

Referencias Jurídicas CMS | Artículo de fondo

Laboral

Julio 2018

El TJUE modifica su doctrina y concluye que no hay que indemnizar a los trabajadores con contratos de interinidad

Eva Ceca y Elena Esparza

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 5 de junio de 2018 (Asunto C-677/16), rectifica la doctrina del famoso caso “De Diego Porras” y concluye que el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada de 18 de marzo de 1999 no se opone a una normativa nacional que no prevé indemnización alguna para el trabajador por el vencimiento del término de su contrato de trabajo de interinidad.

Como reconoció el propio Presidente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“TJUE”) en declaraciones realizadas a principios de este año, parece evidente que el Tribunal no entendió correctamente el problema planteado en el conocido caso “De Diego Porras”, lo que ha tenido como desenlace final una rectificación de la doctrina del TJUE.

En efecto, la controvertida sentencia dictada por el TJUE el 14 de septiembre de 2016 en el caso “De Diego Porras” concluyó que el Derecho de la Unión se opone a una normativa nacional que deniega cualquier indemnización por finalización del contrato de interinidad, mientras que reconoce el derecho a tal indemnización a los trabajadores fijos comparables.

Por el contrario, la sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018 entiende que el Derecho de la Unión analizado no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de una indemnización en caso de finalización del contrato de interinidad por vencimiento de su término, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

Para una mejor comprensión del asunto, recordaremos seguidamente la normativa europea y española objeto de interpretación, así como las consultas planteadas en cada caso y las diversas conclusiones alcanzadas por el TJUE.



1. Marco jurídico

La norma origen de la controversia es, concretamente, la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, LA UNICE y la CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

En la Directiva 1999/70/CE, la Unión Europea expresó su deseo de celebrar un Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que, además de establecer los principios generales y las condiciones mínimas de los contratos de duración determinada, garantizara la aplicación del principio de no discriminación para impedir los abusos de una utilización excesiva de este tipo de contratos.

Más concretamente, la cláusula 4 del Acuerdo Marco, titulada "Principio de no discriminación", objeto de debate en los dos casos analizados, establece en su apartado 1, lo siguiente:

"Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas."

Por su parte, la normativa española que regula los contratos de duración determinada, en concreto, el artículo 49, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, dispone que el contrato de trabajo se extinguirá, entre otras causas, por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o

servicio objeto del contrato, estableciendo que, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, en los que el trabajador no percibe indemnización alguna, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de doce días de salario por año de servicio.

Dicha indemnización, es notablemente inferior a la establecida para la extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas.

En concreto, en virtud del artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, la extinción del contrato por causas objetivas (que, según el artículo 52 del mismo texto legal, las constituyen la ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa; la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas razonables operadas en su puesto de trabajo; las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y las faltas de asistencia, aun justificadas, pero intermitentes) da derecho al trabajador a percibir una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

De esta forma, pudiera pensarse que el vencimiento del término de un contrato de interinidad es una causa objetiva asimilable a las previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, en tanto que son causas de extinción del contrato no inherentes a la persona del trabajador ni dependientes de la mera voluntad empresarial, sino que dependen de un hecho objetivo ajeno a las dos partes, esto es, la desaparición de la causa temporal que lo justificó, como sería la reincorporación a su puesto de trabajo de la persona sustituida temporalmente por el trabajador interino.

Por ello, a la vista de la normativa europea y nacional citada se suscitó, como más adelante se desarrollará, la cuestión de si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco se oponía a la normativa española, que no reconoce indemnización alguna a los trabajadores interinos, a pesar de conceder una indemnización a trabajadores fijos comparables en caso de extinción de sus contratos de trabajo por causa objetiva.

2. Hechos del litigio principal

Por lo que se refiere a los hechos analizados, en ambos casos se trataba de hechos sustancialmente idénticos en lo que se refería a la cuestión principal planteada.

En el caso de la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, la Sra. De Diego Porras prestó servicios para el Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad, teniendo el último contrato por objeto la sustitución de una trabajadora en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical.

