



# A FONDO

## EL CONTRATO DE INTERINIDAD EN ESPAÑA: CONFIGURACIÓN LEGAL E IMPACTO DE LA DOCTRINA COMUNITARIA

### en breve

La contratación temporal en España ha venido vinculada a la realización de trabajos causales y sometidos a término, motivados por una razón que impide o hace incoherente la aplicación a estos trabajadores de los contratos de naturaleza indefinida.

### sumario

- La contratación temporal en España
- Configuración legal del contrato de interinidad
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 14 de septiembre de 2016  
Justicia: impacto en la configuración legal del contrato de interinidad

### autor

**Javier Reyes**

Abogado Dpto. Laboral CECA MAGÁN



### LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA

Así, el uso de este tipo de contratación ha ido vacilando a lo largo de los años en función de diversos factores, tales como la situación política, la regulación normativa de la materia o el estado de la economía. De este modo, los elevados índices de temporalidad en nuestro país se han venido considerando como uno de los grandes problemas de nuestras relaciones laborales, dado que impiden el desarrollo profesional del trabajador y la estabilidad en el empleo, aunque también es cierto que ésta viene condicionada al tejido productivo español, plenamente estacional y donde nuestra situación geográfica condiciona, sin duda, la actividad empresarial y, por ende, el modelo de contratación primario.

Estos elevados índices de temporalidad, de no regularse y someterse a control por parte de nuestras autoridades laborales, tienden a incidir en la productividad y competitividad de las empresas españolas, puesto que, situar al empleado en la intranquilidad de que su empleo pende de la finalización de un proyecto concreto o una causa determinada, parece repercutir irremediabilmente en la motivación del mismo, con el perjuicio que para la producción conlleva.

De esta forma, los índices de temporalidad en las relaciones laborales en nuestro país duplican y, en algunos casos, cuadruplican, los índices habidos en el resto de los países de la Unión Europea, lo que deja al descubierto algunas notas características del modelo productivo que encontramos en España y del que tanto se ha hablado, centrado principalmente en la construcción y en el sector servicios, en especial, el turismo y la hostelería.

Aun con ello, **la regulación del contrato de interinidad atiende a circunstancias distintas y diferenciadas**, por cuanto se conciertan para atender la situación temporal y provisional que se genera en el periodo necesario para la sustitución de un trabajador o la provisión de un puesto determinado, como desarrollaremos de forma prolija seguidamente.

En cualquier caso, hemos de señalar con carácter previo que la contratación temporal en España sufrió un ascenso continuo desde 1987 hasta inicios de la década de los 90, en los que se mantuvo estable pero elevada, produciéndose un descenso significativo con motivo de la grave crisis financiera que atravesó el país a partir de 2008. No obstante, hemos de decir que este descenso vino producido únicamente por la destrucción de empleo que se produce entre los años 2008 y 2013, donde el número de personas en desempleo en nuestro país pasa de 1.773.200 personas en el segundo trimestre de 2007 a 6.278.200 personas en el tercer trimestre de 2013, es decir, un 254% más elevado<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Estadística. (2016). Número de parados.  
Sitio web: <http://www.ine.es/consul/serie.do?s=EPA86&nocab=1%23FFF8DC>

De este modo, los índices de contratación temporal en España se situaron en torno al 23% en el año 2012, en contraste con el 15.1, 13.9 y 6.1% que se da en Francia, Alemania y Reino Unido, respectivamente. De esta forma, constituye la contratación temporal en nuestro país una suerte de modalidad contractual que se antoja como superadora de especiales problemas de desempleo, pero que quizás la realidad sea rotundamente contrapropuesta, y sea esta política de contratación temporal la que realmente conlleve la elevada tasa de desempleo que ha tenido nuestro país en los últimos años.<sup>2</sup>

Con todo cuanto antecede, podríamos preguntarnos si la solución a esta situación vendría dada por la equiparación del *quantum indemnizatorio* de este modelo contractual con el de los contratos de naturaleza indefinida, como así introdujo la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 14 de septiembre de 2016, con respecto a los contratos de los trabajadores interinos, lo que ha sido finalmente criticado y viene siendo enderezado por la doctrina judicial y científica.

## CONFIGURACIÓN LEGAL DEL CONTRATO DE INTERINIDAD

El contrato de interinidad aparece regulado en el artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), cuando establece que «podrán celebrarse contratos de duración determinada (...) cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución».

