

# El Supremo zanja el debate: los interinos pueden ser despedidos sin indemnización

**El pleno de la Sala de lo Social rechaza que su cese pueda equipararse al de un fijo o al de otros temporales**

Pedro del Rosal

28 de marzo de 2019

Dos años y medio después de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) agitara el mercado laboral español con la famosa (y polémica) sentencia del *asunto De Diego Porras*, el Tribunal Supremo ha puesto fin al debate y ha resuelto que los interinos no tienen derecho a percibir indemnización en caso de despido. Ni siquiera los de larga duración. La resolución, dictada por el pleno de la Sala de lo Social, cuyo contenido adelanta CincoDías, afirma que no cabe "otorgar indemnización alguna por el cese regular del contrato de interinidad, no solo la que calcula la sentencia [recurrida] con arreglo a los 20 días del despido objetivo, sino, incluso, con arreglo a los 12 días" que el Estatuto de los Trabajadores fija para los contratos de obra o servicio y acumulación de tareas.

El pronunciamiento europeo abrió un profundo debate en nuestro país al sugerir que era discriminatorio que los empleados temporales recibieran una indemnización inferior a la de los fijos. Una posición que llevó a algunos a afirmar que desde la justicia comunitaria se empujaba a España a avanzar hacia el contrato único. Sin embargo, después de que el propio TJUE enmendara su criterio, el Supremo ahora se reafirma en la posición que hasta 2016 se había sostenido en torno a estos trabajadores temporales de la Administración.

En la sentencia, los magistrados rechazan que quepa aplicar a los interinos la indemnización de 20 días 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". Las relaciones de duración determinada, insisten, tienen su propio régimen. La pregunta, por tanto, es si es discriminatorio que los interinos reciban por tanto un trato diferencial del resto de temporales.

A ello la resolución responde que, de acuerdo con el último pronunciamiento del TJUE, la imposición de una indemnización como la que tienen otros contratos temporales "no solo 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 los 12 días por año trabajado.

Por último, el Pleno termina señalando que aunque a priori pueda parecer que no existe justificación para diferenciar entre los interinos y el resto de temporales, lo cierto es que es voluntad del legislador no equiparar de forma absoluta ambas modalidades contractuales. En el caso de la interinidad, explican los magistrados, el puesto de trabajo está cubierto por otro trabajador con derecho a la reserva de puesto de trabajo. "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", remata la resolución.

Con esta decisión se pone fin al largo recorrido judicial que en la justicia española ha tenido el caso de la propia Ana de Diego Porras, trabajadora que permaneció más de siete años como interina en el Ministerio de Defensa. Tras elevar una cuestión prejudicial al TJUE, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid le concedió una indemnización de 20 días por año trabajado (como un despido objetivo). Compensación que ahora anula el Supremo.

La sentencia, no obstante, cuenta con el voto particular de dos magistrados (lo formula Fernando Salinas Molina y se adhiere Rosa María Viroles Piñol), 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".