

EL TS DECLARA LA NULIDAD DEL CESE DE LOS DOCENTES INTERINOS.

Comentario de la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 966/2018 de 11 de junio de 2018.

El TS resuelve el recurso de casación interpuesto por la Asociación de interinos Docentes de la Región de Murcia y revoca la decisión del Tribunal Superior de Justicia de Murcia. Los docentes interinos fueron despedidos el 30 de junio de 2012 coincidiendo con la finalización del curso lectivo y de conformidad con lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad de la Región de Murcia de 24 de febrero de 2012 por el que se establecen medidas en materia de personal docente de la Administración Pública de la Región de Murcia, y concretamente las medidas 1 y 2 contenidas en el apartado 2º de dicho acuerdo:

1. Suspender el apartado sexto: “derechos retributivos”, del Acuerdo para la provisión de puestos de trabajo de los cuerpos docentes no universitarios, en régimen de interinidad en centros dependientes de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, publicado por la Resolución de 6 de mayo de 2004 de la Consejería de Hacienda y prorrogado en sus mismos términos por el Acuerdo de 23 de marzo de 2009.

2. La duración del nombramiento del personal docente interino se ajustará al tiempo que duran las circunstancias que dieron lugar a su nombramiento y se mantendrá mientras persistan las razones de urgencia o necesidad que lo justificaron, cesando, como máximo el 30 de junio de cada año. En consecuencia, con fecha de 30 de junio de 2012, se extinguirán los contratos vigentes del personal docente interino.

El Tribunal declara la nulidad de estos preceptos por discriminatorios para el personal docente interino y afirma que la relación laboral entre el funcionario docente interino y la Administración educativa queda truncada, a diferencia de lo que ocurre para el funcionario de carrera, cuando aún no han concluido las funciones, cometidos y actividades que son propias de ese puesto de trabajo, que no son sólo las de carácter lectivo, sino también otras que normalmente se llevan a cabo en el mes de julio del curso escolar, y que contribuyen a mejorar la preparación del profesorado y del servicio educativo, como pueden ser el

análisis del curso, elaborar la memoria escolar, programación del curso siguiente, reuniones del profesorado etc., de todo ello se le priva al funcionario docente interino.

En cuanto a la fundamentación jurídica de la sentencia, el TS entiende que en este caso se está vulnerando el principio de no discriminación contemplado en la Directiva 1999/70/CE de 28 de junio, cuyo objeto es aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, garantizando en su artículo 1 el respeto al principio de no discriminación y establecer un marco para evitar los abusos derivados de los sucesivos contratos de duración determinada.

Por su parte la Cláusula 4 del Acuerdo marco dispone que “no podrá tratarse a los trabajadores con un 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”.

El Tribunal afirma que la desigualdad de trato denunciada en este proceso no está justificada por razones objetivas.

Asimismo, declara que los interinos realizan un trabajo idéntico a los funcionarios de carrera (artículo 10.1 del Estatuto Básico del Empleo Público), y que los requisitos de formación de los funcionarios interinos son asimilables a los de los funcionarios de carrera, ya que el artículo 10.2 del EBEP dispone que la selección de los funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos que respeten los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por todo ello, el Tribunal concluye que existe vulneración del principio de no discriminación hacia el personal docente interino y declara la nulidad de pleno derecho de los preceptos 1 y 2 del apartado 2º del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia por el que se establecían medidas en materia de Personal Docente en la Administración Pública de dicha Comunidad.

LA AN DESESTIMA EL RECURSO QUE IMPUGNA LA JORNADA COMPUTABLE EN LOS PERMISOS RETRIBUIDOS PARA LOS VIGILANTES DE SEGURIDAD.

Comentario de la Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 1884/2018 de 11 de mayo de 2018.

El Tribunal afirma que la regulación legal no da respuesta al problema cuando la jornada es heterogénea, como así sucede en el sector de empresas de seguridad.

Tanto la jurisprudencia como la doctrina judicial han defendido que la solución al problema corresponde a la negociación colectiva. Según mantiene el Tribunal la solución acordada por las partes en la negociación colectiva, es equilibrada ya que permite que los vigilantes de seguridad disfruten de los permisos, sin desequilibrar el cumplimiento de la jornada pactada.

ADN Sindical de Seguridad y Servicios de Cataluña, ADN Sindical de Seguridad y Servicios, Confederación Intersindical Galega, y Alternativa Sindical de Trabajadores de Seguridad Privada presentaron la demanda de impugnación del convenio colectivo de los vigilantes de seguridad contra Asociación Profesional de Compañías Privadas de Servicios de Seguridad, Federación Española de Empresas de Seguridad, Sindicato ELA, Comisiones Obreras de Construcción y Servicio, Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de la USO, Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y el Consumo de UGT y Asociación Española de Empresas de Seguridad.

Los demandantes piden la impugnación del convenio, mediante la cual pretenden la nulidad del art. 52.7 a) del Convenio colectivo de empresas de seguridad por vulnerar lo dispuesto en el artículo 37.3 del ET.

Denuncian, que el precepto impugnado supone para los trabajadores que disfrutan permisos, sea cual sea la jornada establecida para esos días, sólo se les computan 7,487 horas por día de permiso, lo cual contradice el art. 37.3 ET, donde queda claro que el permiso retribuido es de días y no de horas, que es lo pactado.

Por su parte, los demandados entre ellos USO alegan, que, en el sector debido a la prestación de servicios durante las 24 horas del día, la determinación del tiempo computable para los permisos retribuidos ha sido un aspecto muy conflictivo, donde la jurisprudencia viene determinando que el problema no puede resolverse por aplicación del art. 37 del ET, sino que debe resolverse

mediante la negociación colectiva. En este caso las partes negociadoras han resuelto el problema mediante la fórmula contenida en el artículo impugnado, que es una solución equitativa, que evita, por ejemplo, que los trabajadores, que en el día de permiso tuvieran jornadas superiores, no acumulen excesos de jornada, que nunca realizaron y evita también que los trabajadores que realicen jornada inferior a la pactada, se vean penalizados.

El Tribunal señala que el art. 37.3 ET dispone que los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por un tiempo, que siempre se concreta en días permiso. El art. 56 del convenio prevé que los trabajadores tendrán derecho al disfrute de las licencias sin pérdida de la retribución, en días naturales. Ambos preceptos se refieren indistintamente a días o días naturales, pero ninguno de ellos establece cómo se computan las horas de disfrute del permiso.

El convenio colectivo sectorial ha regulado tradicionalmente la jornada anual y también la jornada mensual, que en el convenio impugnado asciende a 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual 162 horas, pero nunca se ha precisado la jornada diaria. Se omite precisamente por las características especiales de la prestación del servicio en el sector, que se prolonga durante las 24 horas del día, lo que supone que las jornadas sean totalmente heterogéneas a diferencia de lo que ocurre en otros sectores.

La AN declara que la única alternativa posible es la resolución a través de la negociación colectiva, que es precisamente lo que sucede en este caso, puesto que los negociadores del convenio han encontrado una solución equilibrada para las jornadas superiores e inferiores a la normal, que permiten a los trabajadores disfrutar de los permisos retribuidos para las finalidades perseguidas por éstos, sin que dicho disfrute suponga un desequilibrio en su jornada de trabajo. Por ello, el Tribunal finalmente desestima las demandas de impugnación de convenio colectivo.