

Los expertos piden cautela ante el fallo del TSJ de Madrid sobre los interinos

IGNACIO FAES

Los expertos del ámbito laboral coinciden en manifestar su cautela y rechazan que el caso enjuiciado por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid se pueda extrapolar al resto de contratos temporales. Y advierten: el fallo limita el cobro a quien realiza un trabajo comparable al del fijo sustituido.

María del Mar Alarcón, socia de Ceca Magán Abogados, subraya que “ahora más que nunca, necesitamos que el legislador cumpla con su función y aporte seguridad jurídica al incierto panorama que se nos presenta con las consecuencias laborales, económicas y sociales que conlleva esta situación de inseguridad”. A su juicio, “al juez nacional se le abren distintas vías para condenar al empresario al pago de una indemnización y para determinar la cuantía de la misma, por lo que es previsible que en los próximos meses conozcamos interpretaciones distintas y habrá que estar muy atento al Supremo”.

Alberto Madamé, socio de Laboral de Baker & McKenzie, destaca que “la sentencia considera que la causa de extinción es asimilable al despido objetivo, en tanto que no es atribuible al trabajador”. Por otro lado, los expertos de Baker & McKenzie señalan que es una sentencia con una construcción jurídica confusa, que abre muchos interrogantes en relación a la normativa de la extinción de los contratos temporales y deja patente la necesidad de que el legislador se pronuncie al respecto cuanto antes. Además, subrayan que el Tribunal entiende, siguiendo la línea fijada por el Tribunal Superior de Justicia Europeo, que no hay razón que justifique que la extinción del contrato temporal deba tener un tratamiento peor simplemente por la modalidad contractual, es decir, porque sea un contrato temporal.

Alfredo Aspra, socio del área Laboral de Olleros Abogados, entiende que la sentencia “viene muy determinada por las circunstancias concretas del supuesto planteado, al concurrir una situación que claramente pone en evidencia el elemento de comparación exigido por la interpretación dada por el TJUE”. Añade que “no debería realizarse una extrapolación directa y automática a otras modalidades de contratos temporales, ni tan siquiera en supuestos de extinciones de contratos de interinidad, al ser necesario llevar a cabo un previo examen de comparación entre el trabajador temporal e indefinido comparable a efectos de la equiparación indemnizatoria”.

Los expertos dan su opinión

“ El fallo Considera que la causa de extinción es asimilable al despido objetivo”

Alberto Madamé



“ La sentencia es criticable, puesto que omite cuestiones relevantes en esta materia”

Jorge Aranaz



“ No ayuda a un correcto análisis del problema de los contratos temporales ‘versus’ los indefinidos”

Fernando Vizcaíno de Sas



Rechazan que el caso enjuiciado se pueda extrapolar al resto de contratos temporales

Avisan que la sentencia limita el cobro a quien realiza un trabajo comparable al del fijo sustituido

“ El fallo viene determinado por las circunstancias concretas del supuesto planteado”

Alfredo Aspra



“ Su eficacia práctica dependerá de futuras interpretaciones y del Supremo”

César Navarro



“ Habrá que ver ahora si este resultado se extiende a otros tipos de contratos temporales”

Mario Barros



Jorge Aranaz, socio de Laboral de Cuatrecasas, destaca que “omite cuestiones relevantes”. El letrado asevera que “de un lado, el Tribunal de Justicia convierte la finalización del contrato temporal en una causa de despido objetivo. Sin aportar un razonamiento jurídico sofisticado ni suficiente a nuestro juicio, la sentencia equipara la finalización del contrato temporal por cumplimiento del plazo pactado, por terminación de la obra o servicio, o por reincorporación del trabajador sustituido, a la finalización del contrato por causas objetivas. Y la diferencia de causa es clara. Pero es que en Derecho español, la indemnización por extinción de un contrato de duración determinada por causas objetivas es la misma que la de un trabajador con contrato indefinido, por lo que en este punto no habría diferencia alguna de trato”.

Mario Barros, socio de Laboral en Uría Menéndez, apunta que “habrá que ver ahora si este resultado se extiende a empleadores distintos del Estado y a otros tipos de contratos temporales”. Barros explica que “incide en el razonamiento del TJUE que ha sido cuestionado por la doctrina y que consiste en calificar la causa de extinción del contrato de interinidad,

esto es, la reincorporación de la persona titular del puesto, como circunstancia objetiva, en el sentido de que no es reprochable al trabajador ni dependiente de la mera voluntad de la empresa, y equipararla con las causas objetivas en sentido técnico jurídico, que son unos motivos de extinción contractual que incluyen las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que llevan aparejada una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades de salario”.

Fernando Vizcaíno de Sas, socio del departamento Laboral de Jiménez de Parga, subraya que “el TSJ reduce la problemática de los contratos interinos planteada por el TJUE a una indemnización de 20 días por año”. El letrado sostiene que “esta sentencia no ayuda a un correcto análisis de la problemática de los contratos temporales versus los indefinidos”.

Por su parte, César Navarro, socio del departamento de Derecho Laboral de CMS Albiñana & Suárez de Lezo, asegura que “debe tenerse en consideración que esta Sentencia únicamente posee un efecto directo sobre el supuesto enjuiciado y que no es firme. Su eficacia práctica dependerá de las interpretaciones que de este pronunciamiento se vayan dando”.