

ASEMPLEO ALERTA DE QUE LA INSEGURIDAD JURÍDICA PUEDE AFECTAR A LAS PREVISIONES DE CREACIÓN DE EMPLEO Y LLAMA A LAS INSTITUCIONES EUROPEAS A ACLARAR EL CONTENIDO DE LA SENTENCIA Y SUS IMPLICACIONES

Madrid, a 22 de septiembre de 2016

Las dos sentencias emitidas por el Tribunal de Justicia Europeo, ambas de fecha 14.09.16, han incidido sobre diversos aspectos relativos a los contratos de duración determinada y su regulación en España, por entender que vulneran el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, a fin de garantizar una igualdad de trato de los trabajadores y prevenir el abuso derivado de la utilización sucesiva de contratos o de relaciones laborales de este tipo.

- La situación provocada por su publicación es confusa y **exige una aclaración que garantice la seguridad jurídica.**
- La inseguridad jurídica puede conducir a **crear confusión en los empleadores, estimular el empleo no declarado y afectar a las previsiones de creación de empleo.**
- El principio de efecto directo del Derecho Europeo contribuirá a crear una **mayor judicialización de las relaciones laborales y a un incremento de la conflictividad.**
- En la legislación laboral actual **no existe discriminación entre contratos temporales e indefinidos.**
- **Una mayor participación de las Empresas de Trabajo Temporal** en la gestión de la temporalidad en el sector público, **evitaría la concatenación irregular de contratos de duración determinada.**

Pasada una semana desde la emisión de las sentencias, la falta de claridad de algunos de los aspectos que atañe el contenido de las mismas es abiertamente manifiesta y desemboca en una situación confusa que **exige una explicación a las instituciones europeas, que garantice la seguridad jurídica del marco de relaciones laborales en España.**

En este contexto, ASEMPELO quiere señalar que:

- **La inseguridad jurídica** que está generando la publicación de estas sentencias, agravada por la ausencia de un Gobierno con capacidad para actuar en el plano político y un
-

Parlamento carente de su plena potencialidad legislativa (situación que podría prolongarse hasta el próximo año), **puede conducir a crear confusión en los empleadores, estimular el empleo no declarado y afectar a la creación prevista de puestos de trabajo.**

- Aunque las sentencias no determinan la obligación de modificar la legislación española, el principio de efecto directo del Derecho Europeo, **permite a los particulares invocar directamente una norma europea ante una jurisdicción nacional**, por lo que una información deficiente, junto con la creación de expectativas infundadas, contribuirá a crear una **mayor judicialización de las relaciones laborales y a un incremento de la conflictividad.**
- En la legislación laboral actual **no existe discriminación entre contratos temporales e indefinidos**, ya que en ambos casos la indemnización es de 20 días si se produce un despido por causas objetivas y 33 días si es declarado improcedente.
- La diferencia entre contratos indefinidos y temporales es que estos últimos perciben una **compensación legal de 12 días a la finalización de su contrato**, que es algo distinto a las indemnizaciones por despido que se producen antes de finalizar el contrato de duración determinada.
- **Una mayor participación de las Agencias de Empleo Privadas**, en la gestión de la temporalidad necesaria de las Administraciones Públicas, aportaría una mayor eficiencia, seguridad jurídica y transparencia, que **evitaría la concatenación irregular de contratos de duración determinada en el sector público.**

Para solicitar declaraciones o alguna aclaración, póngase en contacto con el departamento de comunicación.

Cristina Sáez

www.asempleo.com

Paseo de la Castellana, 140. 28046 Madrid.

csaez@asempleo.com | 91 598 06 74 | 689 054 875
