

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

La sentencia abre la puerta a litigios en un millón y medio de despidos

INCERTIDUMBRE/ Las centrales sindicales están ultimando centenares de reclamaciones y prevén una "avalancha" de demandas por parte del millón y medio de extinciones de contrato el último año.

Pablo Cereza. Madrid

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre la indemnización correspondiente a los trabajadores en interinidad promete no quedarse en el caso aislado de Ana de Diego, sino que ya está generando un terremoto a lo largo y ancho del mercado laboral español, abriendo la puerta a "una avalancha" de demandas. Este mismo martes, un profesor interino de la Universidad de Vic despedido hace apenas un mes presentó una demanda para exigir los mismos derechos que un empleado fijo y desde CCOO de Cataluña señalan que sus servicios jurídicos están ultimando otras 90 demandas de 300 consultas recibidas en los últimos días.

Sin embargo, el volumen podría ser mucho mayor tras conocerse este fallo, ya que los contratos de interinidad están muy extendidos y el plazo para plantear una demanda no prescribe hasta un año después del despido. En concreto, a lo largo de los últimos doce meses (de octubre de 2015 a septiembre de 2016) se han formalizado 1.511.000 contratos de sustitución, según los datos de los servicios públicos de empleo, pero el número de interinos apenas ha avanzado en 46.800 trabajadores, de acuerdo con la Encuesta de Población Activa, y sólo una mínima parte de los interinos (15.000) se han convertido en indefinidos. Por lo tanto, la mayor parte de los contratos de interinidad han tenido que

ELEVADA VOLATILIDAD ENTRE LOS PUESTOS DE INTERINOS

En número de personas.



Fuente: Ministerio de Empleo e INE

Expansión

Un tercio de los interinos tiene más de 6 años de antigüedad

Los interinos están pensados como sustitutos puntuales. Sin embargo, su permanencia en el puesto de trabajo muchas veces se acaba eternizando, sin que eso implique su conversión a un contrato indefinido. De hecho, más de la tercera parte de los interinos acumula seis años o más

en su actual puesto de trabajo. En concreto, 159.200 trabajadores en interinidad tiene más de seis años de antigüedad, el 34% de los 468.600 registrados en la Encuesta de Población Activa. Esta cifra triplica los niveles de cualquier otro segmento de antigüedad. Además, hay

otros 147.300 interinos que llevan entre un año y seis años en el mismo empleo, pese a que su contratación se pudo pensar en algún momento como puntual. Estas cifras suponen que el coste de las indemnizaciones de los últimos meses puede ser muy elevado.

acabar en cese, dado que este formato no tiene una fecha de extinción determinada, sino que se extiende de forma indefinida hasta que se cubre la plaza. Esto es, cerca de 1.449.000 extinciones de contrato que podrían ser susceptibles de litigación.

Es cierto que hay que to-

mar estos datos con una cierta cautela, ya que proceden de fuentes con metodologías distintas. Por eso, las cifras podrían variar ligeramente pero se prevén, en cualquier caso, enormes. "Desde Central Sindical Independiente y de Funcionarios prevemos una avalancha de demandas. To-

davía no está claro que todos los casos vayan a tener la indemnización de 20 días por año, pero nosotros entendemos que sí y lucharemos para que sea así", señala Pedro Poves, responsable jurídico del sindicato. El CSIF precisa que el volumen de contratos es muy elevado entre estos pro-

fesionales porque hay muchos contratos por días e incluso por horas. Sin embargo, como no precisan una fecha límite para la finalización del empleo, todos deberían llevar aparejada una indemnización, aunque no queda claro si tendría que ser la de 20 días por año en todos los casos.

Motivos

Más allá de la cifra concreta, lo cierto es que hay muchos casos en los que el contrato de interinidad termina en el despido. Por ejemplo, tras la cobertura de una baja por maternidad o de enfermedad. Muchos interinos también van rotando por distintos puestos dentro de la misma empresa o sector. Además, este formato es muy habitual en la función pública para cubrir una plaza hasta que alguien logre sacarse las oposiciones.

Así, CSIF alerta de que la tasa de interinidad en la Administración es cercana al 11%, "aunque en algunos sectores como la educación, la sanidad o la justicia alcanza el 20%". Sólo en educación, crítica, se despidió a cerca de 202.300 interinos durante los meses de verano, y en septiembre se prescindió de otros 19.604 contratos. Es necesario señalar, además, que el número de despidos en el sector público podría ser todavía mayor, ya que estas cifras reflejan la disminución neta de empleados en cada actividad, pero podría haber más despidos compensados por nuevos contratos.

trabajadores fijos y temporales

tinciones de contrato por causa "no reprochable al trabajador ni dependiente de la mera voluntad objetiva".

Así considerado, la misma causa es la extinción de una relación laboral por reincorporación del trabajador al que se venía sustituyendo (caso que ha dado lugar a la sentencia comentada) que una terminación de contrato por causa objetiva de tipo económico o productivo, entre otras. Y, conforme a tal criterio, pudiera considerarse que tal es también el caso de otras extinciones de contratos temporales vinculadas a una cau-

sa externa independiente de la mera voluntad de las partes.

La sentencia del tribunal madrileño entiende que, conforme a la doctrina europea, no cabe indemnizar de forma diferente extinciones contractuales que respondan a la misma causa (objetiva, en el supuesto que analiza) por el mero hecho de que se trate de trabajadores fijos o temporales, siempre que los trabajadores, en cuanto a la prestación de sus servicios, sean, por lo demás, "comparables" (lo que quizá excluya, por ejemplo, a los con-

tratos formativos de esta doctrina).

Y puesto que la sentencia europea imposibilita el trato "menos favorable" a los trabajadores con un contrato de duración determinada respecto de los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a igualdad de causa extintiva -es

Se excluye que quepa declarar la improcedencia del despido por problemas formales

decir, de causa objetiva, ajena a la mera voluntad de las partes-, la sentencia del tribunal madrileño concluye en la equiparación indemnizatoria del trabajador interino a la del trabajador fijo cuya extinción es igualmente por causa objetiva; es decir, en la cuantía de 20 días de salario por año de antigüedad, hasta el máximo de una anualidad. Es fácil ver cómo tal razonamiento puede ser extendido a otros contratos temporales que también concluyan objetivamente, aunque queda algún debate sobre cuáles deban ser. Cabe aña-

dir que la sentencia del TSJ de Madrid excluye, en todo caso, que quepa declarar la improcedencia del despido por el hecho de que, siendo la extinción por causa objetiva, no se haya cumplido con la obligación legal de poner a disposición del trabajador la indemnización al momento del despido, ya que no era razonable esperar el conocimiento de esta obligación hasta que se dictó la sentencia del alto tribunal europeo.

Abogado Socio de Sagardoy Abogados