Como consecuencia de la revocación de la dispensa de trabajo de la trabajadora a la que sustituía la Sra. de Diego Porras y que, en definitiva, constituía la causa temporal del contrato, se extinguió su contrato de interinidad con efectos del 30 de septiembre de 2012.

Ante dicha decisión, la Sra. de Diego Porras impugnó la legalidad de su contrato de trabajo y las condiciones de finalización del mismo.

Tras la desestimación de la demanda por la sentencia de instancia, la Sra. De Diego Porras recurrió en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que planteó al TJUE las cuestiones prejudiciales que se detallan en el apartado siguiente.

En la más reciente sentencia del TJUE del pasado 5 de junio de 2018, la Sra. Montero Mateos suscribió, igualmente, un contrato de interinidad con un organismo público, en este caso, la Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid.

En concreto, el contrato de interinidad suscrito tenía como objeto la sustitución de un trabajador fijo, siendo transformado posteriormente en un contrato de interinidad para la cobertura de vacante.

Con motivo de la adjudicación del puesto que ocupaba la Sra. Montero Mateos, la Agencia finalizó su contrato de interinidad con efectos del 30 de septiembre de 2016, esto es, como en el caso de la Sra. De Diego Porras, al vencimiento de su término por finalizar la causa temporal que amparaba su contrato.

La Sra. Montero Mateos presentó demanda de despido ante el Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, que remitió la consulta al TJUE que seguidamente se analiza.

3. Cuestiones prejudiciales planteadas

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el caso de la Sra. De Diego Porras, observó, por un lado, que la contratación de la trabajadora recurrente mediante un contrato de interinidad cumplía con los requisitos exigidos por la normativa nacional y, por otro lado, que la finalización de dicho contrato de trabajo estaba basada en una razón objetiva.

Sin embargo, el Tribunal se preguntó si la Sra. De Diego Porras tenía derecho a reclamar el pago de una indemnización por la finalización de su contrato de trabajo entendiendo que en Derecho español existe una diferencia de trato entre los trabajadores fijos y los trabajadores temporales.

En concreto, entendía que la indemnización abonada en caso de extinción del contrato por causas objetivas es de veinte días de salario por año trabajado con el tope de doce mensualidades en el caso de los primeros, mientras que se eleva sólo a doce días de salario por año trabajado para los segundos, siendo esta diferencia más evidente en el caso de los trabajadores interinos, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa.

A la vista de lo anterior, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, al plantear las cuestiones prejudiciales, parte de la premisa de que la finalización del contrato de interinidad por vencimiento de su término, es decir, por la finalización de la causa que justificaba la contratación temporal (que, en el caso de la Sra. De Diego Porras, se correspondía con la reincorporación de la trabajadora sustituida por la revocación de la dispensa para trabajar) es equivalente a la extinción de un contrato de trabajo indefinido por causas objetivas.

En nuestra opinión, con el debido respeto al Tribunal, esa fue posiblemente la razón principal que llevó al TJUE a no entender adecuadamente la consulta planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en tanto que la misma parece partir de la asunción de que la causa de finalización del contrato de interinidad era una causa objetiva equiparable, sin más puntualización, a las causas objetivas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, lo que hacía casi imposible poder justificar de forma objetiva la diferencia de trato entre los dos tipos de trabajadores.

En este contexto, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid planteó al TJUE las siguientes cuestiones prejudiciales:

- 1) *“¿Ha de entenderse comprendida la indemnización por finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo?”*
- 2) *“Si se entiende dicha indemnización incluida en las condiciones de trabajo, ¿los trabajadores con un*

contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado, han de percibir a la finalización del contrato la misma indemnización que correspondería a un trabajador con contrato de duración indefinida comparable cuando el contrato de éste se extingue por causas objetivas?

