

## La nueva indemnización por cese de los trabajadores temporales

El **Tribunal de Justicia de la Unión Europea en Sentencia del 14 de septiembre de 2016** dictamina dos aspectos, que, pueden suponer un cambio en la legislación nacional.

En primer lugar, incluye la indemnización dentro de las condiciones de trabajo que deben ser respetadas de igual forma tanto para los trabajadores temporales como para los fijos; y en segundo lugar, declara el derecho a su percepción a los trabajadores interinos.

Tras estas, se alza el **Tribunal Superior de Justicia de Madrid en Sentencia del 5 de octubre del presente año** ha venido a consolidar de lo expresado por el TJUE.

Así, ante la extinción de la relación laboral de una trabajadora que prestaba sus servicios mediante sucesivos contratos de interinidad por sustitución con una duración de 7 años, y tras la reincorporación de la trabajadora que venía siendo sustituida, se pronuncia la Doctrina nacional.

Tal y como se pronunció el Tribunal Superior de Justicia de la UE, lo que las leyes nacionales deben conseguir, es evitar que, ante la situación de dos trabajadores con idénticas condiciones, y solo por el mero hecho de la temporalidad de su contrato, se desemboque en un trato divergente.

Por tanto, tras la reclamación de la trabajadora sustituta, de su **derecho a recibir una indemnización** por considerar que su contratación fue realizada en fraude de ley y su correspondiente despido como improcedente, se pronuncia el TSJ de Madrid, estableciendo que **esa negación de su derecho indemnizatorio no le sería de aplicación si su contratación no hubiese sido temporal**.

Es por ello por lo que, siguiendo la línea expresada por el TJUE, se expone que **la trabajadora tendrá derecho a percibir la indemnización por la extinción de la relación laboral, ya que no se puede discriminar como consecuencia del tipo de contrato suscrito**, y dado que las labores prestadas eran idénticas y comparables a las de la trabajadora fija, **la sustituta tendrá derecho a la indemnización de 20 días de salario por año trabajado**.

Esta trascendente sentencia, abre el debate sobre la necesidad o no de una nueva reforma laboral, al menos en lo que a la contratación temporal se refiere.

Si ello continua así, teniendo en cuenta la primacía del derecho comunitario, se aplicará directamente la equiparación de la indemnización por finalización de los contratos temporales, cuando se aprecie que ambas situaciones son idénticas con respecto de un trabajador indefinido comparable, siendo automático el abono de la indemnización establecida en caso de despido objetivo, es decir, de veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades.

