Expansión

06/10/2016

Tirada: 44.504 Categoría: Económicos
Difusión: 28.999 Edición: Nacional
Audiencia: 163.000 Página: 26

economistas Consejo General

AREA (cm2): 657,0 OCUPACIÓN: 61,5% V.PUB.: 8.993 € ECONOMIA

El TSJ de Madrid iguala el despido de fijos y temporales y apunta al contrato único

EN APLICACIÓN DE LA SENTENCIA DE LA UE/ El Tribunal concluye que los trabajadores temporales que realicen las mismas funciones que los empleados fijos tienen derecho a la misma indemnización, es decir, de 20 días por año trabajado.

Mercedes Serraller. Madrid

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) iguala el despido de fijos y temporales y otorga a la interina del Ministerio de Defensa 20 días por año trabajado en el caso que originó la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE. En un fallo publicado ayer, el TSJ concluye que los trabajadores temporales cuyos contratos se extingan por causa objetiva, es decir, no reprochable al trabajador ni a la mera voluntad empresarial, y que realicen las mismas funciones que los empleados fijos, tienen derecho a la misma indemnización, esto es, de 20 días por año trabajado.

Los juristas a los que ha consultado EXPANSIÓN consideran que la sentencia juzga el caso de una interina dentro de su consideración de contrato temporal y apunta al contrato único. El Tribunal concluye que la distinta indemnización temporal general –de 12 días por año trabajado– o la nula indemnización de los interinos no tienen cabida cuando fijos y temporales realizan las mismas funciones, lo que ocurre en todos los casos salvo en los contratos de formación.

Este fallo se adapta a la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE del pasado 14 de septiembre, que ha originado un profundo debate y que obligará a modificar el Estatuto de los Trabajadores. El fallo europeo apuntó que los contratos temporales son injustamente tratados frente a los indefinidos, pero no aclaró cómo debía aplicarse, esto es, si debía equipararse a interinos con el resto de temporales –y darles 12 días por año– o con fijos –20 días–. El fallo puede impactar en el resto de países de la UE, que también diferencian entre contrato fijo y temporal y sus respectivas indemnizaciones.

Los expertos coinciden en que la sentencia da un paso importante hacia el contrato único

El caso afecta a una trabajadora que prestó servicios desde 2003 como secretaria en el Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad. El último, celebrado en 2005, tenía por objeto sustituir a una trabajadora que prestaba servicios sindicales. Con arreglo al Real Decreto-ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, se revocó la dispensa para ser liberada sindical de la trabajadora a la que sustituía y fue despedida. El relato que hace el TSJ es que el despido se produjo tras "la entrada en vigor de una urgente reforma legislativa que cercenó drásticamente el número de liberados sindicales en el sector público".

La trabajadora interpuso recurso ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid en el que impugnaba la legalidad de su contrato y las condiciones de su finalización. Al ser desestimado, acudió al TSJM y alegó que los contratos de interinidad se celebraron en fraude de ley, que su relación laboral debe convertirse en indefinida y la extinción implicar el pago de una indemnización. El TSJ observó que "la contratación cumple los requisitos exigidos por la normativa nacional", pero se preguntó "si la trabajadora tiene derecho a reclamar indemnización por la finalización de su contrato", lo que le llevó a plantear cuestión prejudicial al Tribunal de la UE.

