'àmbit jurídic i laboral: comunicats dels principals sindicats espanyols que advertien d'una multitud de demandes als jutjats per reclamar indemnitzacions de més import per als contractes de treball de durada determinada, notes de premsa de la patronal en què s'insistia que cal una nova gran reforma laboral o polítics que han volgut veure en aquesta resolució europea un mandat de les instàncies comunitàries per instaurar el contracte únic de treball a Espanya. Davant aquesta varietat de reaccions, **des de la Comissió Laboral del Col·legi Oficial de Gestors Administratius de Catalunya** creiem necessari fer una anàlisi d'aquesta sentència i de la normativa laboral actual.

Per valorar l'abast d'aquesta resolució judicial, cal partir de dues premisses: la primera és que la sala d'aquest tribunal demostra que té un coneixement "relatiu" de l'ordenament jurídic i laboral espanyol. La segona és que la immensa majoria dels comentaris difosos han descontextualitzat i extralimitat el text de la sentència més enllà del seu abast.

L'assumpte tractat pel Tribunal de Justícia de la Unió Europea parteix d'una qüestió de prejudicialitat que li planteja el Tribunal Superior de Justícia de Madrid respecte d'una reclamació formulada per una treballadora interina (Ana de Diego Porras) contra la seva empresa (el Ministeri de Defensa). Després de gairebé deu anys de prestació de serveis com a interina, a Ana de Diego Porras li van extingir el contracte de treball per la reincorporació de la persona substituïda. Òbviament, sense percebre cap indemnització, ja que **la legislació espanyola no preveu res per al supòsit de cessament de l'interí per reincorporació de la persona substituïda, hagi prestat serveis en l'àmbit públic o en el privat**. Darrere d'això se situa, en aquest cas i com a teló de fons, **el frau de llei existent en l'ús d'aquesta modalitat contractual en l'administració pública espanyola**.

Per tant, el que ha de plantejar-se i resoldre el Tribunal Europeu és, en primer lloc, si seria discriminatori o no el fet que la indemnització per extinció d'un contracte de durada determinada fos menys favorable que la d'un indefinit (sempre que no hi hagi cap motiu que ho justifiqui) i, en segon lloc –més específicament–, si és discriminatori o no que la legislació espanyola no reconegui indemnització per finalització de contracte al treballador que té un contracte d'interinitat. Finalment, el que amb més o menys encert acaba resolent aquest tribunal és que totes dues situacions serien discriminatòries i atemptarien contra la directiva europea 1999/70.

Existeix discriminació?

Sobre la primera qüestió –que ha causat més enrenou sobretot per part de sindicats i patronals– estem d'acord que seria il·legal i discriminatori el fet de fixar indemnitzacions per extinció de contracte diferents per a temporals i indefinits. Però, a Espanya, les indemnitzacions que la llei preveu per a tots dos casos són exactament les mateixes: 20 dies per any de servei en cas d'extinció per causes objectives i 33 dies en cas d'acomiadament

improcedent. Així, doncs, si una empresa espanyola tanca avui mateix, haurà d'abonar als seus treballadors 20 dies per any de servei (o 33 si fos declarat improcedent) tant als empleats temporals com als indefinits. No trobem, per tant, cap discriminació en la norma espanyola.

La indemnització de 12 dies per any de servei prevista en el cas de finalització del termini convingut en el contracte de durada determinada és una condició laboral específica d'aquesta modalitat i no és comparable amb un contracte indefinit, el qual, òbviament, no té cap termini de durada establert. Aquesta última indemnització, a més de no ser equiparable, seria en tot cas un supòsit de discriminació positiva, ja que no obeeix a cap causa real, sinó únicament a un disseny polític per fomentar la contractació indefinida.

Per tant, d'una correcta interpretació de la sentència comentada no es dedueix cap discriminació a Espanya en la indemnització entre contractes de durada determinada i durada indefinida, per la qual cosa entenem que **no té justificació jurídica la pretensió de dur a terme una reforma íntegra del nostre ordenament, tal com alguns han proposat**. Una reforma que, d'altra banda, **podria donar lloc tant a un increment de l'import de la indemnització del contracte de durada determinada com a un descens de la de l'indefinit**.

INDEMNITZACIONS LEGALS VIGENTS			
Motiu de l'extinció	Causes objectives	Acomiadament improcedent	Finalització del termini convingut
contracte de durada indefinida	20 dies	33 dies	no es preveu
contracte de durada determinada (a excepció de l'interí)	20 dies	33 dies	12 dies
contracte d'interinitat	20 dies	33 dies	no es preveu

El contracte d'interinitat

Pel que fa a la segona qüestió, ja específica del contracte d'interinitat, sigui en l'àmbit públic o en el privat, **el Tribunal s'equivoca al entendre que la legislació espanyola denega tota indemnització a la seva finalització**, ja que l'Estatut dels Treballadors el concedeix les mateixes indemnitzacions en cas d'acomiadament que la resta de contractes de durada determinada i indefinida (20 i 33 dies), tal com s'ha vist anteriorment.

L'única indemnització que la llei espanyola no concedeix als interins és la de 12 dies (prevista només per a la resta dels contractes de durada determinada), i és aquesta la que únicament quedaria per debatre, és a dir, si se'ls ha de reconèixer o no. Del text de la sentència es desprèn clarament que sí (encara que hauríem de valorar si realment són situacions equiparables).

Finalment, cal dir que la sentència sí que hauria de ser un al·legat clar per a la finalització del frau de llei en l'ús dels contractes d'interinitat que es produeix en les administracions públiques –conegut i consentit–, encara que no per això necessàriament extensible a l'àmbit privat.