

# El TSJ de Madrid iguala el despido de interinos y fijos

Mercedes Serraller  
05/10/2016

**Otorga a la interina del Ministerio de Defensa 20 días por año trabajado.**

Una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) iguala el despido de interinos y fijos y otorga a la interina del Ministerio de Defensa 20 días por año trabajado en el caso que originó la sentencia del Tribunal de la UE. Concluye que "no se puede discriminar a la actora en cuanto a la indemnización por la extinción de la relación laboral, como consecuencia del tipo de contrato suscrito y, por consiguiente, tiene derecho a igual indemnización que la que correspondería a un trabajador fijo comparable de extinguirse su contrato por otra causa objetiva, siendo en este caso evidente la igualdad en los términos de comparación respecto". Así, la demandante recibirá 6.141,85 euros por los cerca de 10 años que trabajó como interina con un lapso de un año en que no medió contrato.

Este fallo se adapta a la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE que el pasado 14 de septiembre consideró ilegal que los contratos interinos no tengan indemnización, a diferencia del resto de temporales, que disfrutan de 12 días, y abrió la puerta a equiparlos con los fijos, que gozan de 20 días. En una sentencia que ha originado un profundo debate y que obligará a modificar el Estatuto de los Trabajadores y que en sentido estricto implicaría la instauración del contrato único, apuntó que los contratos temporales son injustamente tratados frente a los indefinidos. El fallo puede afectar al resto de países de la UE, que también diferencian entre contrato fijo y temporal y sus respectivas indemnizaciones.

El caso que juzga la sentencia afecta a un contrato de interinidad, una modalidad de contrato temporal que no recibe ninguna indemnización, a diferencia de los contratos por obra y servicio y los eventuales por circunstancias de la producción, que sí que disfrutan de 12 días. El fallo no deja claro con qué tipo de contrato debe equiparar el legislador español el de interinidad, si con el resto de temporales o con los fijos, aunque los juristas consultados señalan que apunta a que sea con los fijos por realizar la trabajadora la misma función.

Se trata de una empleada 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 de la trabajadora a la que sustituía y fue despedida.

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 observa que "la contratación cumple los requisitos exigidos por la normativa nacional", pero se pregunta "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.

En efecto, apuntó el Tribunal de la UE, "en Derecho español existe una diferencia de trato entre los trabajadores fijos y con contrato de duración determinada [...] desigualdad aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que no reconoce indemnización". El Tribunal europeo falla que el Acuerdo marco comunitario sobre el trabajo de duración determinada "debe interpretarse en el sentido de que el concepto de condiciones de trabajo incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato". A continuación, concluye que el citado Acuerdo "se opone a una normativa nacional que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que tenga derecho a indemnización".