



SINDICATOS DE TRABAJADORES/AS DE LA ENSEÑANZA DE ARAGÓN

C/ Valentín Cardenera, 3 - 22003 HUESCA .Tel. 974 24 04 56 sindicatohuste@gmail.com

Paseo Fernando el Católico 29, 1º I - 50006 ZARAGOZA. Tel. 976 55 26 69 zaragozastea@gmail.com

C/ San Andrés, 23, 2º izda - 44001 TERUEL. Tel. 978 60 27 95 steateruel@gmail.com

<http://www.stea.es>

INTERINOS ANTE LA SENTENCIA EUROPEA

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) ha ratificado la argumentación de la Justicia europea, donde se da la razón a una compañera interina por discriminación a los trabajadores temporales y equipara la indemnización de interinos y fijos.

La sentencia no es firme y puede ser recurrida ante el Tribunal Supremo (TS). No obstante, hay que tener en cuenta que este sería un recurso en casación para unificar doctrina. Lo que sucede es que al ser la primera sentencia que se da tras la respuesta europea, y el cambio que esta supone, resulta difícil que contradiga a alguna precedente. **Estamos hablando de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 14 De septiembre De 2016.** Procedimiento Prejudicial, Directiva 1999/70/CE, Cláusula 4, Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada.

Según el derecho español no se abona indemnización alguna cuando se es cesado de un trabajo temporal –en el caso de los funcionarios, a diferencia del personal laboral que trabaja para Administración, y a los trabajadores por cuenta ajena del sector privado-, por lo que existe desigualdad. En este punto, **el TSJ de Madrid PLANTEA UNA CUESTIÓN PREJUDICIAL:** antes de resolver sobre el fondo del litigio pregunta al Tribunal de Justicia de la Unión Europea si esta indemnización solicitada debe incluirse dentro de la cláusula 4, del referenciado Acuerdo Marco.

La Sentencia es clara al respecto: el Derecho español es contrario al Derecho de la UE a este respecto, ya que hay una discriminación. Corresponde por tanto indemnización al respecto.

Está claro que el TJUE ha establecido que la normativa española vulnera el Derecho de la UE en los ceses de los interinos. En este caso, debe ser tratado como un trabajador fijo –tomando como referencia no a los funcionarios de carrera, sino a los trabajadores con contrato indefinido de las empresas privadas-, con una indemnización de 20 días por año (despido por causas objetivas de trabajadores con contrato indefinido), dado que los “indefinidos” de la empresa privada venían cobrando más indemnización al ser despedidos que los “temporales”, y eso es lo que corrige la sentencia.

Hasta ahora, se está dando esta discriminación respecto a los trabajadores del sector privado porque los funcionarios de carrera solamente pueden perder el empleo por motivos disciplinarios, lo que no da lugar a indemnización alguna, pero **en la práctica los funcionarios interinos (se les contrata y despide de forma cíclica) se encuentran en una situación más asimilable a las trabajadoras y trabajadores del sector privado** a estos efectos que a los funcionarios de carrera.

Debemos resaltar que esta misma Directiva 1999/70, así como el Acuerdo Marco, es la utilizada en todas las **sentencias de sexenios** que se han ganado. El legislador español ha olvidado que desde la adhesión de España a la Unión Europea no solamente es fuente del derecho el Ordenamiento jurídico español, sino también el acervo comunitario. Por lo tanto, está obligado a armonizar nuestra normativa con la de la Unión Europea, pero esto no está ocurriendo en todos los ámbitos.

La base jurídica que sustenta las sentencias es que la igualdad de trato de los trabajadores temporales está garantizada por el **Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada**, celebrado entre las organizaciones patronales y sindicales de ámbito comunitario (UNICE, CEEP y CES) del que resultó la Directiva 1999/70. Además al ser un principio de Derecho Social de la Unión Europea, no puede ser objeto de interpretación restrictiva. La "igualdad de trato" se entiende en sentido amplio, es decir, tanto en términos salariales (por ello se ganan las sentencias de los sexenios), como en indemnizaciones y otros derechos no económicos (conciliación vida laboral y familiar, etc.). La **cuantía de la indemnización** por finalización de un contrato temporal debe ser la misma que la indemnización por despido por razones objetivas (en estos momentos **20 días por año de trabajo**). Estos derechos son exigibles directamente ante los juzgados y tribunales españoles.

Desde STEA-i, exigiremos a la Administración que dado que la sentencia es favorable y aparentemente se ajusta a derecho –tendremos que estar atentos al posible recurso-, **que se actúe de oficio** a la mayor brevedad posible para no comenzar un ingente periplo judicial que al final será favorable para los trabajadores. No obstante, hay que ser consciente de que todavía existe algún atisbo de duda, sobre la forma de aplicación de la sentencia del TJUE, y si **se pueden dar excepciones a la regla**. A este respecto adjuntamos enlace a un **artículo del catedrático de derecho laboral Manuel Luque, que lleva por título "Mucho ruido y quizás no tantas nueces" publicado en Cinco Días**.

Nuestra Asesoría Jurídica, en coordinación con las demás asesorías de la Confederación de STEs, está fijando el procedimiento a seguir con las debidas garantías. Dado que es una sentencia individual, se tienen que llevar a cabo de forma individual las reclamaciones. Solamente nos aventuraremos a realizar reclamaciones individuales masivas una vez contrastado el procedimiento y si se tienen posibilidades de éxito similares a las extensiones de sentencia para el cobro de sexenios por los interinos, donde se están logrando sin trabas. La indemnización podría reclamarse con efectos retroactivos cuatro años atrás (en derecho laboral no se contemplan los cursos, la retroactividad es por años naturales).

Finalmente, queremos advertir a las interinas e interinos que en estos momentos, **algunos despachos de abogados están realizando su agosto**, ofreciendo el inicio de pleitos cobrando cantidades desmesuradas y sin garantías razonables de éxito. **Desde STEA-i consideramos que por el momento es más prudente esperar**, dado que para recurrir existe todavía mucho margen de tiempo, y **tener una idea clara del recorrido judicial que pueda tener el asunto. Lo contrario sería tirar dinero y crear falsas expectativas.**

Aragón, a 14 de octubre.

Secretariado de STEA-Intersindical.