



Per un sindicalisme alternatiu

# l'esquerra

Federació  
d'Ensenyament  
de CGT  
de Catalunya  
Via Laietana, 18,  
Planta 9  
08003 Barcelona  
Tel. 93 310 33 62

www.cgtense.pangea.org • cgtense@cgtcatalunya.cat • DL 36887/92

**octubre 16**

## **RECUPEREM DRETS LABORALS; ARA ÉS EL MOMENT!**

**En relació a les recents decisions europees sobre la contractació temporal**

**Els serveis jurídics de CGT estan valorant l'abast i la implicació de les recents decisions del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) sobre la violació de drets i la discriminació en les contractacions temporals a l'Administració, quins canvis produiran en les condicions laborals del professorat interí i les estratègies a seguir.**

Aquests drets tenen a veure tant amb el moment de la contractació com amb la indemnització a la finalització dels contractes.

Les "doctrines" dinamiten tota la forma de contractació que s'ha estat fent a Espanya per a totes les administracions, tant la local, com l'autonòmica i l'estatal, en matèria de contractació de personal al servei de l'administració (en el nostre cas el Departament d'Ensenyament). El que requereix és un **canvi normatiu a gran escala**, no només de l'Estatut dels Treballadors, que per suposat s'ha de modificar per fer-se ressò d'aquesta sentència, sinó que també s'haurien de modificar les normes autonòmiques.

Tot i que s'han fet diverses interpretacions de l'abast, entre d'altres qüestions, les doctrines dictades pel TJEU reconeixen que:

1. Ensenyament incompleix històricament i sistemàtica aquests límits, i per tant comet frau de llei en la contractació de les persones interines.

2. Les persones interines que cobreixen places de persones funcionàries i que encadenen contractes temporals fraudulentament han de ser considerades indefinides no fixes.

3. Han de tenir dret a una indemnització quan s'acaba el seu contracte.

La mateixa Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (articles 220 i 21) recull que la indemnització per finalització de contracte és una condició de treball aplicable a qualsevol treballador/a europeu (pública/privada). A més del canvi de normativa, s'hauria de produir una indemnització de 20 dies per cada any treballat fins a un màxim de 12 mensualitats.

4. En el cas dels i de les treballadores de les Administracions Públiques, el termini de prescripció (Art. 25, Llei 47/03) és de 4 anys, o sigui que **només es podria reclamar els darrers 4 anys**.

El "negoci brut per l'empresariat, tant públic com a privat", és una ganga, ja que l'evolució en la contractació temporal fraudulenta és meteòrica en certes fases de l'economia a l'estat espanyol. L'última fase del frau la trobem en l'evolució de la contractació des del 2012: **de 7,8 milions de contractes en aquest any, hem passat a 11,3 milions en el 2016, només en 7 mesos**.

No és recomanable ara mateix iniciar recursos personals. Per què? Perquè les decisions són doctrina de la UE, haurien de tenir "eficàcia directa i horitzontal" i ser d'aplicació a tothom que hagi patit discriminació (no hagi cobrat indemnització); i perquè és força provable que els tribunals rebutgessin les reclamacions fins que no hi hagi passat un temps prudencial per a l'aplicació de les decisions del TJUE i es remetin a la normativa vigent actual.

Es tracta de **RECUPERAR** aquests Drets: el Dret a ser contractats i contractades amb contractes fixos per a llocs de treball permanents, i el Dret a ser tractats i tractades sense diferències a l'hora d'indemnitzar la pèrdua del lloc de treball.

Cal continuar lluitant per millorar les condicions i l'estabilitat laboral del personal interí i substitut. Cal organitzar-se i lluitar per tal que els governs apliquin aquesta doctrina i canviïn les normes que calgui.