

Edita: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Salud Laboral

· Plaza de Santa Bárbara, 5, 6º - 28004 - Madrid · Telf.: + 34 577 41 13

· www.uso.es · Facebook: Acción Sindical USO · Twitter: @AccionsindUSO

USO CONSIGUE LA READMISIÓN DE UNA TRABAJADORA INTERINA DE JUSTICIA EN FRAUDE DE LEY.

Providencia del Tribunal Supremo Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Primera, de 30 de abril de 2019. Recurso de casación núm. 286/2019

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª) Sentencia núm. 1866/2018 de 24 de octubre.

USO-Andalucía consigue que el Tribunal Supremo califique como contratación abusiva y fraude de ley, el cese de una trabajadora interina que venía prestando sus servicios como tramitadora procesal administrativa en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 1 en Santa Fe (Granada).

El Tribunal Supremo, en la providencia de referencia, inadmite el recurso presentado por la representación de la Junta de Andalucía, por falta de interés casacional, confirmando así, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA).

Según el Tribunal Supremo: [...] *“ la sentencia recurrida aborda con solvencia el marco jurídico aplicable, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y la jurisprudencia de este Tribunal Supremo y, con base a ella, considera acreditada la falta de justificación de razones objetivas para acordar el cese de la funcionaria interina, una vez corroborada la excesiva prolongación en el tiempo de la relación de servicios, lo que lleva a su calificación como abusiva, con las consecuencias que derive su restitución en el puesto de trabajo hasta el cumplimiento por la Administración de lo dispuesto en el artículo 10.1 de la Ley del Empleado Público, sin que se haga necesario, un pronunciamiento del Tribunal Supremo para la creación de jurisprudencia uniforme” [...].*

Esta resolución del Tribunal Supremo, contra la que no cabe recurso, confirma la sentencia de instancia del TSJA, en la cual se invocan como argumentos jurídicos la aplicabilidad de la Directiva de la Comunidad Europea 1999/70 y su Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, así como su interpretación y desarrollo por numerosas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y en concreto la de 14 de septiembre de 2016, sobre petición de nulidad del cese por fraude de ley y discriminación.

Para el TSJA queda acreditado que la trabajadora prestó servicios como interina en Órganos judiciales, en base al Acuerdo de nombramiento de la trabajadora de fecha 4 de marzo de 2013 con motivo de *“causa: refuerzo”*, hasta su cese por Resolución de 31 de marzo de 2017 en la que figura *“Motivo cese: final razón necesidad y urgencia”*.

Asimismo, añade que la indeterminación en la motivación del cese de la trabajadora no constituye una circunstancia objetiva ni justifica la excesiva prolongación en el tiempo del nombramiento, situación que califica como abusiva.

El TSJA recuerda que la contratación abusiva está prohibida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y que según su jurisprudencia recogida en la Sentencia de 14 de septiembre de 2016:

[...]“si en Derecho español no existe ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos respecto del personal que presta servicios en las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo, tal situación podría menoscabar el objetivo y el efecto útil del Acuerdo marco” [...].

En conclusión, el TSJA estima el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia recurrida revocándola, admite el recurso contencioso-administrativo de referencia, anula el acto administrativo impugnado y declara que la trabajadora ha de ser restituida en el puesto de trabajo del que ha sido cesada, continuando con los derechos profesionales y económicos que le son propios, resolución que posteriormente es confirmada mediante providencia por el Tribunal Supremo.

Desde USO, celebramos esta sentencia que pone de manifiesto la contratación abusiva que sufre el personal interino, situación que venimos denunciando junto con la precariedad laboral, la alta temporalidad, la inestabilidad en el empleo y la discriminación de los trabajadores no fijos en la Administración Pública.

LA EMPRESA DE SEGURIDAD SH LANZAROTE, CONDENADA POR VULNERAR LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS DELEGADOS DE USO.

Sentencia núm. 270/2019 del Juzgado de lo Social nº 8 en Santa Cruz de Tenerife, de 21 de junio de 2019.

El Juzgado nº8 de Santa Cruz de Tenerife ha condenado a la empresa Sistemas de Seguridad SH Lanzarote, SL por vulnerar el derecho de libertad sindical de los representantes de USO en la empresa.

La sentencia reconoce que la actuación de la empresa denegando las horas sindicales de los delegados supone la vulneración del derecho fundamental de libertad sindical.

Asimismo, condena a la entidad a cesar en la conducta antisindical y a reconocer a los delegados como miembros electos del Comité de Empresa otorgándoles el crédito sindical y a abonar a cada uno de los cuatro demandantes la cantidad de 375,60 euros en concepto de daños y perjuicios como consecuencia de la vulneración de su derecho a la libertad sindical.

La empresa demandada por su parte venía denegando el crédito sindical argumentando la impugnación de las elecciones sindicales, proceso electoral que fue anulado mediante sentencia núm. 48/2019 de 7 de febrero de 2019 por el Juzgado de lo Social nº 7 de Santa Cruz, en cuyo fallo declaraba que debía retrotraerse el proceso electoral, admitiéndose que computaran los 8 votos emitidos por correo que no fueron contabilizados, y que subsidiariamente, para el supuesto de que se hubieran destruido que se repitiera la votación.

Sin embargo, para la Jueza la empresa está utilizando el argumento de haber impugnado el proceso electoral, para negar el crédito sindical a los miembros del anterior Comité de Empresa, por lo que ningún representante de los trabajadores ejerce este derecho.

La empresa al negar el crédito de 20 horas mensuales retribuidas a cada uno de los demandantes, vulnera el derecho a la libertad sindical.

Los argumentos jurídicos en los que se fundamenta el fallo, se basan en el art. 78 del propio convenio colectivo de aplicación, que regula las licencias de los representantes de trabajadores, el artículo 68 e) del ET, que reconoce

como garantía el derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, y la jurisprudencia del TC en la sentencia 40/1985 de 19 de abril y en las sentencias del TS de 14 y 18 de julio de 2006 (RJ 6454 y RJ 8426).

En dicha jurisprudencia se establece que:

[...] “en el artículo 28 de la Constitución Española y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical hay normas que forman parte del contenido esencial del derecho, como son la libertad de fundar organizaciones sindicales, la libertad de afiliación, la libertad sindical negativa, el derecho a la actividad sindical, las garantías de la autonomía, la prohibición de actos de injerencia y de discriminación.

Pero hay también otras garantías y facultades –en particular, las que establecen deberes de prestación para el empresario (concesión de excedencias, permisos retribuidos, horas sindicales) o para la Administración- que no forman parte de ese contenido esencial.

Añadiendo que este contenido, que excede ya del esencial, forma parte, sin embargo, del contenido constitucional, porque la ley orgánica, que está habilitada para ello por la propia Constitución, lo ha considerado como algo que en un determinado momento resulta necesario para un adecuado ejercicio del derecho” [...].

En consecuencia, la jueza falla a favor de los delegados condenando a la empresa por vulneración del derecho a la libertad sindical al denegar a los demandantes su derecho al crédito sindical.

Desde USO, celebramos esta sentencia y denunciaremos junto a la vulneración de libertad sindical ejercida por las empresas de seguridad, la mala praxis que sufre el sector, tanto en incumplimientos laborales, económicos, en materia de formación y prevención y, especialmente, la derivada de la contratación con las Administraciones Públicas, donde predomina el criterio del precio en la contratación pública, contraviniendo así la LCSP.