

Caos en el mundo laboral por la sentencia de la UE

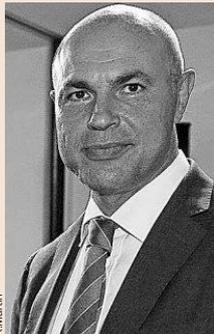
P22-23 y 47/EDITORIAL

Caos en el mundo laboral por la sentencia europea que equipara fijos y temporales

EFFECTO INMEDIATO/ Los juristas a los que ha consultado EXPANSIÓN trasladan que está teniendo un "impacto brutal" en las empresas, mientras se preparan demandas de trabajadores. Auguran más costes laborales y menos contratación.

Mercedes Serraller, Madrid
 Caos e incertidumbre. Es el efecto que está generando en el mundo laboral la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE que equipara la indemnización de los contratos temporales e indefinidos. Los juristas a los que ha consultado EXPANSIÓN trasladan que el fallo, que muchos ven "criticable", está teniendo un "impacto brutal e inmediato" en las empresas, que no saben qué previsiones de contratación manejar, mientras se preparan demandas de los trabajadores temporales despedidos en el último año para reclamar indemnizaciones de 20 días alentadas por los sindicatos. En un escenario de un Gobierno en funciones en el que no se podrán realizar cambios legislativos, la aplicación de la sentencia quedará al arbitrio de los jueces, avisan. Además, alertan de que este panorama implica un incremento de los costes laborales que desincentivará la contratación.

Pero es que no está claro si la sentencia afecta sólo a los trabajadores interinos o a todos los temporales, ni si los interinos deberán equipararse con el resto de temporales o con los fijos en el caso de que hagan la misma función que estos, apuntan los expertos. La mayoría de los juristas cree que los jueces tienen la potestad de aplicar la sentencia, pero consideran que sería aconsejable que el Gobierno realice los cambios legales pertinentes y marque una pauta, tarea de momento vedada a un Ejecutivo



FERMÍN GUARDIOLA
 Socio de Laboral de Baker & McKenzie

“ Los jueces que den 20 días por despido a temporales no estarían amparados en el efecto indirecto de la Directiva. El Gobierno/Parlamento están obligados a reajustar el ordenamiento interno, lo que abrirá el melón del contrato único que está en el programa de un partido”.

cutivo en funciones y que dejaría encima de la mesa del próximo Gobierno el impulso de una nueva reforma laboral. En lo que sí coinciden todos los consultados es en que este fallo puede llevar a la instauración del contrato único.

Federico Durán, catedrático de Derecho del Trabajo y consejero de Garrigues, considera que “la dualidad laboral española puede tener los días



JAVIER HERVÁS
 Socio responsable de Laboral de KPMG

“ La sentencia dice que la indemnización es condición de trabajo, lo que no prevé el Acuerdo Marco de la UE. Señala el camino hacia el contrato único. Deja al empresario en una situación complicada. Tendrá un efecto disuasorio en la contratación privada y en el ámbito público aumentará los Presupuestos”.

contados. La reforma global de la normativa laboral no debería hacerse esperar”. Sin embargo, esto no será posible de momento con un Gobierno en funciones, admite Durán, quien critica la tendencia de los jueces españoles a “plantear constantes cuestiones prejudiciales” que afectan a asuntos internos o que ya se han adaptado al Derecho de la UE. Durán prevé que se incre-



MARIO BARROS
 Socio de Laboral de Uría Menéndez

“ Es sorprendente. El fallo minusvalora la diferencia entre contratación temporal e indefinida. Es verdad que la demandante hacía lo mismo que un fijo pero con vocación de interinidad, como firmó en el contrato. La sentencia invade y toma opciones de política legislativa, el importe de la indemnización”.

mentará la contratación de autónomos. Cuenta que “las empresas de la construcción están preocupadas porque contratan a muchos temporales por obra y servicio” y señala que “ahora mismo lo prudente es provisionar los despidos a 20 días” (ver opinión adjunta). También muestran su inquietud sectores como el de los *call center*, traslada Eduardo Peñacoba, socio de



EDUARDO PEÑACOBA
 Socio de Laboral de Simmons & Simmons

“ Tiene un impacto brutal e inmediato. El sector de los 'call center', por ejemplo, está preocupado. Los sindicatos ya piden que los temporales despedidos en los últimos 12 meses reclamen. Creo que la sentencia afecta a interinos y a contratos en prácticas, que hacen lo mismo. Puede conducir al contrato único”.

