

A LA FINALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD NO HAY QUE ABONAR INDEMNIZACIÓN: UNIFICACIÓN DE DOCTRINA.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS), mediante su sentencia 870/2019, de 17 de diciembre, ha desestimado el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia del TSJ Madrid, de 19 de mayo de 2017, que confirmó la decisión de instancia, por entender que el contrato de interinidad por vacante se extinguió adecuadamente al cubrirse reglamentariamente la plaza, y en cuanto a la indemnización de 20 días por año de antigüedad, se afirma en la sentencia que no resulta aplicable la doctrina contenida en la STJUE de 14/09/2016, asunto C-596/2014, y por otra parte, al haber continuado en la prestación de servicios para la demandada, no cabe entender que se hubiese producido un despido en el cese impugnado.

Tras la resolución del TSJ Madrid, la trabajadora demandante planteó el recurso de casación para la unificación de doctrina, denunciando la infracción de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, anexo de la Directiva 199/70/CE, interpretada en la forma en que lo hace la STJUE de 14/09/2016, asunto C-596/2014.

La Sala de lo Social del TS plantea en su sentencia que el art. 49.1.c) del ET niega expresamente el reconocimiento de cualquier indemnización en el caso de extinción de un contrato de interinidad (siempre y cuando se haya celebrado lícitamente).

En relación con la única cuestión suscitada en el presente recurso de casación unificadora, esto es, si procede el abono de la indemnización de 20 días prevista en el artículo 53 ET, o no existe tal derecho cuando se produce la válida finalización del contrato de interinidad por vacante debida a la cobertura reglamentaria de ésta última, la doctrina correcta se encuentra en la sentencia recurrida, pues en ella se determina la inexistencia de dicha indemnización en tales supuestos.

Entre los fundamentos de derecho que se detallan, se citan, entre otras, la sentencia del TS, de 13 de marzo de 2019 -Pleno- (Rcud. 3970/2016), con la que se zanjó definitivamente la cuestión reseñando que *"no es posible confundir entre distintas causas de extinción contractual y transformar la finalización regular del contrato temporal en un supuesto de despido 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, sin menoscabo alguno del obligado respeto al derecho a no discriminación de los trabajadores temporales"*.

Adicionalmente, se añade que tampoco cabe aplicar la indemnización correspondiente al despido objetivo conforme a la última jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencia del TJUE de 5.06.2018, asunto Montero Mateos C-677/16).

PARA MAYOR INFORMACION,

EN NUESTRAS OFICINAS