

EL FOCO



DANIEL CIFUENTES
SOCIO DE LABORAL DE PÉREZ-LLORCA

El autor analiza la sentencia que ha dictado el Tribunal de Justicia de la UE sobre la legislación laboral española y la interinidad y señala algunas de las consecuencias que el fallo puede tener



THINKSTOCK

Frente a la incesante actividad legislativa laboral que hemos tenido durante los años de la crisis, la ausencia de Gobierno y la consecuente parálisis legislativa que tal circunstancia genera, nos habían dado cierta tregua. Sin embargo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea parece decidido a sacarnos de este *letargo normativo*.

Se acaba de hacer pública la sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (C-596/14) que declara que la normativa española que deniega cualquier indemnización por finalización del contrato al trabajador interino -mientras que permite la concesión de tal indemnización a los empleados fijos- es con-

La normativa española deberá, en principio, equiparar la indemnización de temporales a indefinidos

traria a lo establecido en el Acuerdo marco de duración determinada.

En concreto, el tribunal fundamenta su fallo en el hecho de que el mencionado acuerdo establece que los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada no pueden ser tratados de manera menos favorable que los fijos por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada. En este sentido, y a efectos de entender mejor el contexto en que se ha dictado esta sentencia, hay que tener en cuenta que en esa misma fecha, el Tribunal de Justicia había igualmente sentenciado que la norma española que permite la utilización de nombramientos de duración determinada y sucesivos para atender a necesidades permanentes en el sector de los servicios de salud es contraria al derecho de la Unión Europea.

Más allá de un análisis socioeconómico sobre si esta sentencia supone un primer paso hacia un contrato único europeo, o si, en el medio o largo plazo, puede implicar una precarización de las condiciones laborales como consecuencia de la equiparación de los trabajadores temporales y fijos, la sentencia deja importantes interrogantes jurídicos que paso a analizar.

La primera cuestión es: ¿qué indemnización deben pasar a cobrar los trabajadores interinos? ¿La de los trabajadores fijos o la del resto de empleados temporales? Dado que la sentencia realiza su ejercicio comparativo con los trabajadores fijos y no con el resto de temporales a los que la normativa española sí que concede una indemnización a la finalización del contrato, parece evidente que la indemnización a la que se está refiriendo el Tribunal de Justicia es la prevista para el despido objetivo en el artículo 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, ¿los efectos de la sentencia están limitados a los contratos de interinidad, o, por el contrario, deben extenderse al resto de los contratos temporales? Sobre este punto, aunque es cierto que la sentencia resuelve, en concreto, el caso de una trabajadora que estuvo ocupando siete años consecutivos el mismo puesto con un contrato de interinidad, también lo es que toda la fundamentación jurídica se refiere a

“**Los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas necesarias si se declarase que han incumplido sus obligaciones”**

los contratos temporales en su totalidad sin hacer ninguna precisión, matización o diferenciación específica respecto de los contratos de interinidad. Por este motivo, no es absolutamente descartable que, pese a que nominalmente se trata de un caso relativo a un contrato de interinidad, la sentencia despliega igualmente sus efectos respecto de todos los contratos temporales.

Y tras la sentencia, ¿se debe modificar la legislación española? Con carácter general, y por lo que se refiere a la ejecución de las sentencias dictadas por los tribunales europeos, los Estados miembros están obligados a adoptar las medidas necesarias si declarasen que se han incumplido las obligaciones que les incumben.

Por lo tanto, y a la vista de la sentencia, la normativa española deberá, en principio, equiparar el trato indemnizatorio de los trabajadores temporales a los indefinidos. Y digo en principio porque podrían existir razones para señalar que concurren argumentos para defender que el diferente trato de la normativa española viene amparado por razones objetivas. Así, mientras la pérdida de funcionalidad del contrato indefinido viene dada por circunstancias sobrevinidas a la relación laboral, en el contrato temporal esta deriva del propio término del contrato. A mayor abundamiento, no se puede olvidar que la legislación española tiene previsto un régimen antifraude

que establece la conversión en indefinidos de los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

Del mismo modo, es importante señalar que a los contratos temporales se les aplica el mismo régimen que a los fijos en caso de pérdida de funcionalidad sobrevinida. Es decir, la extinción anticipada de un contrato temporal se rige, en la práctica, conforme a los mismos parámetros que los contratos indefinidos. Sin embargo, y dado que muchos de estos argumentos ya fueron alegados por el Gobierno español en el procedimiento y fueron rechazados por la sentencia, parece improbable que el próximo Gobierno siga esta ruta.

La cuestión es si se buscará directamente la equiparación entre

Lo que es evidente es que la decisión del tribunal va a provocar un inmediato efecto llamada

fijos y temporales en los términos indicados por el Tribunal de Justicia, lo que en la práctica podría suponer la implantación del modelo de contrato único o si, por el contrario, se optará por seguir manteniendo un régimen diferente tratando de fundamentar esas diferencias en las razones objetivas a las que se refiere el acuerdo marco al que me refería anteriormente.

Lo que es evidente es que con una tasa de temporalidad del 25% y más de 11,5 millones de contratos temporales celebrados en 2016, la sentencia de Tribunal de Justicia va a tener un inmediato efecto llamada entre los trabajadores temporales. Así, no hay duda de que en los próximos meses se incrementarán las demandas judiciales y, con ello, los costes laborales de las empresas.