Simmons & Simmons. Javier Hervás, socio responsable del área de Laboral de KPMG, advierte del “efecto en el empleo: Estamos hablando de incrementar indemnizaciones un 40%. Elevará los costes para el empresario y detraerá la contratación”. Hervás señala que “el empresario vive ahora en una incertidumbre importante por el incierto efecto de la sentencia en la contratación



GUILLERMO GARCÍA
 Socio de Laboral de Cuatrecasas

“ No dice con qué despido se debe equiparar el del interino, se genera incertidumbre. No está claro si puede ser de aplicación directa por los jueces. Es imprescindible que la ley se ajuste elevando la indemnización del temporal o rebajando la del fijo. Vamos hacia un contrato único”.

temporal”. A esta situación añade que “un Gobierno en funciones no puede realizar los cambios legales” que cree “muy necesarios”. Esto implicará que la aplicación de la sentencia quede en manos de los jueces, constata.

En el ámbito público está claro el impacto de la sentencia, remacha Hervás: “En los próximos Presupuestos no prorrogados deberán provi-

La patronal afirma que el fallo no obliga a cambiar la ley

M.V. Madrid

“La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre los trabajadores interinos no obliga a cambiar el Estatuto de los Trabajadores. Entre otras cosas, porque se equivoca respecto a la norma española”. Así se expresó ayer Jordi García Viña, director de Relaciones Laborales de la patronal CEOE, en declaraciones a EXPANSIÓN.

En su opinión, el fallo tiene “dos errores” conceptuales respecto a la legislación española: “Ni existe un concepto de indemnización legal e ilegal, ni hay diferencia en cuanto a la extinción entre trabajadores indefinidos y temporales”.

La razón es que, según García Viña, “a todos los trabajadores, tengan contrato temporal o indefinido, se les aplica el mismo régimen jurídico y la misma extinción cuando se considera despido disciplinario, o colectivo, por cau-

sas objetivas”. En este último caso, equivale a 20 días de salario por año de trabajo en la empresa, hasta una cuantía máxima de doce meses de retribución. En el caso de que el despido sea improcedente, la indemnización es de 33 días de salario por año de servicio en la compañía, hasta una cuantía máxima de dos años de retribución. La cuantía entre el trabajador indefinido y temporal varía por el tiempo en la empresa, pero los conceptos por la rescisión del contrato son los mismos. Además García Viña, recalca que los contratos temporales más usados en España tienen una indemnización de doce días “en el caso de que el contrato se extinga porque ha terminado su duración”. No porque haya despido, técnicamente hablando. El dirigente de la CEOE subraya que serán los tribunales españoles los que establezcan si hay indemnización para el trabajador interino.

sionarse los despidos de los interinos”.

En el medio y largo plazo, Román Gil de Alburquerque, socio de Sagardoy, y Guillermo García, socio de Cuatrecasas, señalan que las indemnizaciones pueden cambiar al alza o a la baja, pero coinciden en que la filosofía última de la sentencia es que se establezca el contrato único. También lo cree Mario Barros, socio de

Uría Menéndez, que constata la preocupación de las empresas. Barros opina que la sentencia invade competencias de política legislativa, el importe de la indemnización, y no descarta que el propio Tribunal la matice en el futuro.

Editorial / Página 2

Opinión / Marta Alamán y Miguel Rodríguez-Piñero El Tribunal de la UE y las indemnizaciones laborales / Página 47