

**¿SE TRANSFORMA EN INDEFINIDA LA RELACIÓN
LABORAL DE UNA PERSONA TRABAJADORA
INTERINA QUE PRESTA SUS SERVICIOS UNOS DÍAS
TRAS LA FINALIZACIÓN DE LA SUSTITUCIÓN?:
UN ANÁLISIS AL HILO DE LA STS NÚM. 27/2022,
DE 12 DE ENERO**

RAQUEL CASTRO MEDINA¹

Investigadora Predoctoral

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

E-mail: raquelcastromedina30@gmail.com

MIGUEL ÁNGEL GÓMEZ SALADO²

Profesor Ayudante Doctor (acreditado como Profesor Contratado Doctor)

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

E-mail: magsalado@uma.es

RESUMEN: En el presente trabajo se realiza un análisis de la doctrina contenida en la sentencia del Tribunal Supremo núm. 27/2022, de 12 de enero. Tras el estudio de la regulación del nuevo art. 15 del ET, se pretende encontrar una respuesta a la siguiente cuestión: ¿se transforma en indefinida la relación laboral de una persona trabajadora interina que presta sus servicios unos días tras la finalización de la sustitución?

Palabras clave: Contrato de trabajo; jurisprudencia; reforma laboral; sustitución de la persona trabajadora.

ABSTRACT: In the present work an analysis of the doctrine contained in the judgment of the Supreme Court no. 27/2022, of January 12. After studying the regulation of the new art. 15 of the ET, it is intended to find an answer to the following question: does the employment relationship of an interim worker

1. Esta autora es miembro del Grupo de investigación consolidado PAIDI SEJ-347 sobre “*Políticas de empleo, igualdad e inclusión social*”, financiado por la Junta de Andalucía.
2. Este autor es miembro del Grupo de investigación consolidado PAIDI SEJ-347 sobre “*Políticas de empleo, igualdad e inclusión social*”, financiado por la Junta de Andalucía.

who provides his services a few days after the completion of the substitution become indefinite?

Keywords: Temporary work contract; jurisprudence; labour reform; replacement of the worker.

SUMARIO: I. MARCO LEGAL DE REFERENCIA: ¿CÓMO QUEDA EL CONTRATO DE INTERINIDAD TRAS LA REFORMA LABORAL? 1.1. Contextualización y objeto del contrato. 1.2. Supuestos que justifican los contratos temporales para la sustitución de una persona trabajadora. 1.3. Requisitos formales. 1.4. Derechos e indemnización. **II. UN ANÁLISIS DE LA STS NÚM. 27/2022, DE 12 DE ENERO.** 2.1. Síntesis del supuesto de hecho. 2.2. Problema planteado y posiciones de las partes. 2.3. Pronunciamiento del Tribunal. 2.4. Fallo. **III. SIGNIFICADO Y ALCANCE DE LA DOCTRINA ESTABLECIDA.** **IV. BIBLIOGRAFÍA.**

I. MARCO LEGAL DE REFERENCIA: ¿CÓMO QUEDA EL CONTRATO DE INTERINIDAD TRAS LA REFORMA LABORAL?

1.1. Contextualización y objeto del contrato

Con la aprobación del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo³ (en lo sucesivo, Real Decreto-ley 32/2021), se introduce una nueva reforma laboral que se encarga de modificar el régimen legal de los contratos temporales con la finalidad de “*promover la estabilidad en el empleo y la limitación de un uso abusivo, injustificado y desproporcionado de la contratación temporal*”.

De conformidad con los propósitos de esta nueva reforma laboral⁴, se lleva a cabo la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre⁵ (en adelante, ET). En particular, se modifica la redacción del art. 15 del ET, partiendo de la generalización y el reforzamiento del contrato indefinido, y desaparecen las tradicionales modalidades de contratación temporal (contrato por obra o servicio determinado, contrato de interinidad y contrato eventual por circunstancias de la producción⁶).

