

## CONTRATACIÓN TEMPORAL

### **El Tribunal de Justicia de la UE revoluciona la contratación temporal en el Estado español.**

Recientemente el Tribunal de Justicia Europeo ha emitido dos sentencias (asunto C-596/14 de 14-9-2016 y asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15 de 14 de Septiembre de 2016) que pueden suponer toda una revolución en la legislación española sobre contratación eventual y concretamente cuando esta se da en las administraciones públicas.

Antes de explicarlas merece trasladar prudencia. Estas sentencias responden a preguntas prejudiciales elevadas al tribunal europeo por los tribunales españoles (TS Madrid y TS País Vasco), por tanto hay que estar pendientes de ver como interpretan éstos las sentencias europeas. Hasta que no haya sentencias definitivas no podremos ver el verdadero recorrido que esta cuestión va a tener.

La sentencia correspondiente al asunto C-596/14 de 14 de Septiembre de 2016 resuelve en torno a la cuestión de si un contrato de interinidad debe tener o no indemnización al finalizar la relación laboral. Según el Art 49.C del ET, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos que no tienen indemnización alguna, las demás modalidades de contratación temporal se indemnizan con 12 días por año. Pues bien, el tribunal europeo, basándose en la Directiva 1999/70CE sobre el trabajo de duración determinada (en su cláusula 4º, que habla sobre el “Principio de no discriminación”) dice que la indemnización por finalización de contrato, al considerarse una condición del trabajo debe obtener la misma indemnización (en el supuesto de que persona fija y temporal desarrollen trabajo similares). De esta manera se abre la que la indemnización de los contratos temporales pueda ser de 20 días por año trabajado. Obviamente, cuando éstos se den en fraude de ley la indemnización por despido debería ser la del despido improcedente.

La sentencia de los asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15 juzga la contratación eventual fraudulenta tanto en el Ayuntamiento de Gasetiz como en Osakidetza. La sentencia dice que cuando hay utilización ilegal de contratos temporales es indispensable aplicar medidas efectivas de protección y garantía para las trabajadoras. Como la normativa de ingreso en la administración pública prohíbe transformar un contrato de duración determinado en uno indefinido sin un proceso de OPE, el tribunal europeo concluye que éste personal debe ser asimilado al personal indefinido no fijo. Esta figura se trata de un tipo de contratación creada por la jurisprudencia del estado, que por desgracia conocemos bien por culpa del grupo EITB.

Sin olvidar la prudencia que trasladábamos más arriba, entendemos que estas sentencias nos dotan de nuevas herramientas para luchar contra la eventualidad en los centros de trabajo. En el plano jurídico entendemos que todos los ceses o rescisiones deben ser recurridos. Además, en las finalizaciones de contratos eventuales se podría demandar no solo ante la improcedencia o no del despido sino también por la cantidad de la indemnización. En esa línea también se podrían reclamar las diferencias entre las indemnizaciones ya percibidas y el nuevo criterio.

Si habéis estado en alguna de estas dos situaciones, os podéis poner en contacto con los servicios jurídicos del sindicato, ya que tenemos plazo de un año poder hacer una posible reclamación desde el momento de la extinción del contrato. Si el trabajo se ha iniciado por nombramiento en la función pública el plazo es de 4 años.



## ALDI BATERAKO KONTRATAZIOA

**Europar Batasuneko Justizia Auzitegiak aldi baterako kontratazioa asaldatu egin du Espainiako erresuman.**

Duela egun gutxi Europako Justizia Auzitegiak bi epai eman zituen (2016-09-14ko C-596/14 gaia eta 2016-09-14ko C-184/15 eta C-197/15 gai metatuak); epai hauek aldi bateko kontratazioa goitik behera alda dezake Espainiako erresumako legeria, batez ere kontratazio hau administrazio publikoetan ematen denean.

Epaiak azaldu aurretik zuhurtziaz hartu behar ditugu. Espainiako auzitegiek (Madrilgo Auzitegi Nagusia eta Euskal Herriko Auzitegi Nagusia) Europako Auzitegiari zuzenduriko galdera aurrejudizial batzuei erantzuten diete epai hauek, beraz, ikusi behar da auzitegi hauek nola interpretatzen dituzten epai europar hauek. Behin betiko epaiak ematen ez diren bitartean ezingo dugu jakin gai honek izango duen ibilbidea.

2016ko irailak 14ko C-596/14 gaiari dagokion epaiak erabakitzen du bitarteko lan-kontratu batek lan harremana amaitzean kalte-ordainketarik izan behar duen ala ez. Langileen Estatuaren 49.C artikulua araberak, bitarteko eta heziketa-kontratuek ez dute kalte-ordainketarik, aldi baterako gainontzeko kontratuek, aldiz, hamabi eguneko kalte-ordainketa dute. Bada, denboraldi jakin baterako lanari buruzko 1999/70CE-ren zuzentzararen laugarren klausulan oinarriturik, "Diskriminazio printzipioa" aztertzen duena, Europako Auzitegiak dio kontratuaren bukaerako kalte-ordainketak berdina izan behar duela, berau lan baldintza bat baita (finko eta aldi baterako batek antzeko lanak egiten dituztenean). Hau dela-eta, aldi baterako kontratuen kalte-ordainketa urteko hogeitaz eguneko izan daiteke. Zalantzarik gabe, kontratu hauek lege-iruzurreko kontratuak direnean, kalte-ordainketa irazpenagatik bidegabeko kaleratzearena izan beharko luke.

C-184/15 eta C-197/15 gai metatuen epaiak Gasteizko Udala eta Osakidetzaren aldi baterako iruzurreko kontratazioa erabakitzen du. Epaiak dio aldi baterako kontratuen legez kontrako erabilera bat ematen denean, langileentzat babes- eta berme-neurri eraginkorrak ezinbestez ezarri behar direla. Administrazio publikora heltzea arautzen duen legeriak dio aldi baterako kontratu bat ezin dela mugarik gabeko kontratu bat bihurtu, ez bada Lan-eskaintza Publiko baten bidez egiten; Auzitegi europarrak, amaitzeko, dio langile hauek mugarik gabeko ez-finkotzat hartu behar direla. Estatuaren jurisprudentziak sortu zuen kontratu mota hau; oso ezaguna, tamalez, EITB taldearen erruz.

Aipatzen genuen zuhurtzia ahaztu gabe, gure ustetan, epai hauek prekaritatearen aurka borrokatzeko bitarteko berriekin hornitzen gaituzte. Arlo juridikoan, gure ustez, kontratu-desegite guztiak errekurritu beharko lirarteke. Honez gain, aldi baterako kontratuak amaitzean, kaleratzearen desegokitasuna edo bidezkotitasuna auzitara eraman ez ezik, kalte-ordainaren kopuruaz ere auzitara eraman daiteke. Ildo honi helduz, jasotako kalte-ordain eta irizpide berriekin jaso beharko lirartekeen kopuruaren arteko defizientziak ere auzitara eraman daitezke.

Bi egoera hauetako bat pairatu baduzue, sindikatuaren zerbitzu juridikoekin harremanetan sar zaitezke, urte bateko epea baitugu erreklamaziorik egiteko kontratua amaitzen denetik. Lana izendapenez eman bada funtzio publikoan, epea lau urtekoa da.

