

Sentencia del Tribunal Supremo, sala de lo Contencioso-Administrativo, nº 598/2023, de 16 de mayo

La Sentencia desestima el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la empresa contra la resolución del Director Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de 17 de mayo de 2017 que desestima el requerimiento previo formulado por la recurrente contra la resolución del jefe de la Unidad de Impugnaciones de la Dirección Provincial de la TGSS, que acordó confirmar y elevar a definitiva el Acta de Liquidación nº 462016008031361 por importe de 618.812,92 € (periodo 4/2012 a 3/2016).

1. APLICACIÓN DEL TIPO DE COTIZACIÓN REDUCIDO A LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD

Las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, así como las Órdenes de cotización dictadas en su desarrollo durante el período a que se refiere el acta de liquidación objeto de este procedimiento (Orden ESS/56/2013, de 28 de enero; Orden ESS/106/2014, de 31 de enero; Orden ESS/86/2015, de 30 de enero y Orden ESS/70/2016, de 29 de enero) establecen, en su respectivo artículo 32, para los contratos de duración determinada, un tipo de cotización por desempleo del 8,30 por ciento, del que el 6,70 será a cargo del empresario y el 1,60 a cargo del trabajador.

Como excepción, se prevé para la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos formativos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, de relevo y de interinidad, un tipo reducido del 7,05 por ciento, del que el 5,50 será a cargo de la empresa y el 1,55 a cargo del trabajador.

Lo que procede dilucidar es si puede admitirse la aplicación del tipo de cotización reducido previsto para el contrato laboral de interinidad cuando el contrato celebrado no se ajusta a los presupuestos legales previstos para esta figura, esto es, cuando no se acredita la existencia de trabajador sustituido, o de convocatoria o proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En el supuesto que nos ocupa, la empresa X ha celebrado un contrato de interinidad sin acreditar la existencia de proceso de selección alguno y por tanto infringiendo lo dispuesto en los artículos 15.1 c) ET (redacción anterior a la reforma que introdujo el artículo 1.3 del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre) y artículo 4, apartados 1 y 2, del Real Decreto 2720/1998, de 20 de diciembre, que desarrolla el citado artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 18.1 y 19.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

A tal efecto, el artículo 15.1 c) ET, en su redacción anterior a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, regula los contratos de duración determinada estableciendo que podrán celebrarse entre otros supuestos:

“c) 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 [...]”

En relación con lo anterior, el artículo 4, apartados 1 y 2, del Real Decreto 2720/1998, de 20 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada, establece lo siguiente:

“Artículo 4. Contrato de interinidad.

1. 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.

El contrato de interinidad se podrá celebrar, asimismo, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

2. El contrato de interinidad tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

En el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, el contrato deberá identificar el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.

b) 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 el supuesto previsto en el segundo párrafo del apartado 1, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses, ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

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.”

Por su parte, los artículos 18.1 y 19.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre establecen lo siguiente:

“Artículo 18. Obligatoriedad.

1. La cotización a la Seguridad Social es obligatoria en todos los regímenes del sistema.

La cotización por la contingencia de desempleo así como al Fondo de Garantía Salarial, por formación profesional y por cuantos otros conceptos se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social será obligatoria en los regímenes y supuestos y con el alcance establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo, así como en otras normas reguladoras de tales conceptos.

Artículo 19. Bases y tipos de cotización.

1. Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y por los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.”

La Sala concluye que en el caso de utilización del contrato de interinidad por vacante sin que se acredite la existencia de trabajador sustituido y sin que exista convocatoria ni proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva no resulta de aplicación el tipo de cotización reducido para la contingencia por desempleo.