

LAS SENTENCIAS QUE REVOLUCIONARÁN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN ESPAÑA

Desde aquellos días ya nada fue igual...

Hace algunas semanas, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) emitió una sentencia en la que consideraba que la legislación española es discriminatoria con los trabajadores y trabajadoras temporales al no reconocer una indemnización por la extinción de su relación laboral equivalente a la del personal fijo.

Se trata de un pronunciamiento de enormes repercusiones en nuestro sistema de relaciones laborales, pues no sólo genera efectos directos sobre la plantilla sujeta a un contrato temporal, que puede reclamar una indemnización a la terminación de su contrato de trabajo, sino que tiene repercusiones generales sobre el sistema de empleo de nuestro país, al equiparar los costes del despido del personal temporal a los del personal con vinculación permanente.

Los efectos directos de la sentencia del TJUE se han visto confirmados por la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que, en aplicación de la misma, ha fallado a favor de una trabajadora del Ministerio de Defensa, reconociéndole una indemnización por “despido procedente” de 20 días por año, similar a la que correspondería a una persona con contrato indefinido.

Otras sentencias recientes del Tribunal de Justicia de la UE han venido a reforzar la idea de que el personal temporal debe tener unas condiciones de trabajo iguales a las del resto de la plantilla, salvo en aquellas cuestiones directamente relacionadas con su condición de personal temporal o con la causa de dicha temporalidad.

Establece el TJUE la obligación de cubrir las necesidades permanentes mediante contratos fijos, la protección del personal temporal frente al encadenamiento de contratos y, por último, el derecho de quien tiene una vinculación temporal con la administración a percibir los mismos complementos retributivos, en particular su derecho a participar en los procesos de evaluación de la labor realizada, con la consiguiente percepción del incentivo salarial que se derive del mismo, en similares condiciones que el personal fijo.

En ausencia de reformas legislativas, estas sentencias del TJUE habilitan a quienes se encuentran vinculados de modo temporal con la administración a acudir directamente a los tribunales para reclamar unas condiciones iguales a las de las personas con vinculación permanente.

Hacia el cambio de la contratación temporal en España

En opinión de CCOO, no es posible sostener por más tiempo la discriminación que sufren las personas con contrato temporal en nuestro país.

CCOO ha hecho llegar una carta a la Ministra de Empleo y Seguridad Social, en la que se expresa la urgente e imprescindible modificación del Estatuto de los Trabajadores, a fin de homologar los derechos de las personas con contratos fijos y temporales.

Del mismo modo, CCOO considera imprescindible la reforma urgente del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, conforme se deriva de las sentencias mencionadas.

¿Cómo afecta esto a la Universidad de Granada?

Aún es pronto para valorar todas las consecuencias de la aplicación de esta jurisprudencia en el ámbito de la UGR, pero es indudable que las habrá tarde o temprano.

La Universidad de Granada tiene una amplia plantilla con contrato temporal, a veces como consecuencia de las limitaciones impuestas por la tasa de reposición (PAS funcionario interino, PAS laboral de sustitución por vacante, profesorado contratado doctor interino), aunque también existe una plantilla –digamos- estructuralmente temporal: profesorado ayudante doctor, profesorado asociado, personal investigador, y el conocido como personal contratado con cargo al Capítulo VI. A ello viene a sumarse el personal contratado para la sustitución temporal de quien se encuentra de baja.

Todo este personal debe verse a corto plazo positivamente afectado por las consecuencias de las sentencias que comentamos, pues la regla básica que sostiene esta jurisprudencia es que las diferencias entre el personal temporal y el personal fijo deben reducirse al mínimo, quedando tan sólo aquéllas que derivan directamente de la condición temporal o la razón que la justifica.

Por lo tanto, puesto que existen en la UGR muchas diferencias en las condiciones laborales del personal temporal respecto del fijo, a partir de ahora tendrán que desaparecer. Sólo en un repaso rápido podemos citar:

- Cese del PAS laboral y funcionario temporal con ocasión de las vacaciones
- Restricciones al PAS interino y al PAS laboral de sustituciones en el cobro del complemento de productividad

- No pago del complemento de doctorado al profesorado sustituto
- Salario menor por el mismo trabajo en el caso del profesorado sustituto o del PAS funcionario interino
- Encadenamiento de contratos o nombramientos en todos los sectores (PAS funcionario y laboral, profesorado, personal investigador y personal con cargo a Capítulo VI)

Es cierto que en el ámbito de una administración pública este principio de no discriminación del personal temporal nunca puede llevar a una situación absolutamente igual a la del personal fijo, puesto que los derechos de trabajadores y trabajadoras se deben compatibilizar con la exigencia de que el acceso al empleo público sea mediante un proceso selectivo sometido a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Pero lo que no podrán seguir haciendo las administraciones en general, y la Universidad de Granada en particular, es acudir a la contratación temporal para pagar menos o tener un personal más flexible. Mientras estas personas estén contratadas deberán tener las mismas condiciones laborales que el personal fijo, y si son despedidas tendrán derecho a una indemnización similar.

CCOO te ayuda a reclamar tus derechos

#ReclamacionTemporales



Gaceta Sindical
Edición: 17/09/2016

EN CUMPLIMIENTO DE LAS RECIENTES SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE

#ReclamacionTemporales

- Si tu contrato o nombramiento es irregular, reclama la estabilidad de tu empleo.
- Aunque tu contrato o nombramiento temporal sea regular, siempre tienes derecho a una indemnización en el momento de su finalización. Las indemnizaciones son superiores a las que hasta ahora se han pagado.

ACUDE A CCOO

EL SINDICATO PONE A TU DISPOSICIÓN SUS SERVICIOS JURÍDICOS Y DE ASESORAMIENTO SINDICAL PARA AYUDARTE A RECLAMAR TUS DERECHOS

- La firma de tu contrato temporal irregular
- La condición de indefinido no fijo y una situación jurídica equivalente, si eres empleado público con contrato o nombramiento irregular
- Una mayor indemnización por la extinción, aunque sea válida, del contrato o nombramiento administrativo temporal.

Bajo esta etiqueta, CCOO pone a disposición de todas aquellas personas afectadas su asesoramiento sindical y sus servicios jurídicos para reclamar sus derechos:

- La condición de indefinido no fijo o una situación jurídica equivalente, si eres empleado público con contrato o nombramiento irregular.
- El reconocimiento de la igualdad retributiva con el personal fijo.
- Una mayor indemnización por la extinción - aunque sea válida- del contrato o nombramiento.

Desde la Sección Sindical de CCOO de la UGR nos ponemos a disposición de aquellas personas interesadas en recibir asesoramiento sindical y jurídico para reclamar sus derechos.