- 3) *Si el trabajador tiene derecho a percibir la misma indemnización que corresponde a un trabajador indefinido al producirse la extinción por causas objetivas ¿ha de entenderse que el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores ha traspuesto adecuadamente la Directiva 1999/70 o es discriminatorio y contrario a la misma vulnerando su objetivo y efecto útil?*
- 4) *No existiendo razones objetivas para exceptuar a los trabajadores interinos del derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato temporal ¿es discriminatoria la distinción que el Estatuto de los Trabajadores establece entre las condiciones de trabajo de estos trabajadores no solo frente a las condiciones de los trabajadores indefinidos sino también respecto de las de los demás trabajadores temporales?*

Por su parte, el Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, probablemente ante el impacto social y económico de la sentencia del caso "De Diego Porras" y la posibilidad casi cierta de que el TJUE no hubiera planteado adecuadamente la cuestión, remite una nueva cuestión prejudicial, si bien replanteando el problema desde otra perspectiva, con un mayor detalle y claridad en la exposición de la normativa nacional, e incluyendo una descripción de las dudas y de la problemática suscitadas por la sentencia del caso "De Diego Porras".

Así, el Juzgado explica que, con arreglo a Derecho español, cuando el contrato se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa ha de conceder al trabajador, con independencia de que su contrato o relación laboral sea temporal o por tiempo indefinido, la citada indemnización legal equivalente a veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades.

En cambio, cuando finaliza un contrato de interinidad al vencimiento del término por el que se celebró el mismo, el trabajador de que se trata no percibe indemnización alguna.

A este respecto, prosigue el Juzgado explicando que *"solo cabe considerar que se da un trato diferente, en el sentido*

de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, si se admite que la situación de un trabajador con contrato temporal al vencer el término por el que se celebró es comparable a la de un trabajador fijo cuya relación laboral se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores".

Estas aclaraciones, que no se incluyen en la sentencia del caso "De Diego Porras", resultan, a nuestro juicio, esenciales para la correcta comprensión del asunto, puesto que permiten al TJUE valorar adecuadamente si existe o no una desigualdad de trato ante situaciones equiparables o una justificación objetiva de la diferencia de trato.

En concreto, permite al TJUE entender que, cuando la extinción del contrato de trabajo se fundamenta en una de las causas objetivas del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, las consecuencias legales para un trabajador indefinido o temporal sí que son las mismas de conformidad con el Derecho español, de forma que lo que realmente hay que valorar es si el vencimiento del término por el que se celebró el contrato de interinidad es realmente comparable a la concurrencia de una de las causas objetivas del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores para un trabajador fijo.

Siguiendo con la argumentación del Juzgado remitente de la consulta al TJUE, tras referirse al impacto económico y social de la sentencia De Diego Porras, el Juzgado traslada al TJUE que dicha sentencia sigue *"sin solventar la duda de si el hecho de que las partes conozcan necesariamente, al suscribir el contrato temporal, su duración limitada constituye una razón suficiente que justifique dar, en lo que atañe a las indemnizaciones por extinción de la relación laboral, un trato diferente al que se otorga a los trabajadores fijos que ven extinguido su contrato debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores"*.

Es, precisamente, esta posible justificación objetiva la que abre la puerta al Juzgado para plantear la cuestión prejudicial y permitir al TJUE rectificar las conclusiones alcanzadas en el caso "De Diego Porras", en tanto que esta concreta cuestión no fue planteada en esos términos en la sentencia anterior.

A este respecto, el Juzgado remitente sostiene que es posible considerar que la finalización de un contrato temporal por vencimiento de su término se diferencia, por su carácter previsible, de la extinción de un contrato fijo por las causas objetivas del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, entiende que también es posible considerar que la adjudicación del puesto cuya vacante se cubre con el contrato de interinidad constituye una razón objetiva vinculada a la organización de la empresa, no imputable al trabajador y, en consecuencia, equiparable a las causas del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, tanto el trabajador temporal como el fijo sufren un perjuicio real cuando pierden su puesto de trabajo por lo que, si el espíritu de la indemnización es resarcir esa pérdida, pudiera entenderse que les debería corresponder igual compensación en uno y otro caso.

