

INTERINOS VS INTERINOS... SENTENCIA DEL TJUE... ALGO SE MUEVE...

Como si de una tormenta perfecta se tratara, estos últimos días, nos hemos desayunado con una *Sentencia del TJ de la Unión Europea*, y de algún *Juzgado de lo Social, de lo Contencioso Administrativo y Sala del TSJ*, en las que se viene a declarar la discriminación *-diferencia de trato sin ninguna justificación objetiva-* que supone, en el supuesto de un despido, que un trabajador interino no perciba su indemnización en cuantía similar a un trabajador indefinido y/o fijo... Las citadas Sentencias, junto con otras que reconocen el carácter indefinido de trabajadores *"contratados en fraude de ley por una sucesión de contratos temporales y/o eventuales"* han encendido las alarmas sobre **una realidad que afecta a cientos de miles de Empleados Públicos en España**, y que pone de manifiesto las graves lagunas que en estos temas tiene nuestro Ordenamiento Jurídico, o mejor dicho **"la interesada y retorcida interpretación que nuestra Administración hace de los contratos eventuales e interinos"**.

La situación en si, no es nueva, y viene siendo denunciada desde hace años. Hay muchas Sentencias en este sentido, llegando a crearse por el TS la figura del **"trabajador indefinido no fijo"** en contraposición con el **"trabajador indefinido fijo"** para justificar esta situación, y dar una solución jurídica, que a nadie convence...

Concretamente, esta última Sentencia del TJUE, se fundamentan en **la Directiva del Consejo de la Unión Europea 1999/70/CE, de 28 de Junio de 1999, que fue publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea número 175 de 10 de Julio de 1999, y que entro en vigor ese mismo día.**

En la citada Directiva se establece la necesidad de acometer *"un proceso de aproximación, por la vía del progreso, de las condiciones laborales, en particular en lo que respecta a las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada"*. Estableciendo que los **Estados miembros tienen que poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la misma a lo más tardar el 10 de Julio de 2001...**

-Que ha pasado para que desde Julio del 2001, es decir, hace más de 15 años, en los que se han alternado en el Gobierno, durante cuatro legislaturas, tanto el PSOE como el PP... **nadie se haya acordado de legislar en este sentido...??**

-Que ha pasado para que desde Julio del 2001, es decir, hace más de 15 años, las organizaciones sindicales que por imperativo legal tienen la condición de "mas representativas"... **no hayan hecho nada o muy poco en este sentido...??**

Porque alguna responsabilidad tendrán en este tema -en este no hacer- los Gobiernos del PSOE y del PP, al igual que los denominados sindicatos "mas representativos"... O es que la condición de "mas representativos" solo sirve para tener prebendas y no para asumir responsabilidades... **Desde luego ignorancia y/o desconocimiento del mismo no pueden alegar...**

-Quizá la respuesta a estas preguntas las halleemos en las ventajas que su mantenimiento ha tenido, y desde luego sigue teniendo, tanto para las Administraciones como para algunos sindicatos, y que posiblemente les ha conducido a una simbiosis de complicidad, en la que el silencio de ambos, les puede haber reportado mutuos beneficios...

-Quizá, por un lado, los Gobiernos de turno, o sea, **la Empresa Administración Pública, en sus diferentes vertientes -Central, Autónoma, Local- en el que más eventuales e interinos podemos encontrar, y con independencia de su orientación política, se ha beneficiado del uso y abuso de esta figura contractual de la eventualidad e interinidad...** más barata... y sobre todo más manejable desde el punto de vista *"dedócratico"*. Figura que puede haber permitido, con mucha manga ancha, dar acceso al Empleo Público a sus "acólitos" a los que cuando ha interesado se les ha consolidado en sus puestos de trabajo, **pasándose por el forro de los pantalones los principios de igualdad, mérito y capacidad, como requisito legal de acceso a los citados puestos de trabajo...**



Si buscas independencia: ¡¡AFILIATE!!

