

Comentario Laboral

Los contratos de interinidad lícitos a su término no generan derecho a indemnización | STS 13 de marzo de 2019

11 de marzo de 2019

Tras prácticamente dos años y medio desde que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea conmocionara el mercado laboral español al equiparar la indemnización derivada de la finalización de los contratos temporales interinos a la de los empleados fijos, finalmente el Tribunal Supremo español ha zanjado la cuestión en su reciente sentencia de 13 de marzo de 2019, dictaminando que los contratos temporales de interinidad no generan ningún tipo de indemnización una vez llegado su término.

En relación con el famoso expediente de Dña. Ana de Diego Porras contra el Ministerio de Defensa, después de mucho tiempo de espera la incógnita se ha resuelto. Se trataba del expediente de una trabajadora que tras varias interinidades desde febrero de 2003, suscribió en 2005 un nuevo contrato de interinidad que duró aproximadamente siete años.

La cuestión jurídica que se planteaba era si al término de su contrato temporal de interinidad tenía o no derecho a percibir alguna indemnización. Y de ser la respuesta positiva si debería ser la de 20 días de salario por año de servicio (cual despido objetivo) o 12 días (en las mismas condiciones que un contrato temporal, bien eventual por circunstancias de la producción bien de obra y/o servicio determinado).

Prescindiendo de las múltiples vicisitudes procesales del procedimiento (con cuestiones prejudiciales ante el TJUE) nos situamos en la solución final dada al recurso casacional para la unificación de doctrina formalizado por el Ministerio de Defensa frente a la STSJ Madrid de 5 de octubre de 2016 que concedió a la trabajadora al término de su contrato una indemnización de 20 días por año trabajado (cual si fuese un despido por causas objetivas).

Ahora el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (13 Magistrados) por mayoría (11) en sentencia 207/2019 dictada con fecha 13 de marzo, estima el recurso y anula dicha STSJ, desestimando íntegramente la demanda de la trabajadora al entender que la exclusión, por parte del Estatuto de los Trabajadores, de una indemnización al finalizar un contrato de interinidad, sea cual sea su duración, es plenamente ajustada a Derecho.

Los razonamientos que conducen a esta conclusión se pueden resumir como sigue:

1º.- No cabe aplicar a los interinos la indemnización de 20 días prevista para la extinción contractual por causas objetivas porque "no es posible confundir entre las distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular de un contrato temporal en un supuesto objetivo que el legislador no ha contemplado como tal. El régimen indemnizatorio del fin de los contratos temporales posee su propia identidad, configurada legalmente de forma separada" (Fundamento de Derecho III.5).

2º.- No es discriminatorio que los interinos reciban un trato diferencial del resto de temporales.

En efecto la sentencia subraya que "la mera imposición de una indemnización como la establecida para los otros contratos temporales no sólo no constituye una sanción por el uso abusivo [de la temporalidad], sino que ni siquiera posee, por sí sola, el efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal". Y ello porque se le estaría reconociendo una compensación inferior que la sanción con la que se amonesta una relación laboral temporal fraudulenta: la



conversión en indefinida; "una sanción para el empresario mucho más gravosa que la de la indemnización de 12 días" (Fundamento de Derecho IV.3).

Igualmente se destaca que aunque "a priori pudiera parecer exenta de justificación la diferencia entre unos y otros trabajadores temporales, lo cierto es que la distinta solución de nuestra norma legal obedece a la voluntad del legislador de destacar una situación no idéntica a las otras modalidades contractuales, puesto que en el caso de la interinidad por sustitución el puesto de trabajo está cubierto por otro/a trabajador/a con derecho a reserva de trabajo" (Fundamento de Derecho IV.4).

3º.- Por último la sentencia afirma que "el estímulo que para la empresa pudiera suponer el ahorro de la indemnización de 12 días mediante la prórroga del contrato temporal o a la conversión en fijo, no tiene aquí sentido puesto que el empleo permanece en todo caso al ser cubierto por la persona sustituida al reincorporarse"(Fundamento de Derecho IV.4 in fine).

La STS cuenta con el Voto Particular de dos magistrados, que proponen, por la duración extremadamente larga de la interinidad que se enjuiciaba (siete años), reconvertir su contrato en uno fijo, con una indemnización, por tanto, de 20 días. De forma subsidiaria, establecer en favor de la trabajadora una compensación "de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de servicio".

En definitiva, tras largos avatares procesales, la STS de 13 de marzo 2019 concluye sentando la doctrina de que los trabajadores interinos por sustitución no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar lícitamente su contrato por cumplimiento del término. De esta manera se confirma la adecuación de la normativa laboral española al contenido de la Directiva 1999/70 (cláusulas 4 y 5).

Para su información, puede descargar en PDF el criterio comentado [aquí](#).

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#)

alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[Pedro Alonso Rodríguez](#)

pedro.alonso@andersentaxlegal.es