3. BOE núm. 313, de 30 de diciembre de 2021.

4. Sobre este particular, *vid.* los siguientes trabajos, entre otros: MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.), *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022; FERNÁNDEZ NAVARRO, E., “Puntos esenciales de la nueva reforma laboral: Principales puntos de interés”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2022, págs. 374-382, <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.14310>; y MONTES ADALID, G., “Una mirada a la reforma laboral: Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2022, págs. 383-392, <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.14282>.

5. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

6. El art. 15 del ET, en su redacción previa a la reforma laboral, disponía que el contrato de trabajo podía celebrarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, estableciendo las tres modalidades de contratación temporal mencionadas: el contrato por obra o servicio determinado, el contrato eventual por circunstancias de la producción

Dentro de las modalidades de contratación laboral previstas con la nueva regulación, el contrato temporal para la sustitución de una persona trabajadora⁷ (*vid.* tabla 1) viene a sustituir al anteriormente denominado contrato de interinidad, a partir del 30 de marzo de 2022. Esta modalidad, tal y como se establece en la Guía de Contratos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)⁸, tiene por objeto sustituir a una persona trabajadora “*con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva*”. Ahora bien, esta modalidad también se contempla para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora por causas legal o convencionalmente establecidas.

1.2. Supuestos que justifican los contratos temporales para la sustitución de una persona trabajadora

De conformidad con la nueva redacción del art. 15.3 del ET, el contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora puede utilizarse en las tres situaciones siguientes:

- Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo (incapacidad temporal, excedencia, nacimiento, adopción, acogimiento...). En este caso, deben especificarse en el contrato con precisión y claridad el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución, y la prestación de los servicios podrá comenzar “*antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días*” (según esta redacción, puede anticiparse el contrato hasta 15 días antes de ausentarse la persona a sustituir). Por lo tanto, se fija un plazo máximo de 15 días en que la persona sustituta y la persona sustituida pueden solapar su prestación de servicios al inicio del contrato temporal de sustitución con la finalidad de garantizar el desempeño laboral.
- Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo (como, por ejemplo, la reducción de jornada por guarda legal de hijo o hija menor de 12 años, donde la jornada que se reduce puede ser completada por otra persona trabajadora y por un contrato de sustitución). En este supuesto, deben especificarse en el contrato tanto el nombre de la persona sustituida como la causa de la sustitución.

y el contrato de interinidad. Dichas modalidades contractuales habían sido objeto de desarrollo reglamentario por el 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.

7. *Vid.* MOLINA HERMOSILLA, O., “El contrato para la sustitución de persona trabajadora”, en AA.VV. (MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs.), *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022, págs. 91-116; y NAVARRO NIETO, F., “El contrato temporal de sustitución”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social (Temas Laborales)*, núm. 161, 2022, págs. 133-154.
8. SEPE, *Guía de contratos*, actualizada en marzo de 2022, <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos.html>.

- Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante un proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. En este supuesto, el contrato no podrá durar más de 3 meses, o el plazo inferior que establezca el convenio colectivo, ni puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. Para el sector público⁹, la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021 establece que *“se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público”*¹⁰.

Una vez estudiadas las tres causas que dan lugar a la formalización de esta modalidad contractual, podemos destacar que las personas contratadas que no se ajusten a las mismas adquirirán la condición de fijas en la empresa para la que prestan sus servicios, tal y como establece el art. 15.4 del ET.

Igualmente, adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

1.3. Requisitos formales

El contrato temporal para la sustitución de la persona trabajadora tiene que realizarse por escrito, tal y como se establece en el art. 8.2 del ET y en el art. 6.1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del ET en materia de contratos de duración determinada (en adelante, Real Decreto 2720/1998)¹¹. Igualmente, debe indicarse en el contrato el nombre de la persona trabajadora sustituida y el motivo por el que se le sustituye o el puesto de trabajo que se tiene que cubrir definitivamente.

El contrato tendrá que ser registrado en el plazo de 10 días en la oficina de empleo.

