

STJUE de 5 de juny de 2018, assumpte C-677/16

*Indemnització per extinció del contracte d'interinitat per cobertura de la plaça
(accés al text de la sentència)*

Una agència pública **va subscriure l'any 2007 un contracte d'interinitat amb una treballadora per a la substitució d'un empleat fix. El 2008 es va transformar en contracte d'interinitat per vacant.** Com a conseqüència d'un procés extraordinari de consolidació d'ocupació temporal, el 2016 **el lloc que ocupava es va adjudicar a una altra persona**, cessant en la relació de serveis. **L'afectada va presentar una demanda d'acomiadament** al jutjat social, el qual va formular la següent qüestió prejudicial relacionada amb la *Directiva 1999/70/CE*:

"La Clàusula 4, apartat 1 (...) s'ha d'interpretar en el sentit que l'extinció del contracte temporal d'interinitat per a cobertura de vacant per venciment del termini que va donar lloc a la seva subscripció entre l'empresari i la treballadora constitueix una raó objectiva que justifica que el legislador nacional no contempli en aquest cas cap indemnització per finalització de contracte, mentre que per a un treballador fix comparable a qui s'ha acomiadat per una causa objectiva es preveu una indemnització de 20 dies per any?"

El TJUE conclou que la normativa nacional no s'oposa a la citada Directiva pels següents motius:

- Una indemnització com la controvertida s'inclou en el concepte de "condicions de treball", en el sentit de la clàusula 4.1 de la *Directiva 1999/70/CE*.
- El judici de comparabilitat de les situacions és positiu: si bé incumbeix al jutjat remitent comprovar-ho, es dedueix de les dades aportades que **la demandant exercia les mateixes funcions que la persona que va superar el procés selectiu**. Per això, la seva situació és comparable a la d'un treballador fix contractat per la mateixa agència per exercir les mateixes funcions.
- **Hi concorren raons objectives que justifiquen la diferència de tracte:**
 - Un contracte d'interinitat deixa de produir efectes quan venç el termini assignat. En aquest sentit, les parts coneixen, des del moment de la celebració, la data o esdeveniment que condueixen a la seva finalització.
 - En canvi, **la indemnització de 20 dies** per any de servei prevista a l'art. 53.1.b ET, derivada de l'acomiadament objectiu de l'art. 52 de la mateixa llei, **respon a la producció de circumstàncies no previstes en la celebració del contracte** (malgrat es puguin donar), **el que compensa el caràcter inesperat** de la ruptura d'una relació d'aquest tipus. A més, no hi ha en dret espanyol cap diferència entre treballadors fixos i temporals, ja que l'acomiadament objectiu pot ser de qualsevol d'aquestes classes de personal.
 - Per això, tant l'objecte específic de la indemnització per acomiadament de l'art. 53.1.b, com el context particular en què s'abona, constitueixen una raó objectiva que justifica la diferència de tracte.

Per últim i no menys important, **el TJUE afirma que correspon al jutjat remitent examinar si, atesa la imprevisibilitat de la finalització del contracte i de la seva durada, inusualment llarga, s'ha de qualificar com a contracte fix.**