Por su parte, el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (RCL 1999, 45), que desarrolla el precitado artículo 15,

## “La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo”

en materia de contratos de duración determinada, conceptúa el contrato de interinidad atendiendo a dos situaciones diferenciadas:

1. Por un lado, indica que el contrato de interinidad es **aquel que se celebra para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo;**
2. Por otro lado, señala que el contrato de interinidad es **aquel que se celebra para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.**

Se trata pues de una modalidad de contratación temporal que gira entorno a circunstancias muy concretas y determinadas, en las que el trabajador es plenamente conocedor de la finalidad de su contratación y el término de su contrato de trabajo, lo que le dota de una serie de particularidades que han dado lugar recientemente a un gran desarrollo jurisprudencial, principalmente en lo relativo a su *quantum indemnizatorio*.

En cuanto a los **presupuestos formales** del contrato de interinidad, el propio artículo 4 anteriormente referenciado, señala que:

1. El contrato de trabajo deberá **identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución**, indicando si el



# A FONDO

## EL CONTRATO DE INTERINIDAD EN ESPAÑA: CONFIGURACIÓN LEGAL E IMPACTO DE LA DOCTRINA COMUNITARIA

puesto de trabajo a desarrollar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

2. La **duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido** con derecho a la reserva del puesto de trabajo. No obstante, en los supuestos en los que el contrato se concierte con motivo de la existencia de un proceso de selección o promoción, la duración de este será **la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción** para la cobertura definitiva del puesto, sin que sea superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto, una vez superada dicha duración máxima.

Igualmente se prevé que en los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones Públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración de los contratos coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

De manera adicional, el apartado tercero del artículo 4 señala que esta modalidad contractual también podrá utilizarse para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

En cuanto a la **extinción del contrato de interinidad**, tendrá lugar -conforme a lo dispuesto por el apartado c) del artículo 1-, por las siguientes causas:

1. La reincorporación del trabajador sustituido.
2. El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.

3. La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
4. El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas.

Con estas premisas legales, el artículo 49 ET excluye a los contratos de interinidad del derecho a cualquier tipo de indemnización, señalando que «a la finalización del contrato, **excepto en los casos del contrato de interinidad** y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación».

De tal forma que nuestro legislador compensa al trabajador contratado mediante contrato de duración determinada mediante una indemnización que comprende, conforme a la Disposición transitoria octava ET, desde los 8 hasta los 12 días por año de servicio, que si bien se aleja de los 20 días que correspondería a la extinción de un contrato de naturaleza indefinida mediante despido objetivo -al que a continuación nos referiremos-, es muy superior a la indemnización que corresponde por la extinción de un contrato de duración determinada bajo la modalidad de interinidad, para el que no se recoge indemnización alguna.

A grandes rasgos, esta diferenciación en el *quantum indemnizatorio* que se asigna a la finalización de uno u otro modelo contractual encuentra su lógica en la expectativa en el empleo que pueda generarse entre ambas modalidades contractuales. La extinción del contrato de un trabajador que haya consolidado su puesto de trabajo y haya encontrado estabilidad en el empleo es bastante más traumática que la extinción de aquellos contratos de duración deter-

minada, donde la planificación personal y familiar se encuentra adaptada y confortada a la situación que ha de venir, cual es la finalización de la causa que originó la contratación del trabajador, siendo éste consciente de que esta extinción del contrato y, por ende, la finalización de la entrada de ingresos, llegaría a la conclusión del proyecto o servicio concreto que estuviera desarrollándose, o cesada la acumulación de tareas que propició la contratación.

No obstante, y en cuanto a la falta de indemnización reconocida a la extinción de un contrato de interinidad, ésta ha sido ampliamente discutida por nuestra doctrina judicial y científica, en el sentido de que podría entenderse que este trato diferenciador, lejos de fundamentarse en que la expectativa de estabilidad en el empleo del trabajador interino es nula -por cuanto conoce que reincorporado el trabajador sustituido su contrato carecerá de causa-, supone una discriminación para este colectivo que contraviene principios ya no sólo constitucionales sino también europeos, por cuanto el artículo 4 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, consagra la no discriminación como principio rector que debe presidir el uso de los contratos de duración determinada .

**LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016 (ASUNTO C-596/14) Y SU IMPACTO EN LA CONFIGURACIÓN LEGAL DEL CONTRATO DE INTERINIDAD. REVOLUCIÓN JUDICIAL Y SITUACIÓN ACTUAL**

Partiendo de la regulación legal del contrato de interinidad -que queda excluido del derecho a ningún tipo de indemnización conforme a nuestra normativa nacional- el

---

**“Compensa al trabajador contratado a través de un contrato de duración determinada mediante una indemnización que comprende, conforme a la Disposición transitoria octava ET, desde los 8 hasta los 12 días por año de servicio “**

---





# A FONDO

## EL CONTRATO DE INTERINIDAD EN ESPAÑA: CONFIGURACIÓN LEGAL E IMPACTO DE LA DOCTRINA COMUNITARIA

**“Podrán celebrarse contratos de duración determinada (...) cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución”**

Tribunal de Justicia de la Unión Europea revolucionó las diferencias existentes en cuanto a indemnizaciones de los distintos modelos contractuales. En concreto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, mediante Sentencia de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14) resolvió la cuestión prejudicial elevada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid, que traía origen en el marco del litigio entre Dña. Ana de Diego Porras y el Ministerio de Defensa, en el que se aludía a la interpretación que podía hacerse de una de las cláusulas que se encuentran contenidas en el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999.

