

STJUE de 5 de junio de 2018, asunto C-677/16

*Indemnización por extinción del contrato de interinidad por cobertura de la plaza (acceso al texto de la sentencia)*

Una agencia pública **suscribió en 2007 un contrato de interinidad con una trabajadora para la sustitución de un empleado fijo. En 2008 se transformó en contrato de interinidad por vacante.** A resultas de un proceso extraordinario de consolidación de empleo temporal, en 2016 **el puesto que ocupaba fue adjudicado a otra persona**, cesando en la relación de servicios. **La afectada presentó una demanda de despido** ante el juzgado social, que formuló la siguiente cuestión prejudicial relacionada con la *Directiva 1999/70/CE*:

"La *Cláusula 4, apartado 1 (...)* ¿debe interpretarse en el sentido de que la extinción del contrato temporal de interinidad para cobertura de vacante por vencimiento del término que dio lugar a su suscripción entre el empresario y la trabajadora constituye una razón objetiva que justifica que el legislador nacional no prevea en tal caso indemnización alguna por fin de contrato, mientras que para un trabajador fijo comparable que ha sido despedido por una causa objetiva se prevé una indemnización de 20 días por año?"

**El TJUE concluye que la normativa nacional no se opone a la citada Directiva, por los siguientes motivos:**

- Una indemnización como la controvertida está incluida dentro del concepto de "condiciones de trabajo", en el sentido de la cláusula 4.1 de la *Directiva 1999/70/CE*.
- El juicio de comparabilidad de las situaciones es positivo: si bien incumbe al juzgado remitente comprobarlo, se deduce de los datos aportados que **la demandante ejercía las mismas funciones que la persona que superó el proceso selectivo**, por lo que su situación es comparable a la de un trabajador fijo contratado por la misma agencia para ejercer las mismas funciones.
- **Existen razones objetivas que justifican la diferencia de trato:**
  - Un contrato de interinidad deja de producir efectos cuando vence el término que se le ha asignado. En este sentido, las partes conocen, desde el momento de la celebración, la fecha o acontecimiento que llevan a su término.
  - En cambio, **la indemnización de 20 días** por año de servicio prevista en el art. 53.1.b ET, derivada del despido objetivo del art. 52 de la misma ley, **responde a la producción de circunstancias no previstas en la celebración del contrato** (aunque posibles), **lo que compensa el carácter inesperado** de la ruptura de una relación de esta índole. Además, no hay en derecho español diferencia entre trabajadores fijos y temporales, ya que el despido objetivo puede ser de unos u otros.
  - Por ello, tanto el objeto específico de la indemnización por despido del art. 53.1.b, como el contexto particular en que se abona, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato.

Por último y no menos importante, **el TJUE afirma que corresponde al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, debe calificarse como un contrato fijo.**