A la vista de todo lo anterior, el Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid plantea la siguiente cuestión prejudicial:

“La Cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, ¿debe interpretarse en el sentido de que la extinción del contrato temporal de interinidad para cobertura de vacante por vencimiento del término 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?”

4. Conclusiones alcanzadas por el TJUE

Respecto a la primera de las cuatro cuestiones prejudiciales planteadas en el caso “De Diego Porras”, el TJUE confirmó que, efectivamente, el concepto de condiciones de trabajo referido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador como consecuencia de la finalización de su contrato de duración determinada. Y ello por cuanto que el Derecho social de la Unión no puede interpretarse de modo restrictivo y, en definitiva, la indemnización se concede al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empresario.

Esta cuestión prejudicial no ha sido ni tan siquiera planteada en el caso de la Sra. Montero Mateos, siendo únicamente reiteradas por el TJUE las conclusiones anteriores a los efectos de una adecuada exposición argumental del problema.

Por otro lado, el TJUE no entró a valorar las diferencias de trato en materia de indemnización entre los contratos de duración determinada, cuestión que también fue planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y ello por cuanto que el Acuerdo Marco únicamente regula la diferencia de trato entre trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores con contratos indefinidos.

Por su parte, las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta que se plantearon en el caso “De Diego Porras” fueron examinadas de forma conjunta por el TJUE entendiendo que el Tribunal remitente quería saber, en esencia, *“si la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización del contrato de trabajo al trabajador con contrato de interinidad, mientras que la mencionada indemnización se concede, en particular, a los trabajadores fijos comparables.”*

A este respecto, el TJUE recordó que el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables, a no ser que dicha diferencia de trato esté objetivamente justificada.



En el caso “De Diego Porras”, el TJUE entendió que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato.

Por ello, procedió a examinar la comparabilidad de las situaciones analizadas, así como la existencia de una posible justificación objetiva.

Respecto a la comparabilidad de las situaciones controvertidas el TJUE señaló que, si bien corresponde al Tribunal remitente valorar si la recurrente se encontraba en una situación comparable a los de los trabajadores indefinidos considera que, en este caso, parece evidente en tanto que el objeto del contrato de interinidad era, precisamente, sustituir a una trabajadora fija.

Sobre la existencia de una justificación objetiva de la desigualdad de trabajo, el TJUE concluyó que el recurso a la mera naturaleza temporal del contrato no es suficiente a estos efectos.

A este respecto, el TJUE hizo referencia a las explicaciones aportadas por el Gobierno español que, ya en el caso “De Diego Porras”, alegaba que la diferencia entre los dos tipos de contratos radicaba en su duración y en la expectativa de estabilidad de la relación contractual de los contratos de duración determinada.

Esta cuestión es relevante por cuanto que el TJUE, en el caso “De Diego Porras”, ya entró a valorar si existía o no una justificación objetiva y razonable para la diferencia de trato entre los trabajadores fijos y los trabajadores con

contratos de duración determinada, analizando a este respecto la estabilidad de la relación laboral que, en la nueva sentencia y como seguidamente se analizará, parece ser el argumento principal por el que el TJUE rectifica su doctrina.

Sin embargo, en el caso “De Diego Porras” el TJUE entendió que la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes, siendo así que, no solo el contrato de interinidad puede perpetuarse, como en el caso de la recurrente, más de diez años, sino que además contradice tal alegación el hecho de que, en circunstancias comparables, la normativa nacional garantice una indemnización por finalización del contrato a otras categorías de trabajadores temporales.

Por todo ello, concluyó que *“la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización”*.

Como consecuencia de la sentencia del TJUE, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el caso “De Diego Porras”, dictó sentencia de fecha 5 de octubre de 2016 concediendo a la trabajadora la indemnización de veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades.



