



Carlos Sedano
Asesor Laboral de CEHAT

El Supremo resuelve que la finalización de los interinos no conlleva indemnización

Zanjando el debate relativo a si los trabajadores contratados mediante la modalidad de interinidad tienen derecho a percibir indemnización, el Tribunal Supremo ha dictado finalmente sentencia, de fecha 13 de marzo de 2019, en la que establece que dichos contratos, al igual que los contratos formativos, no deben ser indemnizados a su término, a diferencia de los contratos indefinidos y del resto de contratos

temporales, tal como se establece en artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, convalidando por tanto la normativa estatal. Finaliza así una larga discusión doctrinal y judicial que se inició cuando el Tribunal de Justicia de la Unión Europea estableció, cuestionando la norma nacional, que tal situación era discriminatoria para estos trabajadores, criterio del que se desdijo en un pronunciamiento posterior.

El artículo 491 c) del Estatuto de los Trabajadores establece que a la finalización del contrato temporal, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de doce días de salario por cada año de servicio.

En diciembre de 2014 el Tribunal Superior de Justicia de Madrid elevó al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE), una cuestión prejudicial sobre si era discriminatorio que los trabajadores interinos no percibieran la misma indemnización que los trabajadores indefinidos e incluso que el resto de trabajadores temporales al término de su contrato. La misma se efectuaba con ocasión de una trabajadora interina que había prestado servicios en el Ministerio de Defensa durante nueve años, y que había sido cesada sin serle abonada indemnización alguna.

Planteada en tales términos la consulta, el TJUE, en sentencia de septiembre de 2016, dictaminó que era discriminatoria la diferenciación entre trabajadores fijos, temporales e interinos, a efectos de las indemnizaciones por fin de contrato, lo que creó un enorme revuelo en los ámbitos jurídico y judicial pues, a continuación, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que debía resolver la cuestión (conocida como “Diego Porras”, por los apellidos de la trabajadora), falló reconociendo a esta el derecho a una indemnización de veinte días por año trabajado, entendiendo que era aplicable, por analogía, el régimen legal de los despidos objetivos, por cuanto el cese evidenciaba la necesidad productiva de extinguir una relación laboral, y lo contrario supondría incurrir en la discriminación prohibida por la Directiva europea 1999/70.

El Ministerio de Defensa demandado recurrió dicha decisión ante el Tribunal Supremo, quien elevó nueva petición prejudicial al TJUE. En sentencia de noviembre de 2018 el Alto Tribunal europeo dictó sentencia en la que, rectificando su doctrina anterior, entendió que no existía tal discriminación.

Por fin, la reciente sentencia de 13 de marzo de 2019 del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, cierra el debate y resuelve la cuestión. Con base en este último pronunciamiento del alto Tribunal europeo, compara la doctrina contradictoria sentada en sendas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. En una de ellas, finalizado el contrato

de trabajo de interinidad por sustitución, este se extinguió por la reincorporación de la trabajadora sustituida, sin ninguna consecuencia indemnizatoria, mientras que en caso “Diego Porras” se había condenado al Ministerio de Defensa a abonar a la interina cesada una indemnización de veinte días de salario por año trabajado, como la establecida para los supuestos de despido por causas objetivas.

El Tribunal Supremo considera que la primera sentencia del TJUE se había dictado bajo premisas erróneas, como que la indemnización que nuestro ordenamiento jurídico fija para los supuestos de despido por causas objetivas estaba señalada exclusivamente para los trabajadores con relación laboral indefinida, cuando ello es incierto pues todos los contratos que se extinguen por dicha causa son acreedores de la misma indemnización. Considera nuestro alto tribunal que, a diferencia de dicha causa extintiva, que es indemnizada en régimen de igualdad para todo tipo de contratos, independientemente de su duración, el Estatuto de los Trabajadores establece un régimen indemnizatorio específico para los contratos temporales.

Considera que este régimen indemnizatorio está excluido del ámbito de la Directiva, “que ciñe su mandato antidiscriminatorio a la preservación de los derechos de los trabajadores temporales respecto de los que se reconozcan a los trabajadores fijos”.

El propio TJUE había señalado, apartándose de su criterio anterior, y con motivo de cuestiones prejudiciales planteadas por tribunales españoles, que la finalización del contrato de interinidad debida a la reincorporación de la trabajadora sustituida, se produce en un contexto sensiblemente diferente de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador se extingue debido a la concurrencia de causas objetivas, y además había admitido que la indemnización de veinte días por año trabajado se reconocía en el ordenamiento jurídico español con independencia de la duración determinada o indefinida del contrato de trabajo. En definitiva, el Tribunal de la Unión Europea había reconducido la cuestión y negado que cupiera considerar contraria a la Directiva la norma que permite extinguir regularmente el contrato de trabajo de

interinidad sin aparejar la indemnización prevista para los despidos objetivos.

Con estos antecedentes, el Tribunal Supremo aborda la cuestión de si la inexistencia de indemnización en los contratos de interinidad, respecto de otras modalidades contractuales a tiempo determinado (obra o servicio y eventuales), podría ser discriminatorio y por tanto contrario a la Directiva 1991/70, concluyendo que dicha discriminación es inexistente, toda vez que aunque “a priori” pudiera parecer injustificado dicha diferencia de trato, la misma existe, ya que en el caso de la interinidad por sustitución el puesto de trabajo está cubierto por otro trabajador con reserva del puesto de trabajo, y dicho puesto no desaparece con el cese del trabajador interino, hallando la temporalidad su motivación en esta concreta y peculiar característica que, a su vez, implica un modo de garantizar el derecho al trabajo de la persona sustituida, lo que no concurre en el resto de modalidades de contrato temporales. Señala, además, que el estímulo que para la empresa pudiera suponer el ahorro de la indemnización de doce días mediante la prórroga del contrato temporal o la conversión en fijo, aquí no tiene sentido -a diferencia de otros contratos temporales- puesto que el empleo permanece en todo caso al ser cubierto por la persona sustituida al reincorporarse.

El TJUE, dictaminó que era discriminatoria la diferenciación entre fijos, temporales e interinos