-Quizá, por otro lado, **los sindicatos denominados “más representativos” que por ley tienen derecho a estar en todos los fregados, con independencia de su representatividad real en cada ámbito... puedan haber hecho del control y manejo de las “bolsas de empleo/trabajo”** -especialmente en algunos Sectores, como el Sanitario- un autentico criadero de favores y de afiliados... Pues no podemos olvidar que los trabajadores eventuales e interinos, dada su situación de precariedad e indefensión, son por definición los mas necesitados de esa supuesta cobertura sindical.

Y aunque algunos dirán que este argumento es malintencionado, lo cierto es que 15 años de espera... 15 años de silencio... 15 años durante los que la interinidad y la precariedad ya tenían fecha de caducidad... y en los que Gobiernos, asociaciones empresariales, y lo que nos parece mas grave, algunos sindicatos... han estado callados o mirando para otro lado... dan mucho que pensar...

A estos efectos ya se están anunciando futuras modificaciones legislativas. Pero esto quizá solo sea una cortina de humo... Porque pese a ello **desde la FEP-USO creemos que el meollo de la cuestión va a seguir sin resolverse, y que en el Empleo Público se va a seguir abusando de la figura del eventual y del interino ante la falta de voluntad de la Administración de estructurar un sistema de Oferta de Empleo Público ágil que permita la cobertura de las vacantes que son necesarias mediante Empleo Público fijo... y de calidad...** Lo que supondría, entre otras cosas, dar a conocer las correspondientes RPTs y Listados de Ocupación de las diferentes Administraciones Públicas... que son actualmente uno de los secretos mejor guardados... bajo la excusa de la dichosa protección de datos...

En este mismo sentido creemos que algunas organizaciones sindicales después de una “escenificación programada” darán por concluso el tema dando por buena la citada modificación legislativa... y una vez puestas las medallas, **volverán a la normalidad de sus “bolsas de empleo/trabajo” vs “bolsas de favores” vs “bolsas de afiliación”...**

Desde la FEP-USO venimos denunciando desde hace años esta situación, tanto ante las diferentes Administraciones Públicas, como ante los Juzgados y Tribunales, cuando así nos lo han demandado los trabajadores afectados. En este sentido hemos obtenido varias Sentencias estimatorias por estos motivos en las que se califica la contratación de muchos Empleados Públicos, realizada en fraude de ley, declarando su despido improcedente, y condenando a su readmisión como indefinidos o subsidiariamente a ser indemnizados adecuadamente.

A pesar de ello, y sin perjuicio de las Campañas Judiciales que en este sentido se van a promover desde nuestros Servicios Jurídicos, desde la FEP-USO consideramos que **la solución de este grave problema no debe de limitarse al mero aspecto indemnizatorio, en el supuesto de cese en la relación laboral**, como algunos han planteado, y que aunque importante, consideramos secundario.

En la FEP-USO consideramos que **el problema prioritario está justamente en la precariedad laboral con la que muchos Empleados Públicos se enfrentan en su día a día y que no les permite desarrollar una vida y un trabajo digno ante el riesgo real de poder perder su puesto de trabajo en cualquier momento, según la ocurrencia de algún gestor político.**

En este sentido, y además de las acciones judiciales antes referidas vamos a seguir denunciando ante el las diferentes Administraciones Públicas, Grupos Parlamentarios, Partidos Políticos, Mesas y Foros de Negociación, Medios de Comunicación y Opinión Pública en general, y donde proceda... esta situación... y la lacra que supone, para que **se erradique de una vez por todas esta práctica fraudulenta de la contratación de personal eventual e interino.** Y para que las citadas contrataciones queden limitadas a aquellos supuestos excepcionales legalmente tasados.

Porque la eventualidad y la interinidad en el empleo debe de ser la excepción, y la fijeza en el mismo, la regla.

Seguiremos informando.



Si buscas independencia: ¡¡AFILIATE!!

