

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

Comentario de Sentencia 00083/2018 de la Audiencia Nacional de 5 de mayo de 2018 "LA AUDIENCIA NACIONAL CONDENA A ELTEC POR EL ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL DE 2012"

La Audiencia Nacional reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir el 25% de la reducción salarial que les fue practicada en el año 2016 y condena a la empresa Eltec It Services SLU a abonar las cantidades debidas a los trabajadores y trabajadoras afectadas.

Desde la Unión Sindical Obrera interpusimos demanda contra Eltec It Services SLU, System Itc Iberia SAU, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, sobre conflicto colectivo que deriva del acuerdo de revisión salarial alcanzado en octubre de 2012, entre la empresa demandada y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, que contiene una cláusula para la devolución de lo detraído. En concreto la devolución del 75% de lo detraído se condiciona a que Eltec It Services obtenga beneficios, y el 25% restante cuando T-System Itc Iberia alcance el resultado presupuestado.

La Audiencia Nacional declara que se trata de un pacto de modificación sustancial de las condiciones de trabajo por el que opera una rebaja salarial. Eltec no obtuvo beneficios en 2016, lo que impide la devolución por este concepto. Respecto al 25% restante no está vinculado a los beneficios de T-System Itc Iberia, sino a haber alcanzado sus resultados presupuestados, lo que implica una obligación condicional.

La Sala, afirma no conocer cuáles son los resultados de los que depende que se haga efectivo el compromiso de la empresa de abonar el 75% de lo adeudado.

A este respecto la Audiencia Nacional establece que la ausencia de información determina que el cumplimiento del pacto quede a decisión del deudor, lo que supone que en aplicación del artículo 1115 del Código Civil debe tenerse por cumplida.



La Audiencia Nacional concluye estimar parcialmente la demanda de USO y condena a Eltec a la devolución en un pago único del 25% de lo detraído a los trabajadores y trabajadoras, así como, absuelve a T- System Itc Iberia.

Desde USO recibimos con cautela esta sentencia, ya que se reconoce el derecho de los trabajadores y trabajadoras a percibir el 25% de lo retraído, aunque lamentamos que sea parcialmente estimatoria, debido a la ausencia de información por parte de la empresa de los resultados presupuestados.

Por otro lado, celebramos que la Audiencia Nacional haya dictaminado en contra del acuerdo de revisión firmado por la Empresa, CCOO y UGT, que tan gravoso era para trabajadores y trabajadoras tal y como denunciábamos desde USO.

Comentario de Sentencia del Tribunal de Justicia asunto C-677/16 de 5 de junio de 2018

“ CAMBIO DE DOCTRINA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE LA INDEMNIZACIÓN EN CONTRATO TEMPORAL DE INTERINIDAD”

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 5 de junio de 2018 en el asunto C-677/16, sobre la indemnización que debe contemplarse por la extinción de contratos temporales, supone un cambio de criterio en la doctrina del TJUE.

Hasta la fecha, el TJUE basaba su criterio jurisprudencial en materia de indemnización de contratos temporales, en los argumentos jurídicos emitidos en la Sentencia de 14 de septiembre de 2016.

En la sentencia de 2016, el Tribunal afirma que la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70) establece la prohibición, respecto a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos, por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique por razones objetivas.

El Tribunal constataba que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada, y los trabajadores fijos, ya que, a diferencia de estos últimos, los trabajadores interinos no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato.

El Tribunal señalaba también, que ambos tipos de contrato de trabajo son comparables y que no existe ninguna justificación objetiva que permita comprobar si la desigualdad responde a una necesidad auténtica, que permita lograr el objetivo fijado y sea indispensable.

Sin embargo, en la última sentencia publicada de junio de 2018 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara:

“La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de la indemnización alguna a los trabajadores con

contratos de duración determinada, mientras se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato por causa objetiva”.

Con la sentencia actual, el Tribunal da un giro en su interpretación. Ahora se entiende que existe una razón objetiva que permite un diferente trato entre la indemnización a trabajadores fijos por extinción de su contrato y a trabajadores temporales por llegar a término sus contratos.

Desde USO lamentamos este cambio de criterio por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ya que la sentencia de 2016, había abierto una puerta para acabar con la discriminación de los trabajadores interinos de la administración española, la segunda con más temporalidad de la Unión Europea.

Esta sentencia, la llamada Doctrina De Diego Porras, ha ayudado a sacar a la luz el problema de fondo, que la contratación temporal en las administraciones públicas no responde a una necesidad coyuntural, sino que se ha utilizado para maquillar los datos de empleo público cubriendo necesidades estructurales con personal temporal. Debido a que las políticas de recorte de los últimos años establecieron la prohibición de incorporar personal con vinculación indefinida y se paralizó la convocatoria de plazas.

En esta última sentencia, el TJUE, se basa para valorar la aplicación del principio de no discriminación, en que no se traten de manera diferente situaciones comparables y plantea que deben ser trabajos idénticos o similares.

Plantea que el contexto en el que se produce la finalización del contrato temporal e indefinido es diferente, argumentando que, en el caso del temporal, ambas partes conocen la fecha o acontecimiento por el que finaliza y, en el caso del indefinido, se produce por un hecho imprevisto por las partes y de ahí la compensación por la finalización del contrato.