El litigio suscitado por la Sra. De Diego Porras viene a referirse a la extinción que se produce de su contrato de interinidad y, en concreto, al quantum indemnizatorio que corresponde por la extinción de su contrato de trabajo, que como hemos referenciado, se trataba de un contrato de duración determinada ex artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores.

El Alto Tribunal Europeo, resumida y sintéticamente expuesto, concluye determinando que la normativa nacional española, en sus preceptos reguladores de la extinción del

contrato, contravienen la cláusula cuarta del Acuerdo marco, en tanto en cuanto no establece indemnización alguna para la finalización de los contratos de duración determinada en la modalidad de interinidad, indemnización que si contempla para el resto de contratos temporales -excepto para los formativos y de relevo-, siendo ésta aún mayor para la extinción de contratos de naturaleza indefinida.

Un pronunciamiento que, si bien fue inicialmente seguido por distintos Tribunales Suplicatorios, como el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en Sentencia núm. 613/2016 de 5 de octubre de 2016 [Rec. 246/2014], Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Oviedo, en Sentencia de 2 de noviembre de 2016 [Rec. 1904/2016], Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sentencia núm. 1962/2016, de 18 octubre de 2016 [Rec. 1690/2016], Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Málaga, en Sentencias de 16 noviembre de 2016 [Rec. 1515/2016 y Rec. 1411/2016] y Tribunal Superior de Justicia de Asturias y Galicia, de fecha 8 de noviembre de 2016 [Rec. 2142/2016] y 26 de octubre de 2016 [Rec. 2059/2016], respectivamente, no ha quedado exento de gran contradicción, por cuanto al mismo tiempo ha sido rechazada su aplicación por otros tantos tribunales, siendo especialmente relevante los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y La Mancha, Sentencia de 14 diciembre de 2016 [Rec. 1388/2016], Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia de 20 de diciembre de 2016 [Rec. 3593/2016], Tribunal Suplicatorio de Andalucía, Málaga, en Sentencia de 16 de noviembre de 2016 [Rec. 1539/2016], Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en Sentencia de 16 mayo y 5 de diciembre de 2017 [Rec. 827/2017; 2208/2017], respectivamente, y Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sentencias de 6 de marzo de 2017 [Rec. 113/2017] y 27 noviembre de 2017 [Rec. 5656/2017], respectivamente.

Sin embargo, en lo que parece que avanza hacia el fin de la doctrina “De Diego Porras”,

hemos de señalar que el Abogado General de la Unión Europea, en el seno de la decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Grupo Norte Facility: C-574/16) y por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Montero Mateos: asunto C-677/16), ha concluido señalando que «la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de las CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no supone una discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada el hecho de que, al finalizar sus contratos de trabajo por expiración del tiempo convenido, por haberse realizado la obra o el servicio pactados o por haberse producido el hecho o acontecimiento acordado, no les corresponda indemnización alguna o les corresponda una indemnización inferior que a los trabajadores cuyos contratos de trabajo, de duración determinada o de duración indefinida, se extinguen como consecuencia de una decisión del empre-

sario por una causa objetiva», conclusión que parece se extenderá igualmente a las cuestiones prejudiciales planteadas en los casos pendiente de resolución (Rodríguez Otero: C-212/17) y el propio De Diego Porras (C-619/17).

Con todo ello, debemos estar a la resolución que nuestro Alto Tribunal Europeo vuelva a dictar en las distintas cuestiones prejudiciales planteadas, en tanto de confirmarse las conclusiones de la Abogado General se confirmaría que no existe discriminación alguna entre los distintos modelos contractuales de duración determinada existentes en España, así como tampoco entre éstos y los contratos de duración indefinida.

Sin embargo, pudiera ser que lo que finalmente se pretenda adaptar, en consonancia con las conclusiones subsidiarias emitidas, sea el *quantum indemnizatorio* de los contratos de interinidad a la indemnización que se reconoce, conforme a la Disposición Transitoria octava ET, al resto de contratos temporales, exigiendo así una modificación de la configuración legal de esta modalidad contractual. ■

