

Las sentencias del TJUE y la contratación en la universidad

Julio Serrano

Secretaría de Acción Sindical, Universidades e Investigación y Salud Laboral FECCOO

✉ julioherrano@fe.ccoo.es

🐦 @jsgracias

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE) dictó el pasado 14 de septiembre tres sentencias muy importantes que pueden ayudar a terminar con la excesiva temporalidad en el empleo del sistema universitario público español y evitar el trato diferenciado entre quienes tienen un contrato temporal (interino, sustituto, obra o servicio...) y aquellos otros que mantienen una vinculación permanente con la universidad (funcionarios y fijos).

Las sentencias del Tribunal ratifican la posición que tradicionalmente ha defendido CCOO contra el abuso en el uso del empleo temporal en general y en las administraciones públicas en particular, y en defensa del respeto al principio de no discriminación. Este tipo de contratos no se deben utilizar para cubrir puestos de trabajo estructurales y no puede haber discriminación entre quienes tienen un contrato temporal y uno fijo, pues ello contraviene la Directiva 1999/70, que es la que traslada a la norma comunitaria el Acuerdo Marco de la Confederación Europea de Sindicatos con las patronales europeas sobre el trabajo de duración determinada.

Los objetivos del citado acuerdo, suscrito en 1999 y plenamente vigente, son:

- a) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación, recogiendo en el texto que “no podrá tratarse a los trabajadores con contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.
- b) Establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Para prevenir esos abusos, se acordó que los gobiernos, “previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- Razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales.
- La duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada.

- El número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales”.
- Igualmente se acordó que los Estados, previa consulta a los interlocutores sociales, y los propios interlocutores sociales, cuando sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:
 - “se considerarán «sucesivos»;
 - se considerarán celebrados por tiempo indefinido”.

En las universidades públicas españolas, la contratación temporal se ha convertido en una práctica habitual para atender determinadas necesidades que no son coyunturales; hay ciertos puestos de trabajo estructurales vinculados a la docencia y a la investigación que tradicionalmente se ocupan con contratos temporales y precarios en la mayoría de los casos. Además, hemos comprobado que las condiciones laborales y salariales de quienes tienen contratos temporales son peores que las de aquellos que ocupan los mismos puestos y tienen vinculación permanente con la universidad.

La normativa sobre contratación temporal en el ámbito universitario tiene algunas características y lagunas que empeoran, todavía más, las que se producen en el marco general. Por tanto, es preciso debatir sobre todas las cuestiones que estas y otras sentencias (jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa a los indefinidos no fijos en el ámbito laboral) ponen al descubierto. Es necesario negociar cambios en la normativa básica española y también en la universitaria para cumplir con la directiva europea. Pero el origen de la progresiva precarización del empleo público no está únicamente ahí. Las limitaciones a la Oferta de Empleo Público (OEP) impuestas por las tasas de reposición de efectivos en la normativa básica estatal, agudizadas en los años de la crisis con los recortes, no solo han deteriorado la calidad del servicio público universitario; también han precarizado la calidad del menguante empleo público existente.

Acabar con la precarización del empleo público

Desde CCOO hemos reclamado la convocatoria inmediata de la Mesa General de las Administraciones Públicas para negociar fórmulas que acaben con la actual situación de excesiva precariedad del empleo público. Hace algunos meses exigimos al Gobierno que autorizase a las comunidades autónomas y convocase en su ámbito de competencia una OEP excepcional para estabilizar aquellos puestos de trabajo estructurales y presupuestados que en la actualidad están vacantes u ocupados de manera precaria. Según nuestras estimaciones, superan los 300.000 en todas las administraciones y los 12.500 en las universidades públicas (7.974 miembros del Personal Docente e Investigador -PDI- y 4.588 del Personal de Administración y Servicios -PAS-). El cálculo lo hemos realizado teniendo en cuenta los datos que ofrece el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas sobre contratación de interinos, sustitutos, eventuales y obra o servicio de las universidades. Asimismo, hemos tenido en cuenta la evolución de la plantilla de PDI laboral, su crecimiento en determinadas figuras, el que únicamente el 23% de este profesorado tiene contrato fijo y los efectos provocados por la pérdida de plazas del PDI funcionario.

Las sentencias del TJUE también ponen encima de la mesa otra situación novedosa entre el personal funcionario de las universidades: ¿cómo se resuelven las situaciones en las que se produce fraude en la contratación temporal, concatenación de contratos, contratación temporal para necesidades estructurales, etc.? En el ámbito del personal laboral, la ha venido resolviendo la jurisprudencia a través de la figura del “indefinido no fijo”, que implica en la actualidad la estabilidad de dicho empleo hasta su cobertura reglamentaria, mediante el oportuno proceso selectivo, con la necesidad de acudir a los procedimientos de despido ordinarios en caso de amortización del puesto y con las indemnizaciones que hubiera lugar en caso de cese por causa objetiva o por cobertura reglamentaria de su plaza. Las sentencias del TJUE obligan a encontrar una solución para los funcionarios que ha de tener en cuen-

ta los mismos ejes que ha creado la jurisprudencia para los indefinidos no fijos. También para ello deberíamos sentarnos a negociar lo antes posible, y no esperar a que los tribunales sigan cubriendo los vacíos de nuestra norma. Por eso hemos solicitado la convocatoria de las Mesas de Negociación, incluida la de Universidades.