En la misma línea se pronunció el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en sentencias de 18 de octubre de 2016, donde incluso se aplicó la doctrina del TJUE a empresas privadas.

Por el contrario, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en sentencias de 16 de noviembre de 2016, concluyó que no era aplicable el efecto vertical de las Directivas entre particulares, por lo que aplicó en sus propios términos la normativa española, no concediendo la indemnización solicitada de los veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades.

Por su parte, los sindicatos anunciaron la interposición de las oportunas demandas reclamando los importes de la indemnización de los veinte días de salario por año de servicio con el tope de doce mensualidades, en todos aquellos casos en los que la acción no hubiera todavía prescrito

Toda esta inseguridad jurídica e impacto social es lo que probablemente ha llevado al Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid a replantear la consulta al TJUE, explicando con mayor detalle la cuestión de fondo en los términos que se han detallado en el segundo apartado del presente artículo.

Así, en la más reciente sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018, éste recuerda nuevamente que el principio de no discriminación contemplado en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, exige que no se traten de manera diferente situaciones equivalentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado.

Asimismo, el TJUE concluye también en esta ocasión que, aunque incumbe en realidad al Juzgado remitente determinar si la Sra. Montero Mateos se encontraba en una situación comparable a la de los trabajadores indefinidos, de los datos aportados se deduce que la trabajadora interina realizaba las mismas funciones que aquellas para las que fue contratada la persona que superó el proceso de selección y, en consecuencia, considera que la situación de la Sra. Montero Mateos era comparable a la de un trabajador fijo.

Por lo tanto, el TJUE procede a analizar, como ya lo hiciera en el caso "De Diego Porras", aunque alcanzando conclusiones bien distintas, si existe una razón objetiva que justifique que la finalización de un contrato de interinidad no dé derecho a indemnización alguna.

En esta ocasión, el TJUE desarrolla las alegaciones, más amplias esta vez (al menos, las reflejadas en la sentencia), del Gobierno español sobre la cuestión, que incide en que la diferencia de trato radica, esencialmente, en que la extinción del contrato de interinidad por vencimiento del término se produce a consecuencia de un hecho que el trabajador podía anticipar en el momento de la celebración del contrato temporal. Por el contrario, la indemnización por extinción del contrato por causas objetivas se funda-

menta en la frustración de las expectativas legítimas del trabajador en lo que respecta a la continuidad de la relación laboral.

Vemos que, esta vez, la alegación del Gobierno español no se limita, como en el caso "De Diego Porras" a la mayor expectativa de estabilidad de la relación laboral indefinida, frente a la de duración determinada, en términos generales, sino que va más allá, poniendo el énfasis en la previsión o anticipación del hecho concreto por el que se pone fin al contrato de duración determinada, cosa que no ocurre en una extinción del contrato por causas objetivas.

Además, ayudado por las explicaciones previas del contexto normativo facilitadas por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, en esta sentencia el TJUE entiende que la finalización del contrato de interinidad de la Sra. Montero Moreno se produjo en un contexto sensiblemente diferente a aquel en el que se produce la extinción del contrato de un trabajador indefinido por la concurrencia de una de las causas objetivas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

De esta forma, entiende el TJUE que las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o acontecimiento que determinan su término y que limitan la relación laboral.

Por el contrario, la extinción de un contrato fijo por causas objetivas a iniciativa del empresario tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de celebrar el contrato y que suponen un cambio radical en el normal desarrollo de la relación laboral. Por consiguiente, la indemnización legal pretende compensar *"la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en los que respecta a la estabilidad de dicha relación"*.

En este sentido, el TJUE pone de manifiesto que el Derecho español no distingue entre la indemnización que le corresponde a un trabajador temporal y a un trabajador indefinido si el contrato se extingue por una de las causas objetivas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, cuestión importante que no se valoró en el caso "De Diego Porras".

De esta forma, el TJUE considera que el objeto de la indemnización por despido establecida en el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, al igual que el contexto en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

Por todo ello, el TJUE concluye que *"la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso*

de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva."

