

## 10.19 Circular Informativa

### **EL TRIBUNAL SUPREM SENTENCIA QUE ELS INTERINS PER SUPLÈNCIA NO TENEN DRET A INDEMNITZACIÓ**

El Tribunal Suprem tanca finalment el debat en els tribunals nacionals i el Tribunal de Justícia de la UE, i conclou en la seva sentència núm. 207/2019, de 13 de març de 2019, que **no hi ha dret a indemnització pel cessament regular d'un contracte d'interinitat per suplència.**

L'inici de la polèmica va tenir lloc l'any 2016 quan el TJUE, en el marc del famós cas "Diego Porras" (STJUE de 14 de setembre de 2016 – C-596/14), va determinar que la legislació espanyola discriminava als empleats i empleades públiques amb contractes d'interinitat que, en comparació amb la resta de persones treballadores temporals, no tenen dret a indemnització quan finalitza el mateix.

No obstant això, tal com vam explicar a la nostra [Circular 7/18](#), el TJUE va dictar sentència el 5 de juny de 2018 (C-677/16), declarant que existeixen raons objectives per no preveure el dret a una indemnització de 20 dies per any treballat com es preveu pels casos d'acomiadament objectiu i que, per tant, la normativa espanyola no podia ser considerada contrària a l'europea.

Entre els seus arguments, el TJUE considerava que les parts en el contracte temporal coneixen la data o el fet que determinarà la seva finalització i, en canvi, en el cas de l'acomiadament objectiu d'un treballador fix, parteix de circumstàncies que no es trobaven previstes amb anterioritat. Més tard, al novembre de 2018, el tribunal europeu va tornar a analitzar el cas "Diego Porras" (STJUE de 21 novembre de 2018 – C-619/17) confirmant el seu últim criteri, i remarcant que la indemnització prevista a l'article 53.1 b) ET es reconeix en el cas d'acomiadament amb independència de la duració determinada o indefinida del contracte de treball.

**Ara, el Tribunal Suprem, en la mateixa línia, nega el dret a la indemnització de 20 dies, i fa un pas més considerant que tampoc hi cap indemnitzar al personal interí amb els 12 dies per any treballat que preveu l'article 49.1 c) de l'Estatut dels Treballadors quan finalitzen la resta de contractes temporals:**

*"Doncs bé, a la vista de la resposta del Tribunal de la Unió, no sembla que pugui entendre's que la fixació de la indemnització constitueixi una mesura d'acord amb la finalitat que han de garantir aquelles a adoptar en atenció a la indicada clàusula 5 de la Directiva. Certament, la mera imposició d'una indemnització, com l'establerta per als altres contractes temporals, no només no constitueix una sanció per l'ús abusiu, sinó que ni tan sols posseeix, per si sola, l'efecte dissuasiu enfront d'aquesta utilització abusiva de la contractació temporal en tant que aquesta, precisament per partir de la regularitat*

d'aquests contractes, es configura com una indemnització inferior a la que es reconeixeria al contracte temporal fraudulent. Com hem indicat, la mesura adoptada en el nostre ordenament nacional per a satisfer l'obligació de la clàusula 5 de la Directiva es troba en la conversió en indefinit de tot contracte celebrat de manera abusiva o en frau de llei, la qual cosa provoca una sanció per a l'empresari molt més onerosa que la indemnització de 12 dies."

Per tant, com el nostre ordenament jurídic contempla una sanció davant l'abús de la contractació temporal molt més greu, entén el Tribunal Suprem que es dóna compliment a la clàusula 5 de l'Acord Marc sobre el treball de duració determinada, que figura a l'annex de la Directiva europea 1999/70, que exigeix que els països membres de la UE disposin de mesures per a evitar aquest ús abusiu de la contractació temporal.

Tot i així, convé tenir present el vot particular de dos magistrats que, davant el cas concret, proposen reconvertir el contracte d'interinitat, en atenció a la seva llarga duració (7 anys), en fix i compensar econòmicament a la treballadora en qüestió com a mínim amb 12 dies de salari per any treballat.

Barcelona, 03 d'abril de 2019