

# ¿Hacia un contrato laboral único?



**JESÚS LAHERA**

PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE Y CONSULTOR DE ABDÓN PEDRAJAS & MOLERO

Los sistemas de diferenciación entre trabajadores temporales y fijos siempre se han sustentado en un coste extintivo menor. La causa de temporalidad del contrato de trabajo ha permitido extinguir, en ocasiones, sin indemnización o en otras, con cuantías notablemente inferiores a las de los contratos indefinidos. La dualidad del mercado de trabajo se ha construido desde esta asimetría, asumida por la naturaleza temporal de los trabajos prestados, cuando no por la necesidad de válvulas flexibles y poco costosas de ajuste de empleo, como ha sucedido particularmente en España.

Hasta ahora, esta diferenciación ha convivido sin problemas con la Directiva europea 1999/70, que prohíbe las discriminaciones en las condiciones de trabajo entre fijos y temporales, lo que exige justificar en “razones objetivas” los tratos desiguales de ambos colectivos. La temporalidad del contrato, bien por naturaleza de la prestación laboral, bien por esta política de flexibilidad laboral, ha servido de razón objetiva en el trato desigual indemnizatorio. En este contexto, la interpretación de la Directiva 1999/70 de la sentencia del

Tribunal de Justicia de la UE de 14 septiembre, asunto C-596/14, ha abierto la puerta a la equiparación de indemnizaciones por extinción de contrato de trabajo entre los trabajadores fijos y temporales, lo que tambalea los cimientos de la dualidad laboral. La gran novedad de esta jurisprudencia europea consiste en afirmar que “la mera naturaleza temporal del contrato... no puede constituir una razón objetiva” capaz de justificar esta desigualdad de trato. Esta afirmación rompe con la línea de flotación de todo el sistema de dualidad laboral, pues desmonta la razón objetiva que jurídicamente lo sustenta. Este terremoto plantea dudas jurídicas y políticas, abonando el terreno a la propuesta de un contrato indefinido único.

Desde el análisis jurídico, la argumentación del TJUE parte del escenario español donde el trabajador fijo comparable tiene 20 días de salario por año en el despido objetivo (artículos 52 y 53 ET) mientras que el interino no tiene ninguna indemnización por fin de su contrato (artículo 49.1.c ET). Quizás en un supuesto de hecho de un contrato de obra o eventual, con 12 días de salario por año (artículo

49.1.c ET), el TJUE habría matizado la argumentación y superado el test de adecuación con la Directiva 1999/70. El fallo del TJUE es, en cualquier caso, abierto, porque, de un lado, entiende contrario a la Directiva 1999/70 la exclusión del interino de “cualquier” indemnización, mientras que, por otro, parece afirmar que el interino tiene derecho a la “mencionada indemnización” del fijo comparable, esto es, 20 días de salario por año. La duda, por tanto, es si la acomodación a la directiva europea exige ampliar los 12 días de salario por año del artículo 49.1.c ET a los contratos de interinidad o incorporar los 20 días del artículo 53 ET a estas extinciones, con la incertidumbre y asombro que ello generaría, a su vez, en los contratos de obra y eventual, con una menor indemnización. Los jueces irán despejando estas dudas.

Pero, más allá de esta aplicación judicial, la legislación española necesita acomodarse a las exigencias de esta sentencia europea. Como mínimo, sería exigible una reforma del artículo 49.1.c ET que incluya a los contratos de interinidad entre las indemnizaciones previstas de 12 días de salario por año. Con ello, se podría también dar certi-

dumbre legislativa a este incierto escenario.

En el plano político, esta sentencia europea abona el terreno a la propuesta del contrato único. La equiparación de indemnizaciones entre fijos y temporales, como regla general salvo razones objetivas excepcionales, que no pueden derivar de la naturaleza temporal del trabajo, conduce a un contrato único. El factor diferencial entre fijos y temporales ha sido esencialmente el coste extintivo y las indemnizaciones; su eliminación otorga valor a la idea del contrato único. Si las indemnizaciones son iguales, el contrato debe ser el mismo, y extinguirse por causas objetivas que absorban la finalización de trabajos temporales.

Pero la articulación de un contrato único supondría un replanteamiento de todo el sistema indemnizatorio y del propio despido objetivo, en una labor que solo puede hacer una ley, con voluntad política consensuada. Los cimientos de la desigual dualidad laboral han sido removidos por este terremoto europeo, pero la construcción de un nuevo sistema más igualitario solo puede pertenecer a la actividad legislativa.

“ La articulación de ese único modelo obligaría a replantear todo el sistema indemnizatorio y el propio despido objetivo”