

Igualtat de temporals i indefinits

El cop de la justícia europea fa més urgent la revisió de les nostres lleis laborals

JOAN CARLES
Gallego



El Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) s'ha confrontat amb la desregulació i degradació de les condicions de treball que imposen l'Estatut dels Treballadors i les darreres reformes laborals. El TJUE qüestiona l'abús de la figura del personal interí o substitut, que encadena contracte rere contracte, que se li rescindeix en acabar el curs escolar per renovar-lo amb el nou curs, que es formalitza pel que dura una guàrdia a sanitat, repetint-lo al llarg del temps, que en els serveis socials s'estableix per cada programa subvencionat encara que es renovi cada any, etc. Unes pràctiques que són font de precarietat extrema.

El TJUE no contradïu l'existència d'un contracte que substitueixi un treballador amb dret a reserva de plaça, però considera abusiu i contrari al dret de la UE que la situació de temporalitat es dilati en excés en el temps, ja que amaga un dèficit estructural de plantilla que s'ha de cobrir amb contractes indefinits. Qüestiona la utilització abusiva que en fan administracions i empreses i estableix la necessitat de justificar, tant la causalitat de la contractació, com la causa per poder acomiadar, es tracti d'un treballador o treballadora indefinit o temporal.

No pot haver-hi discriminació entre temporals. Així el TJUE reconeix el dret dels interins a ser indemnitzats de la mateixa forma que la resta



LEONARD BEARDO

de temporals. Aquests, en finalitzar el contracte, ho han de ser de forma equivalent a la prevista per l'acomiadament objectiu procedent. Per tant, tampoc pot haver-hi discriminació entre temporals i indefinits, sempre que els treballs realitzats pel contracte temporal siguin iguals als realitzats per un indefinit i no hi hagi cap causa objectiva que justifiqui la diferència.

AIXÒ AFECTA els contractes d'interinitat a les administracions, però també els contractes d'obra i servei realitzats en contracta o concessió quan realitzen les mateixes tasques que els fixos de la mateixa concessió o contracta, o als treballadors que són acomiadats sense causa ni cost indemnitzatori durant el primer any a l'empara del contracte d'emprenedoria de la darrera reforma laboral. L'ús de la contractació temporal no pot comportar la substitució del treball indefinit sense que assumeixi les condicions de treball vinculades a ell, incloent-hi el fet indemnitzatori.

De la sentència europea es deriva que l'actual marc legal és incompatible amb el principi de no discriminació entre treballadors temporals i indefinits. No es qüestiona ni la causalitat en la contractació ni les causes de l'acomiadament, però es conside-

La realitat del mercat de treball està encreuada de precarietat i frau en la contractació

ra contrari al dret europeu discriminar o no tractar igual treballadors que realitzen la mateixa funció. La sentència no avala la disminució de la protecció dels treballadors indefinits, fer-ho seria contrari a la mateixa directiva en què se sustenta.

Tampoc avala la defensa interessada (i ideològica) del contracte únic, no hi ha base jurídica que garanteixi que aquesta fórmula sigui compatible amb el dret europeu i el principi de no discriminació. La sen-

tència es basa en el principi de no discriminació entre treballadors, que s'aplica al conjunt de la UE gràcies a un acord subscrit entre la Patronal Europea i la Confederació Europea de Sindicats (CES), fet que posa en valor la importància i utilitat del diàleg social.

Es fa urgent, i necessari, revisar l'Estatut dels Treballadors i derogar les reformes laborals. Hem de construir un nou marc de drets laborals, adequat a les noves realitats socials i econòmiques, respectuós amb la Carta Social Europea, amb les sentències del TJUE i amb la tutela efectiva dels treballadors i treballadores.

ENTRETANT, però, els tribunals han d'aplicar el mandat de les sentències, reconeixent un tracte indemnitzatori equivalent al previst pels treballadors fixos en totes les extincions contractuals de personal interí o temporal. Els sindicats, així ho fem CCOO, hem de promoure i facilitar la tramitació de les demandes per a la seva resolució, utilitzant també la via extrajudicial, per revertir el tracte discriminatori que s'ha emparat en una interpretació de la legislació laboral regressiva.

La realitat del mercat de treball està encreuada de precarietat i frau en la contractació com a forma de crear ocupació, abaratir costos i externalitzar tot el risc en els treballadors. Les sentències són una eina per recompondre drets de qui ha estat discriminat, però la lluita contra la precarietat i el frau no acaba aquí, segueix en la negociació col·lectiva i la derogació de les reformes laborals. ■

Secretari general de CCOO de Catalunya.