



EL TJUE TORNA A INCIDIR SOBRE L'ABÚS DE LA TEMPORALITAT: STJUE DE 29 DE GENER DE 2026 (C-668/24)

Unes recents sentències de finals de gener de 2026 dictades Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) han tornat a posar l'ull a la qüestió de la contractació temporal i la seva utilització abusiva.

En el cas C-668/24 "Fondazione Teatro alla Scala di Milano" s'aborda la problemàtica d'una ballarina contra el Teatre alla Scala, aclareix els límits i la flexibilitat dels Estats membres per sancionar l'ús abusiu de la contractació temporal. El Tribunal dictamina que la conversió automàtica en un contracte indefinit no és una obligació, sempre que existeixin altres mesures sancionadores que siguin efectives i dissuasives.

1. Context del cas: La demanda de la treballadora

El cas analitzat a la STJUE de 29 de gener d'enguany sorgeix d'una demanda interposada per la ballarina EED contra la Fondazione Teatro alla Scala di Milano. La treballadora va prestar serveis entre 2016 i 2019 mitjançant una successió de contractes de durada determinada. En considerar que la seva relació laboral era, en realitat, de caràcter permanent i que s'havia produït un ús abusiu de la temporalitat, va sol·licitar davant els tribunals italians que la seva relació fos qualificada com a indefinida.

El problema rau en la normativa italiana, que estableix un règim especial per al sector de les fundacions líriques i simfòniques. A diferència del règim general, aquesta normativa específica exclou la possibilitat de convertir automàticament els contractes temporals abusius en contractes per temps indefinit. En el seu lloc, preveu altres mesures, com la reparació del perjudici sofert pel treballador i la possible exigència de responsabilitats als directius de la fundació.

Davant d'aquesta situació, el Tribunal de Milà va plantejar una qüestió prejudicial al TJUE per determinar si aquesta excepció sectorial era compatible amb el Dret de la Unió, concretament amb l'Acord Marc sobre el Treball de Durada Determinada, annex a la Directiva 1999/70/CE.

2. La decisió del TJUE

La sentència del TJUE desgrana la qüestió en diversos punts fonamentals:



i) Principi de No Discriminació (Clàusula 4): No aplicable en aquest supòsit

El tribunal italià preguntava si la normativa vulnerava el principi de no discriminació (clàusula 4 de l'Acord Marc), ja que creava una diferència de tracte entre els treballadors temporals del sector líric i els d'altres sectors.

El TJUE declara aquesta part de la qüestió inadmissible. Aclareix que la clàusula 4 està dissenyada per evitar la discriminació entre treballadors amb contracte de durada determinada i treballadors fixos comparables. No obstant això, no s'aplica a les possibles diferències de tracte entre diferents categories de treballadors temporals en funció del seu sector d'activitat (apartats 44 i 46 de la sentència).

ii) Mesures contra l'Abús (Clàusula 5): Flexibilitat amb condicions

Aquest és el nucli de la decisió. El TJUE reitera la seva jurisprudència consolidada sobre la clàusula 5

- La conversió a indefinit no és obligatòria: L'Acord Marc no imposa als Estats membres una obligació general de transformar els contractes temporals abusius en contractes per temps indefinit (apartat 50).
- Necessitat de mesures alternatives efectives: Si un Estat membre exclou la conversió en un sector determinat, ha de preveure altres mesures que siguin proporcionades, efectives i dissuasives per sancionar l'abús i eliminar les conseqüències de l'incompliment del Dret de la Unió (apartats 48 i 54).
- Validesa de les normatives sectorials: L'aplicació de normes diferents en un sector econòmic específic, a causa de les seves particularitats, no està tampoc prohibida a priori (apartat 52).

iii) Avaluació de les mesures italianes des del prisma de l'efectivitat

El TJUE no determina directament si les mesures italianes són suficients, ja que aquesta tasca correspon al jutge nacional. No obstant això, li ofereix les pautes per fer aquesta avaluació:

- Indemnització per danys i perjudicis: El sistema italià preveu una indemnització mínima (entre 2,5 i 12 mesos de salari) basada en una presumpció de dany, però permet al treballador provar un perjudici major. El TJUE considera que, en no



fixar un límit màxim, aquesta mesura podria considerar-se efectiva i dissuasiva, ja que permet una reparació adequada i íntegra del dany (apartats 64 i 65).

- Responsabilitat dels directius: La possibilitat d'exigir responsabilitat personal als directius en cas d'infracció dolosa o negligència greu (amb conseqüències econòmiques, professionals o sobre els seus objectius) és una mesura addicional que pot tenir un efecte dissuasiu important (apartats 67 i 68).

3. Retorn al Tribunal intern

El TJUE conclou que la clàusula 5 de l'Acord Marc no s'oposa a una normativa nacional com la italiana, sempre que les mesures alternatives previstes (indemnització i responsabilitat de directius) permetin sancionar de manera efectiva l'abús constatat.

Correspondrà ara doncs al Tribunal de Milà verificar si, en la pràctica, aquest conjunt de mesures és prou efectiu i dissuasiu per garantir la plena protecció dels treballadors i complir els objectius de la Directiva. Si conclou que no ho són, haurà d'interpretar el seu dret nacional de la manera més conforme possible amb el dret europeu per assolir una solució que sancioni degudament l'abús.

Aquesta sentència reforça la idea que el Dret de la Unió estableix objectius clars (prevenir i sancionar l'abús de la temporalitat), però atorga un marge de maniobra als Estats per dissenyar les eines concretes. La clau no és tant la naturalesa de la sanció (conversió, indemnització, etc.), sinó la seva efectivitat real i el seu caràcter dissuasiu.

**El presente artículo es meramente divulgativo y no supone asesoramiento ni compromiso de actualización.*

Para más información o asesoramiento, contacte con info@fernandezadvocats.es.