1.4. Derechos e indemnización

Igualmente, cabe señalar que el contrato para la sustitución de una persona trabajadora dará lugar a los mismos derechos que otros contratos de trabajo fijados legalmente y se le aplicarán los aspectos comunes previstos en las diferentes modalidades de contratación temporal. Ahora bien, a la finalización del contrato de sustitución, la persona trabajadora no va a tener derecho a recibir una indemnización de acuerdo con lo dispuesto en el art. 49.1.c) del ET.

9. *Vid.* al respecto, BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (anterior y posterior al RDLey 32/2021)”, *Blog “Una mirada crítica a las relaciones laborales”*, 2022, <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/#3212>.

10. BOE núm. 312, de 29 de diciembre de 2021.

11. BOE núm. 7, de 8 de enero de 1999.

Tabla 1. Contrato para la sustitución de la persona trabajadora

Tabla 1. Contrato para la sustitución de la persona trabajadora	
Regulación	Art. 15.3 del ET.
Supuestos	<ul style="list-style-type: none"> • Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución (en esto se sustituye al derogado contrato de interinidad). • Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. • Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo.
Requisitos formales	El contrato deberá formalizarse siempre por escrito, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.
Duración del contrato	Para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo: Durante la ausencia.
	Para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora: Durante la reducción de jornada de la persona trabajadora.
	Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo: Duración máxima de 3 meses (o el plazo inferior establecido en el convenio colectivo). Una vez superada la duración máxima, no se puede celebrar un nuevo contrato con el mismo objeto.
Contratación previa a la sustitución	La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante 15 días.
Expiración del tiempo convenido e indemnización	Cuando finalice el contrato temporal de sustitución, la persona trabajadora no tiene derecho a indemnización alguna (art. 49.1.c del ET).

*ISSN 2255-1824

II. UN ANÁLISIS DE LA STS NÚM. 27/2022, DE 12 DE ENERO

Pues bien, una vez expuesto todo lo anterior, vamos a realizar un análisis de la doctrina contenida en la sentencia núm. 27/2022, de 12 de enero, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la que el Alto Tribunal establece como excesivamente rigorista

que por un solo día laborable de exceso en la prestación de servicios por parte de una persona trabajadora interina, su contrato de trabajo se transforme en indefinido¹². Precisamente, en este análisis jurisprudencial pretendemos exponer y valorar los razonamientos jurídicos que han llevado al Tribunal Supremo a adoptar esta decisión.

2.1. Síntesis del supuesto de hecho

Los hechos que dieron lugar a la sentencia que se comenta y las vicisitudes jurisdiccionales previas son, en síntesis, los siguientes:

El recurrente, venía prestando servicios en calidad de maquinista para UTE Complejo Ambiental Juan Grande concatenando varios contratos por obra y servicio determinado hasta que, el 15/03/2016, formaliza el último de ellos en virtud de la modalidad contractual de interinidad para sustituir la baja Don Rafael, una vez es declarada la incapacidad temporal que la origina. Tiempo después, a fecha 31/08/2017, al trabajador sustituido se le reconoce la incapacidad permanente total mediante resolución administrativa. Dicha resolución fue debidamente notificada a la empresa el día 7/09/2017 datado, erróneamente, en viernes por la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 9 de las Palmas de Gran Canarias del 25 de mayo de 2018, a través de la cual, quedan probados, entre otros, los anteriores acontecimientos.

Por ser el viernes 8/09/2017 festivo local, la empresa comunicó a la parte actora verbalmente el día 12/09/2017 (martes), que dicho contrato se daba por extinguido, notificada baja en la Seguridad Social a fecha del 13/09/2017 con efecto retroactivo desde el 11/09/2017. Tras lo cual, al día siguiente, el actor pone en conocimiento de la empresa su paternidad acaecida el 7/09/2017. Ante estas circunstancias, la sentencia del Juzgado de lo Social desestima la demanda de despido. Entiende, por tanto, la no observancia del fraude de ley por la mera dilatación de un día hábil en la extinción del contrato de interinidad desde que se tiene noticia de la resolución administrativa que resuelve la incapacidad permanente total del trabajador sustituido.

