

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 EL RECONOCIMIENTO DE LAS VACACIONES DEL ART. 27 DEL CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA CAM.

Sentencia núm. 792/2018 Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 21 de septiembre 2018.

La sentencia reconoce el derecho de las trabajadoras a disfrutar de los días de vacaciones establecidos en el artículo 27 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad de Madrid. La Sección Primera de la Sala de lo Social del TSJM resuelve el recurso de suplicación núm. 244/2018 contra la sentencia nº 271/2017 de fecha 19/06/2017 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Madrid.

Las recurrentes son auxiliares de enfermería que prestan sus servicios para el Hospital Gregorio Marañón en jornada nocturna en jornadas alternas de 10 horas de duración. La sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la demanda interpuesta por las trabajadoras (a instancia de USO), sobre el reconocimiento del derecho al disfrute de las 15 noches libres correspondiente a los 31 días libres previstos por el Convenio colectivo desglosados en 15 días de vacaciones en Semana Santa y 16 días de vacaciones de Navidades no disfrutadas en el año 2016 tal y como contempla el artículo 27 del Convenio Colectivo del personal laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid para el año 2004-2007, vigente por ultraactividad.

Sin embargo, este régimen de vacaciones quedó alterado, como consecuencia de distintas leyes. Así, el día 29 de enero de 2013 se dictan instrucciones de jornada de trabajo para ese año que recogen las previsiones de la Ley 20/2012 de presupuestos generales, así como el RD 20/2012 que fija la jornada de trabajo en 149 noches. El artículo 8 de dicho RD modifica los artículos 48 y 50 del EBEP limitando las vacaciones a 22 días hábiles, reduciendo a 3 el número de días de libre disponibilidad y suprimiendo los días adicionales por antigüedad.

En el proceso se denuncia, por una parte, infracción del art. 9.3 CE en cuanto a la primacía de la ley, 27 del Convenio colectivo del personal laboral de la CAM y 51 de la Ley 5/2015 que dispone en su artículo 51, respecto de la Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral; infracción por vulneración del artículo 14 CE respecto del personal laboral e incorrecta aplicación del RD ley 10/2015.

La CAM por su parte se opone al recurso haciendo valer que el artículo 27 del Convenio colectivo del personal laboral está suspendido desde la entrada en vigor del RD ley 207/2012.

El TSJM señala que como resultado de lo dispuesto en el artículo 8.3 del 20/2012 quedaron suspendidos los acuerdos colectivos sobre el artículo 27 y recuerda que el Tribunal Supremo en las sentencias de 29 de noviembre de 2017 (rec. 281/2016) y 21 de diciembre de 2017, nº 1064/2017, rec. 252/2016, ha entendido que, con la entrada en vigor del RDL 10/2015, se alzó la suspensión acordada por el RDL 20/2012, aunque no se dijera expresamente.

Para el TS, la derogación está implícita en el hecho de que la nueva disposición cambia la redacción de la antigua, lo que supone la derogación de la reformada a partir de la entrada en vigor de la nueva. La Disp. Ad. 1ª del RDL 10/2015, indica que las limitaciones art. 8.3 RDL 20/2012 ya sólo se aplican a los funcionarios y no al personal laboral. Ello supone reconocer la suspensión de efectos de los derechos reconocidos en los convenios y pactos colectivos, ya que las limitaciones del art. 8.3 ya no afectan al personal laboral.

El TSJM adopta esta interpretación del TS, por lo que estima el recurso y revoca la sentencia de instancia, al haberse alzado la suspensión de efectos de los derechos reconocidos en los convenios y pactos colectivos sobre el artículo 27 del Convenio del personal laboral de la CAM, ya que las limitaciones del art. 8.3 RDL 20/2012 ya no se extienden al personal laboral, reconociendo el derecho de las trabajadoras al disfrute de las 15 noches libres y condenando a la Administración a que adopte las medidas necesarias para su cumplimiento.

Desde la Federación de Empleados Públicos, se va a plantear acciones jurídicas para hacer extensivos los derechos reconocidos en esta sentencia a todo el Colectivo afectado que quiera plantearlo.

USOCV LOGRA UNA SENTENCIA QUE RECONOCE EL DERECHO AL COMPLEMENTO DE CARRERA PARA EL PERSONAL INTERINO.

