



NOTAS

SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado **3 sentencias**, en fecha 14 de septiembre de 2016, relativas a la Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y la normativa española sobre los mismos (a raíz de los procedimientos prejudiciales planteados por órganos judiciales españoles).

- **asunto C-16/15:** Sucesivos contratos de duración determinada en el sector de la sanidad pública — Medidas que tienen por objeto prevenir el recurso abusivo a relaciones de trabajo de duración determinada sucesivas — Sanciones — Modificación de la relación de servicio — Derecho a indemnización
- **asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15:** Utilización de sucesivos contratos de duración determinada — Medidas que tienen por objeto prevenir el recurso abusivo a sucesivos contratos o a relaciones de trabajo de duración determinada — Sanciones — Transformación de la relación de servicio de duración determinada en contrato “indefinido no fijo” — Principio de efectividad
- **asunto C-596/14:** Principio de no discriminación — Concepto de “condiciones de trabajo” — Indemnización por la finalización de un contrato — Indemnización no prevista en la normativa nacional relativa a los contratos de trabajo temporal — Diferencia de trato en relación con los trabajadores fijos

ACUERDO MARCO

Objeto:

- ⇒ mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al **principio de no discriminación**, y, por otro, establecer un marco para **evitar los abusos** derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.
- ⇒ **impedir** que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para **privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida**.

El principio de no discriminación se aplica y concreta mediante el Acuerdo marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido



que se encuentren en una situación comparable (conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable)

Qué dice la sentencia sobre el asunto C-596/14

El concepto de «condiciones de trabajo», cláusula 4 del Acuerdo, no puede ser interpretado de manera restrictiva.

La indemnización que se concede al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empresario, está incluida en el concepto de «condiciones de trabajo».

Existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, puesto que los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados.

Solo es aceptable una desigualdad de trato justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, con arreglo a criterios objetivos y transparentes.

En este sentido el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo.

El recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una «razón objetiva».

El Gobierno español se limita a subrayar la diferente naturaleza y objeto que distinguen a los contratos de interinidad de los contratos por tiempo indefinido, invocando el criterio de la duración y la expectativa de estabilidad de la relación contractual de los segundos.

El TJUE concluye que 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 de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables.**

ALGUNAS REFLEXIONES DE CARÁCTER GENERAL.-



- Estamos ante sentencias de gran repercusión: por ello se deben estudiar con detenimiento para analizar todas sus posibles consecuencias y no extraer conclusiones precipitadas.
- Es importante destacar que el TJUE considera que el Acuerdo no establece diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que se trabaje, independientemente de la calificación que el derecho interno haga del contrato.
- Se contienen mensajes claros y contundentes: la normativa española objeto de análisis, no se ajusta al Acuerdo Marco sobre CDD y a las interpretaciones que sobre las cláusulas de dicho Acuerdo se han venido estableciendo por el Tribunal.
- La legislación española debe adecuarse y respetar el derecho comunitario (las Directivas lo son). Si no es conforme al mismo se debe modificar.
- Mientras, los posibles afectados podrían ejercer ante los tribunales, en su caso, sus derechos en línea con los criterios de estas sentencias.

Más allá de que un examen detallado de las mismas permita realizar una valoración de los efectos que pueden tener, es necesario reflexionar al menos sobre lo siguiente:

- ▶ Se debe diferenciar una utilización causal, justificada de la contratación de duración determinada, de aquellas situaciones de fraude y abuso.
- ▶ Una igualdad total entre temporales e indefinidos puede tener un efecto totalmente contrario e indeseable al objetivo pretendido: igualar a la baja, igualar en la precariedad. Estas sentencias NO DEBEN UTILIZARSE COMO UN REGALO ENVENENADO.
- ▶ La repercusión que pueda tener en la oferta de empleo público es un factor importante a considerar.
- ▶ El mercado laboral en nuestro país requiere de un análisis y un debate profundo y de medidas eficaces contra los males que lo enferman. Y en esta labor los interlocutores sociales tienen un papel fundamental.

Madrid, 20 de septiembre de 2016