La sentencia pronunciada por el Juzgado de lo Social fue recurrida en suplicación por Don Pascual ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, la cual dictó sentencia a fecha 25 /01/2019 en la que se subsana el mencionado error al sustituir “jueves” por “viernes” en el texto. Asimismo, la Sala falla estimando parcialmente el recurso no sin antes calificar como improcedente el despido del actor por el hecho de que la empresa recibe aquella notificación administrativa el 7/09/ 2017 y no extingue la relación laboral hasta el 11 de septiembre, habiendo transcurrido de esta forma varios días que determinaron la conversión del contrato en indefinido.

En última instancia, recurre la empresa en casación para la unificación de doctrina con la única finalidad de denunciar la vulneración de los arts. 15 y 49 del ET fundamentando que no es posible apreciar la existencia de fraude de ley y, por lo tanto, no procede transformar la relación laboral en indefinida.

12. En similares términos, GARVI CARVAJAL, A., “Un interino no se convierte en indefinido si trabaja unos días tras finalizar la sustitución: El Tribunal Supremo considera que este retraso para extinguir el contrato es irrelevante”, *Cinco días*, 15 de febrero de 2022, https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/02/14/legal/1644864211_621441.html.

2.2. Problema planteado y posiciones de las partes

La cuestión a resolver queda determinada por la necesidad de esclarecer si el mero hecho de que la empresa haya extinguido el contrato de interinidad de D. Pascual, tan solo un día hábil después de resolverse la incapacidad permanente del trabajador sustituido, es causa suficiente como para solicitar la transformación de dicho contrato en indefinido alegando fraude de ley.

A juicio del recurrido, el cese debe revocarse por despido improcedente según los parámetros fundamentados en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Gran Canarias por la cual se estima el recurso de suplicación. Mientras que, al entender del recurrente, UTE Complejo Ambiental Juan Grande tal solución es desproporcionada e injusta puesto que de los hechos probados no pueden extraerse causa suficiente para apreciar la intencionalidad o el cometido de un fraude de ley que justifique las pretensiones de la otra parte.

2.3. Pronunciamiento del Tribunal

La Sala de lo Social del Tribunal, previo los trámites oportunos, da respuesta a la cuestión que se le plantea partiendo del análisis de las consideraciones que, a continuación, se señalan:

En primer lugar, debe resolver si existen motivos suficientes para aceptar la contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial (STSJ CANT 944/2001) atendiendo a las exigencias dictaminadas por el art. 219.1º Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social¹³. Estos, en suma, son: “*mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos*”. A este respecto, la Sala responde afirmativamente. Y, es que, la sentencia referencial niega la apreciación de fraude de ley al determinar que “*el tiempo transcurrido desde que se conoce la invalidez permanente y se comuniqué el cese sea relevante (...) pues no trae consigo, en definitiva, un exceso en la extinción revelador (del mismo)*”¹⁴, por lo tanto, de tal circunstancia tampoco cabe deducir la conversión en indefinida de la relación laboral del interino.

Es más, la Sala añade que nos encontramos ante un supuesto de contradicción *a fortiori* o a mayor motivo puesto que la sentencia de comparación, aun admitiendo la diversidad en los hechos, ha ido “*más allá*”. En efecto, en el caso que nos atañe excederse en la prestación del servicio tan solo un día hábil ya transforma el contrato en indefinido mientras que en la sentencia referencial se niega esta misma resolución aun cuando se prologó la continuidad de los servicios durante 40 días tras conocer la empresa el fin de la causa que justificaba la sustitución.

Dicho de otra forma, si atendemos a las afirmaciones que, como vemos, sobre hechos de menor apoyo a la pretensión manifestada realiza la sentencia referencial y entramos a compararla con los propios de la sentencia recurrida incluso existiendo igualdad propiamente dicha entre ambos hechos, si en un caso se resolvió en un sentido determi-

13. BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011.

14. Fundamento de Derecho 2º STSJ CANT 944/2001.

nado, en el posterior debería resolverse de manera similar con *mayor motivo* por darse mayores razones para obtener el mismo resultado¹⁵.

