

Avd. Cristobal Cantero , 7 Bajos

Tlf. 953 751 512

Fax. 953 756 749

Email. antoniogplata@asesoriagarcia-plata.es

**¡ATENCIÓN! EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE CONSIDERA QUE SE DEBEN INDEMNIZAR A LOS CONTRATOS TEMPORALES COMO LOS INDEFINIDOS**

*Le informamos de las repercusiones importantes que en el ámbito laboral supone la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de fecha 14 de septiembre de 2016, que obliga a aplicar la misma indemnización por extinción de un contrato temporal y uno indefinido. En concreto, señala que para la extinción del contrato de trabajadores interinos, y por asimilación todos los temporales, se le debe reconocer una indemnización de 20 días por año trabajado y no de 12 días, tal y como prevé la legislación española actualmente.*

Estimado/a cliente/a:

Como ya habrá conocido, por diferentes medios de comunicación, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado una sentencia histórica, de fecha 14 de septiembre de 2016, declarando ilegal la legislación española en el tratamiento de la indemnización por la extinción del contrato de los trabajadores temporales. La normativa española sería discriminatoria, pues otorga distintos derechos según el contrato sea de interinidad, temporal o indefinido.

La sentencia puede tener un enorme impacto sobre los modelos de contratación laboral de los países de la Unión, y desde luego sobre el nuestro, en el que la contratación temporal tiene gran peso, al obligar a aplicar la misma indemnización por extinción de un contrato temporal y uno indefinido.

Recordemos que la redacción actual del Estatuto de los Trabajadores, establece tres niveles de indemnización por finalización de contrato:

- Contratos fijos o indefinidos: 20 días por año trabajado
- Contratos temporales: 12 días por año trabajado
- Contratos de interinidad: sin indemnización.

La sentencia considera que la regulación sobre indemnización por despido no puede tratar de forma discriminatoria a los trabajadores temporales y fijos, y que, además, la legislación nacional no puede establecer una indemnización por extinción de un trabajador interino diferente a la de un trabajador fijo despedido (por causa objetiva, en el caso concreto). Por lo que indica al Juez nacional –español– que **debe reconocer una indemnización de 20 días al interino cuyo contrato se ha extinguido, que hasta ahora no tenía derecho a indemnización alguna (la legislación española no reconoce el derecho a indemnización al terminar un contrato de interinidad o sustitución).**

Avd. Cristobal Cantero , 7 Bajos

Tlf. 953 751 512

Fax. 953 756 749

Email. [antoniogplata@asesoriagarcia-plata.es](mailto:antoniogplata@asesoriagarcia-plata.es)

Pero la sentencia va más allá, al argumentar que **tal discriminación se aplica a cualquier contrato temporal**, lo que en nuestro caso significa que también los contratos cuya indemnización por extinción asciende a 12 días por año de servicio (por obra o servicio y por circunstancias de la producción) se ven afectados. Defiende, pues, que las indemnizaciones por despido deben ser iguales para todos, salvo que haya “razones objetivas”, entre las que no se encuentra el hecho de ser indefinido o no.

Hay que señalar también que varias sentencias del mismo Tribunal de la Unión Europea recientes ponen en cuestión la legislación española y la utilización en fraude de ley de los contratos temporales.

Les iremos informando de las repercusiones de esta sentencia y de si el legislador se verá obligado a cambiar la normativa laboral. Lo que sí está claro, es que se ha abierto una vía para reclamar antes los tribunales españoles y que apliquen este criterio emanado del Tribunal de la Unión Europea. Se tendrá que evaluar las consecuencias que tienen para los trabajadores, y ver cómo encauzar las demandas sobre sobre los posibles efectos retroactivos.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

##FIRMA##