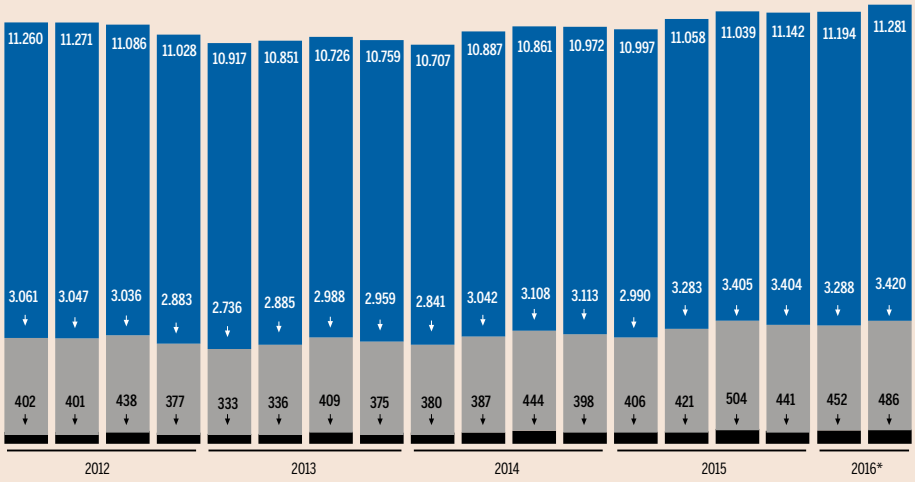
El TSJ ha estimado ahora en aplicación del fallo de Luxemburgo que la interina debe recibir indemnización y que ésta debe ser la misma que la de un trabajador fijo, de 20 días por año de servicio, lo que en su caso asciende a 6.141,85 euros por los algo más de siete años trabajados en el espectro temporal de casi diez en que estuvo contratada.

El Tribunal de Madrid no estima sin embargo las otras pretensiones de la trabajadora: la nulidad del contrato y el que no se le hubiera puesto a disposición indemnización, dos requisitos legales que se alegan para reclamar despido improcedente y exigir en lugar de 20 días, 33 días por año. El TSJ insiste en que "es absolutamente excusable que el demandado no hubiera puesto a disposición la indemnización que le corresponde dados los términos de la norma nacional".

Así, la sentencia apunta al contrato único y a la necesidad de que se produzca un cambio legislativo: "Nuestra ley al autonomizar ciertas causas objetivas como instrumentos de la contratación temporal aboca al pernicioso efecto de que trabajadores con idéntica antigüedad y que realizan similar trabajo son tratados de manera divergente cuando el contrato se extingue. La cuestión no estriba en la consideración de que las causas del artículo 52 precitado sean aplicables al contrato de interinidad –que lo son– sino que la causa extintiva que se ha aplicado, conforme a la ley española, a la actora, negándole así cualquier derecho indemnizatorio, no le sería de aplicación si su contratación no fuera temporal, en cuyo caso tendría siempre, al menos, un derecho indemniza-

LOS OCUPADOS EN ESPAÑA

Asalariados, en miles de personas. Indefinido / Temporal / Interino: cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador. * Datos a 30 de junio.



Fuente: INE

Infografía Expansión

Expansión

06/10/2016

Tirada: 44.504 Categoría: Económicos
Difusión: 28.999 Edición: Nacional
Audiencia: 163.000 Página: 27

economistas Consejo General

AREA (cm2): 134,7 OCUPACIÓN: 12,6% V.PUB.: 3.102 € ECONOMIA

Señala que el tratamiento de la temporalidad de la ley española tiene "efecto pernicioso"

La sentencia juzga el caso de una interina dentro de su consideración de contrato temporal

Deniega la petición de la trabajadora de que el despido fue improcedente, con 33 días por año

torio de 20 días de salario por año trabajado".

Por último, el TSJ concluye que "no se puede discriminar en cuanto a la indemnización por la extinción de la relación laboral, como consecuencia del tipo de contrato y, por consiguiente, tiene derecho a igual indemnización que la que correspondería a un trabajador fijo comparable [...] habida cuenta de que el puesto de trabajo es único y son idénticos la naturaleza del trabajo y [...] todas condiciones laborales".

Son numerosos los pleitos en marcha que van a verse afectados, además de los futuros (ver información adjunta). Alberto Santos, abogado laboralista, cree fundamental la distinción que hace la sentencia: la temporalidad ya no es causa de contratación como hasta ahora, sino de extinción, y en un despido objetivo de un temporal con la misma función que un fijo no cabe indemnización distinta. Concluye con Eduardo Peñacoba, socio de Simmons & Simmons, y Román Gil Alburquerque, socio de Sagardoy, que el fallo da un paso importante hacia el contrato único.

Editorial / Página 2