En segundo lugar, tras motivar la Sala su convicción sobre la aparente contradicción, recuerda que no quedan obligados por la doctrina adoptada por los anteriores Tribunales, sino que están llamados a fijar la doctrina correcta y acorde a los sucesos específicos del cada caso, lo cual puede o no coincidir con otros pronunciamientos predecesores. Esclarecido este postulado, retoma el problema concreto sobre el que deberá resolver según sea concerniente mantener la consideración de “*excesiva, abusiva e injustificada*” la conversión de la relación laboral en indefinida por la extralimitación de unos pocos días o, si por el contrario, tal coyuntura resulta “*escasa, irrelevante e intrascendente*” y no requiere desplegar dicha consecuencia jurídica por inobservancia de fraude de ley.

De cualquier modo, finalmente, el Tribunal señala que “*la correcta solución de esta cuestión debe atenerse a una interpretación finalista de la normativa legal en la materia*” recurriendo para ello a diversos preceptos normativos. De un lado, el art. 15.1 c) del ET determina que “*podrá celebrarse un contrato 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*” para, seguidamente añadir “*se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley*” en su apartado tercero. En este sentido, el art. 15.5 del mismo texto normativo permite la conversión automática de la relación laboral en indefinida para aquellos casos en los que la contratación temporal superase los veinticuatro meses en un periodo de treinta, independientemente de la concurrencia o no de fraude de ley en su uso y/o hubiesen sido respetadas los condicionamientos y requisitos legales posibilitadores de la contratación temporal. Por añadidura, el art. 8.2 del ET exige el imperativo de la forma escrita para ciertas modalidades contractuales entre las cuales encontramos los contratos de trabajo por tiempo determinado siempre que su duración sea superior a cuatro semanas y, de no observarse tal requerimiento, “*el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios*”.

De otro lado, el art. 4 del Real Decreto 2720/1998 subraya que “*el contrato de interinidad es el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual*”. Además, acto seguido añade que dicho contrato deberá recoger la identificación del trabajador sustituido y la causa que la motiva. De esta forma, se impondrá como límite temporal máximo de la relación contractual acordada, el cese de la causa que justifica la ausencia del trabajador sustituido.

Finalmente, tenidas en consideración las disposiciones anteriores, la Sala interpreta que la intención del legislador no es otra que la de imponer la conversión en indefinida de una relación laboral cuando la empresa hubiere incurrido *efectivamente* en fraude de ley por haber hecho uso de la modalidad contractual temporal sin acatar los requisitos legales correspondientes. A sensu contrario, “*el mero y simple incumplimiento de cualquiera de las formalidades legales para cada una de las modalidades de contratación*

15. Vid. p. ej. para más información: ARGIBAY PAZÓ, J.M., “El recurso de casación para unificación de la doctrina en el orden social de la jurisdicción”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 11, 2020, págs. 255-264.

temporal no supone necesariamente la automática conversión de la relación laboral en indefinida si la empresa demuestra la naturaleza eminentemente temporal de los servicios”. En suma, y de acuerdo con lo establecido, el Tribunal concluye subrayando que el simple hecho de que el trabajador interino hubiese seguido trabajando durante un solo día tras haberle comunicado el fin de su contrato no evidencia causa suficiente para apreciar el fraude de ley, cuando ni siquiera el trabajador sustituido se reincorporó efectivamente a su puesto de trabajo por obtener la incapacidad permanente. Siendo tal circunstancia calificada como un “incumplimiento puramente formal y absolutamente irrelevante (...) que no puede conducir a una rigorista y desproporcionada aplicación de la norma”.

2.4. Fallo

La Sala, en virtud de lo expuesto y de las circunstancias singulares del caso, estima el recurso de casación para la unificación de la doctrina promovido por UTE Complejo Ambiental Juan Grande frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias del 15 de enero de 2019 en el recurso de suplicación núm. 1221/2018 de tal forma que se declara la inobservancia de fraude, y por lo tanto la no obligatoriedad por parte de la empresa de readmitir al trabajador interino como fijo indeterminado, al casar y anular la sentencia recurrida, dando también por concluido el debate de suplicación al desestimar el recurso de igual clase formulado por el trabajador demandante.