A la vista de lo anterior, y aunque la cuestión prejudicial se plantea de forma diferente en uno y otro caso, parece existir una verdadera rectificación de la doctrina anterior del caso "De Diego Porras", en tanto que la conclusión alcanzada en cada caso es, a primera vista, contradictoria.

No obstante, dicha rectificación probablemente se debe al planteamiento más extenso y pormenorizado realizado por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Madrid, que ha permitido entender más ampliamente al TJUE la problemática suscitada.

En nuestra opinión, las conclusiones más recientes alcanzadas por el TJUE en su sentencia de 5 de junio de 2018 son más acertadas que las del caso "De Diego Porras", pues en ese caso se partió de la asunción de que el vencimiento del término de un contrato de interinidad es plenamente equivalente a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, si bien las consecuencias para los trabajadores interinos y los trabajadores indefinidos son diferentes.

Es más, más que parecemos que existe una razón objetiva que justifica la diferencia de trato, como ha concluido ahora el TJUE, entendemos que, incluso, se podría concluir que la situación de un trabajador interino al vencimiento del término de su contrato y la de un trabajador indefinido a la extinción de su contrato por causas objetivas, no son ni tan siquiera situaciones comparables; y ello porque las premisas de las que parten, esto es, posibilidad de anticipar por el trabajador interino la causa de la extinción de su contrato y la imposibilidad por el trabajador fijo, son distintas. De esta forma, se podría considerar que ni tan siquiera existe una diferencia de trato ante situaciones sustancialmente idénticas.

En efecto, aunque los trabajadores interinos no conozcan en el momento de suscribir el contrato la fecha concreta en la que se producirá la finalización del mismo, sí que conocen con exactitud desde el inicio de la relación laboral (siempre que el contrato sea lícito y haya sido correctamente suscrito, detallando la causa temporal que lo justifica) el hecho cierto que conllevará su vencimiento.

A este respecto, nos parece relevante, aunque no haya formado parte de la argumentación del TJUE, que en el caso de extinción del contrato de interinidad por vencimiento de su término la causa de finalización del contrato fuera pactada por ambas partes en la fecha de su formalización.

Así, aunque la decisión de finalizar el contrato por vencimiento del término provenga del empleador, lo cierto es que la causa de la finalización del contrato fue previamente acordada entre las partes.

De esta forma, parece que podría equipararse más el vencimiento del término de un contrato de trabajo de duración determinada a la extinción de un contrato indefinido por las causas válidamente consignadas en el contrato (artículo 49.1.b) del Estatuto de los Trabajadores), para la que no se prevé indemnización alguna, que a la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, un trabajador indefinido no puede conocer de antemano el hecho que determinará la finalización de su contrato de trabajo por una causa objetiva totalmente ajena a su voluntad, al igual que ocurriría si el contrato de trabajo de un interino se extinguiera por esa causa antes del vencimiento de su término, teniendo derecho en ambos casos a la indemnización.

Por otro lado, ¿Por qué no equiparar el contrato de interinidad al resto de contratos temporales para los que se establece una indemnización al vencimiento del término de los mismos, esto es la obra o servicio o la eventualidad por los que se contrata? En todos estos casos, los trabajadores contratados mediante las distintas modalidades de contratación temporal conocen con exactitud desde el inicio de su relación laboral (siempre que el contrato sea lícito y haya sido correctamente suscrito, detallando la causa temporal que lo justifica) el hecho cierto que conllevará su vencimiento.

Dicho esto, y aunque entendemos que la sentencia del TJUE de 5 de junio de 2018 es correcta y extensible a otros contratos de duración determinada cuando finalicen por vencimiento de su término o por realización de la obra o servicio determinada, será necesario esperar a la interpretación y aplicación que realicen los Juzgados y Tribunales españoles al respecto.

La presente publicación no constituye opinión profesional o asesoramiento jurídico de sus autores.