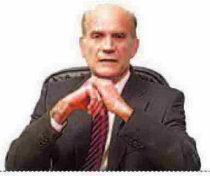
Igualdad en el despido - Cinco Días - 26/10/2016

Igualdad en el despido



VICENTE CASTELLÓ

PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD JAUME I Y MIEMBRO DEL INSTITUTO INTERUNIVERSITARIO DE DESARROLLO LOCAL

España no puede discriminar en las indemnizaciones por despido a trabajadores fijos y temporales. El pasado 14 de septiembre, una sentencia histórica del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), sobre la legislación laboral española, obliga a equiparar el coste por despido a los fijos y a los temporales al no existir una "razón objetiva" para justificar la "diferencia de trato".

Lo anteriormente expresado tendrá una gran repercusión, ya que la temporalidad es un pilar básico en el funcionamiento del mercado de trabajo que ha permitido la construcción de la dualidad laboral española. En concreto, el 25,7% de quienes trabajan por cuenta ajena, lo que representa el doble de la media de la UE y la más elevada tras Polonia. Sin embargo, es lamentable que en la propia Administración, que debiera de dar ejemplo y seguir al pie de la letra el acuerdo marco comunitario que impone a los Estados miembros que desarrollen límites al abuso de la contratación temporal, la situación sea aún peor (tasa de temporalidad del 29%).

La norma vigente estipula que los trabajadores temporales deben ser indemnizados con entre 8 y 12 días de sueldo por año de servicio, mientras los trabajadores fijos en los despidos por causas objetivas tienen derecho a 20 días por año trabajado. En lo que respecta a los interinos, trabajen en el sector público o privado, no tienen derecho a percibir ninguna indemnización económica cuando finalice su contrato. La sentencia tendrá una clara transcendencia en todos los países miembros de la UE debido a que existe una clara diferencia entre contratación fija y temporal. Sin embargo, no va a tener las mismas consecuencias económicas en España que en el resto los países de la UE, ya que la temporalidad no es tan excesiva como en nuestro país (cuatro millones de personas con contrato temporal).

Los españoles tenemos los contratos de corta duración más reducidos de cualquier país de la UE. Así, según la OCDE, en 2015, España, entre todos los países de la UE, ostentaba el récord de ser el país en el que más contratos se realizan de menos de tres meses (58% del total). En Alemania, por poner un ejemplo, el porcentaje es bastante inferior (4%) e incluso en Grecia (16%). A la inversa, los contratos de una duración superior a los 12 meses, representan el 7% y constituyen el peor registro entre todos los países de la UE. Los citados países, Alemania y Grecia, cuentan con cifras muy superiores: 56% y 30% respectivamente.

En este contexto, la mencionada sentencia se suma a la promulgada recientemente por el Tribunal de Luxemburgo, al considerar que nuestro país vulnera las normas en materia laboral referentes al encadenamiento de contratos temporales en el sector sanitario. Es decir, que no se debe permitir la sucesión de contratos temporales con el fin de atender necesidades extraordinarias por ser contrario al acuerdo marco europeo.

En este sentido, el contrato temporal debe responder a necesidades muy específicas de las empresas, por su naturaleza estacional, en determinadas actividades laborales. El problema es que en muchos sectores de actividad se hace un uso abusivo y constante de este tipo de contratos y el empleo permanente se asegura a través de una sucesión de contratos a corto plazo de duración determinada, bien con la misma persona o con más personas. El TJUE contempla, también en su sentencia, que con relación a los interinos la desigualdad es "aún más evidente", lo que obliga a una modificación legal con el fin de que los 300.000 interinos españoles tengan derecho a una indemnización.

> "Trabajar menos y estar mejor protegidos contra los riesgos de la vida han sido dos grandes avances del siglo XX"

Consideramos que se debe aproximar la indemnización de los contratos temporales a la de los indefinidos y no reducir la cuantía económica de estos últimos. Por ello, confiamos en que el ordenamiento jurídico opte por conceder en la extinción de contratos temporales una indemnización económica de 20 días por año trabajado, la misma que los fijos. Esperemos que no se tenga la tentación de llegar a igualar por abajo salarios y categorías laborales. Más allá de las interpretaciones jurídicas, no hay que olvidar que trabajar menos y estar mejor protegidos contra los riesgos de la vida han sido dos grandes avances del siglo XX. Y estos logros no han impedido el desarrollo económico. La culpa del paro no es debida a la falta de una mayor flexibilidad, sino a la recesión y a las políticas de austeridad, que reducen el poder de compra de la población, lo que crea serios problemas de cohesión y de desigualdades.