

Soy interino, ¿tendré indemnización cuando termine mi contrato?

La nueva sentencia del TSJ de Madrid sobre la indemnización de los trabajadores interinos mantiene las dudas sobre el alcance de este fallo judicial.

Raquel Pascual Cortés
06-10-2016

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TJSM), conocida el miércoles, que ha reconocido una indemnización de 20 días por año de trabajo con un tope de 12 mensualidades a una trabajadora interina, ha generado numerosas dudas sobre su alcance. De hecho, lejos de arrojar luz sobre la situación de estos trabajadores tras una primera sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE), el fallo del tribunal madrileño mantiene la confusión. ¿A quiénes afecta? ¿Cómo tendrían que reclamarse estas indemnizaciones? Estas son algunas respuestas:

1. ¿Tienen los trabajadores interinos indemnización a partir de ahora? No. A fecha de hoy, los trabajadores que tengan actualmente un contrato de interinidad seguirán sin cobrar ningún tipo de indemnización cuando se les termine dicho contrato. La sentencia conocida el martes, solo afecta a la trabajadora demandante. E incluso esta sentencia no es firme y cabe recurso de casación ante el Tribunal Supremo para unificación de doctrina. Es poco probable que el Supremo contradiga al TJSM en este caso, según los expertos, pero aun así harían falta dos sentencias de este tribunal en el mismo sentido para sentar jurisprudencia. En ese momento el resto de tribunales españoles deberían seguir la línea que marque el Supremo.

2. ¿Pueden reclamar los trabajadores interinos esta indemnización? Sí, las dos sentencias del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM), aunque no sientan jurisprudencia, abren la puerta a la presentación de reclamaciones en los juzgados de lo social.

3. ¿Pueden reclamar esta indemnización el resto de trabajadores temporales no interinos? Sí, pero esta cuestión es la que más dudas genera, sobre todo tras la sentencia del tribunal madrileño.

Distintos expertos en Derecho del Trabajo y asesores jurídicos laborales de los sindicatos consultados consideran que, tras la sentencia de septiembre pasado del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se abrió totalmente la puerta a que la reclamación se haga por parte de casi cualquier tipo de trabajador temporal (interinos, eventuales por circunstancias de la producción o de obra o servicio).

Sin embargo, la última sentencia de la justicia española conocida este miércoles podría cerrar algo la puerta a que todos los temporales puedan reclamar. En concreto, el fallo del TSJM podría acotar algo más el colectivo susceptible de presentar reclamaciones, a solo los interinos, por dos cuestiones.

Primero, porque el TSJM precisa que el caso sobre el que falla, por ser interino, solo afecta a "un supuesto de temporalidad con *tempus* no acotado y de previsibilidad incierta". Esto dejaría fuera a los eventuales por circunstancias de la producción cuya duración (*tempus*) sí está previamente determinada e incluso a los de obra o servicio, que tienen una duración estimada, según explica el socio del área laboral de Pérez-Llorca, Daniel Cifuentes.

Y, en segundo lugar, la sentencia indica que para este tribunal la indemnización se justifica para aquellos trabajadores que ocupen puestos "comparables" a un trabajador fijo.

No obstante, la puerta a las demandas de todos los temporales no queda cerrada, ya dado que el fallo judicial español centra su argumentación en que la trabajadora interina del caso se merece la indemnización porque su despido fue equiparable a un despido objetivo por causas sobrevenidas --ella sustituía a un liberado sindical y una reforma legal redujo casi un 60% el número de liberados sindicales-- el TSJM no estaría aplicando al 100% la argumentación de la justicia europea. Los magistrados comunitarios exigían la no discriminación por la vía de las indemnizaciones entre temporales y fijos y no aceptaba la causalidad del contrato temporal como causa objetiva para justificar distintas indemnizaciones.

4. ¿Cómo se debe reclamar la indemnización?

Hay dos posibilidades en función del tipo de contrato y de cuando haya terminado la relación contractual.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid sitúa las reclamaciones en sede de despido, según explica Pedro Poves, asesor jurídico del sindicato CSIF. Esto significa que la vía más susceptible de salir adelante sería reclamar la indemnización presentando una demanda por despido. No obstante, este tipo de demandas solo se pueden presentar en los 20 días siguientes a la extinción del contrato. Por ello solo podrían formalizar esta demanda en los juzgados de lo social los interinos a los que se les termine el contrato a partir de ahora, o que hayan finalizado su relación en los últimos veinte días.

La segunda vía es la de reclamación de cantidad. En este caso tanto los temporales que hayan cobrado 12 días por año trabajado como indemnización al término de su contrato --como fija la ley-- como los interinos que no hayan cobrado nada, podrán presentar también en los juzgados de lo social una reclamación de cantidad. Dicha reclamación será por los 20 días completos (en el caso de los interinos) o por los 8 días restantes que no percibieron el resto de temporales que sí cobraron 12 días por año.

Además, los funcionarios y el personal estatutario de las administraciones públicas --entre los que están todos los trabajadores que prestan su servicio en el Sistema Nacional de Salud-- tendrán hasta 4 años para presentar dicha reclamación de cantidad.

5. ¿Hay alguna garantía de lograr la indemnización? No. De momento, los jueces dictaminarán en cada caso. Solamente podría existir dicha garantía plena si existiera un cambio legislativo --que puede llevar a cabo bien el Gobierno o el Parlamento-- que recogiera dicha indemnización en el Estatuto de los Trabajadores.