III. SIGNIFICADO Y ALCANCE DE LA DOCTRINA ESTABLECIDA

Una vez detallado el pronunciamiento y el fallo del Tribunal creemos conveniente señalar determinados aspectos que, por su relevancia, son de obligada observancia. Comencemos por el principio, los hechos que dan lugar a las diligencias previas se remontan a septiembre de 2017 cuando Don. Pascual, trabajador contratado interino para sustituir la incapacidad, en principio temporal, de otro compañero de esa misma empresa, es cesado tras conocer la resolución de la Seguridad Social que la deviene en permanente, con tan solo un día de retraso respecto a la fecha convenida según legalidad. Ante esta situación, el Juzgado de lo Social desestima la causa y rechaza la demanda de despido por no apreciar fraude de ley por el mero de hecho de haberse dilatado la empresa un solo día hábil en extinguir el contrato de interinidad. Por su parte, el Tribunal Superior de Justicia de Canarias falla a favor imponiendo la readmisión del trabajador por despido improcedente una vez que la relación laboral devino en indefinida. Llegados a este punto, el Tribunal Supremo se ve obligado a pronunciarse y resolver sobre si realmente la relación laboral deber recibir el tratamiento de indefinida o, si por el contrario, la realidad fáctica que acompaña al caso no es suficiente para decretar la existencia de fraude de ley.

Con esta empresa, la Sala del Tribunal Supremo analiza la normativa laboral vigente con anterioridad a la reforma laboral impulsada por el Real Decreto-ley 32/2021. En cualquier caso, del análisis efectuado por los magistrados de la Sala se llegó a la conclusión de que la intención última del legislador no pasaba por transformar en indefinido un contrato por el mero hecho de observar un incumplimiento puramente formal como es, de hecho, el causante de las sucesivas discusiones que precedieron. Es más, enuncia que para poder desestimar dicho fraude de ley en los casos en los que,

de manera similar, el trabajador interino continúe trabajando unos días más tras quedar extinguida la razón que motivó su contratación, la empresa deberá acreditar debidamente que dicha continuidad se debe a un factor puramente formal, intrascendente y desprovisto de cualquier magnitud jurídica.

IV. BIBLIOGRAFÍA

- ARGIBAY PAZÓ, J.M. “El recurso de casación para unificación de la doctrina en el orden social de la jurisdicción”, *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 11, 2020.
- BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I. “Régimen normativo del Contrato Fijo-Discontinuo y de la Contratación Temporal (anterior y posterior al RDLey 32/2021)”, *Blog “Una mirada crítica a las relaciones laborales”*, 2022, <https://ignasibeltran.com/la-contratacion-temporal-laboral/#3212>.
- FERNÁNDEZ NAVARRO, E. “Puntos esenciales de la nueva reforma laboral: Principales puntos de interés”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2022, <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi4.14310>.
- GARVI CARVAJAL, A. “Un interino no se convierte en indefinido si trabaja unos días tras finalizar la sustitución: El Tribunal Supremo considera que este retraso para extinguir el contrato es irrelevante”, *Cinco días*, 15 de febrero de 2022, https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/02/14/legal/1644864211_621441.html.
- MOLINA HERMOSILLA, O. “El contrato para la sustitución de persona trabajadora”, en *AA.VV.* (MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G., Dirs.), *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022.
- MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dir.). *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, Murcia, 2022.
- MONTES ADALID, G. “Una mirada a la reforma laboral: Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 2022, <https://doi.org/10.24310/rejlss.vi4.14282>.
- NAVARRO NIETO, F. “El contrato temporal de sustitución”, *Revista andaluza de trabajo y bienestar social (Temas Laborales)*, núm. 161, 2022.
- SEPE. *Guía de contratos*, actualizada en marzo de 2022, <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/guia-contratos.html>.