Sentencia núm. 682/18. Juzgado de lo Contencioso Administrativo Nº8 de Valencia, 12 de septiembre 2018.

La resolución judicial reconoce el derecho de una auxiliar administrativa, que presta sus servicios como personal interino en el ámbito sanitario, a percibir el complemento de carrera/desarrollo.

En el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra la resolución dictada por la Gerente del Dpto. de Salud de Valencia La Fe, la trabajadora alega que es personal estatutario interino en la categoría profesional de auxiliar administrativo, con más de 5 años de servicios prestados y que no existen razones objetivas que justifiquen el no reconocimiento del complemento retributivo reclamado.

La Consellería de Sanidad argumenta que la diferencia de trato entre funcionarios y temporales interinos está justificada tal y como recoge el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia de 8 de septiembre de 2011, donde se establece que será posible una diferencia de trato entre funcionarios de carrera y los temporales interinos, siempre y cuando esté justificada mediante razones objetivas.

Por su parte, el TSJCV en la sentencia nº 157/2017, de fecha de quince de marzo en la que se afirma que “[...] *el desempeño con carácter interino o temporal de un puesto en igualdad de condiciones con un estatutario fijo o funcionario de carrera, comporta que la exclusión de la percepción del complemento retributivo que nos ocupa, sea efectivamente, discriminatoria, puesto que el mismo responde a condiciones objetivas de trabajo y no a derechos estatutarios propios de la condición del estatutario fijo o funcionario de carrera, por tanto, resulta de aplicación directa y prevalente sobre el derecho interno, la cláusula cuarta de la Directiva 1999/70, lo que comporta la nulidad de las resoluciones impugnadas en cuanto excluye de la percepción del complemento a la apelante por su condición de estatutaria temporal, siendo aplicable, por contradicción clara y objetiva a la referida Directiva, el apartado 3 del artículo 28 de la ley 10/2011 de 27 de diciembre de Presupuestos de la Generalitat para 2012 cuando dispone que cualquier otro personal que tenga reconocido o esté percibiendo alguno de dichos complementos retributivos sin cumplir las condiciones anteriormente indicadas, estatutario fijo o funcionario de carrera, perderá el derecho a la percepción de los mismos [...]*”.

Para la administración demandada en este supuesto no estamos ante un funcionario interino de larga duración ya que no se ha acreditado de acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que la demandante haya estado de forma ininterrumpida durante los últimos cinco años en el mismo puesto y en el mismo centro de trabajo.

Sin embargo, el Juzgado Contencioso-administrativo señala que, en el certificado de servicios prestados, figura la categoría/cuerpo/escala de administrativa desempeñando la trabajadora sus servicios por un plazo superior a los 60 meses, por lo que alcanza los 5 años exigidos por la doctrina constitucional para entender que estamos ante un interino de larga duración, ya que según el Tribunal Constitucional en la sentencia 203/2000, son interinos de larga duración los funcionarios interinos que llevan más de cinco años ocupando una plaza, es decir, los que mantienen con la Administración una relación temporal de servicios que supera los cinco años y, sin que se haya acreditado que el hecho de que haya trabajado como administrativa en hospitales distintos, haya supuesto el desarrollo de funciones distintas.

El Juzgado constata que no existe normativa que regule el cómputo de los servicios prestados para la asignación al interino del grado que le corresponda, y ya que se trata de una competencia propia de la Administración, le confiere a ésta, un plazo máximo de seis meses (dada la dificultad derivada del número de posibles casos), para establecer dicha regulación.

Finalmente, el Juzgado estima el recurso contencioso-administrativo contra la Resolución del Gerente del Departamento de Salud de Valencia La Fe de 10 de agosto de 2017, anulando el acto administrativo impugnado y reconociendo el derecho de la trabajadora, al abono del complemento de carrera/desarrollo, según el grado que corresponda, desde la fecha de su solicitud inicial.

Desde USO, consideramos esta sentencia de enorme importancia ya que reconoce el derecho de los interinos de larga duración, que encadenan numerosos contratos con la Administración, a percibir complementos salariales que hasta el momento sólo eran aplicables a funcionarios de carrera, felicitando a USOCV por su consecución.