

Martes, 25 de febrero de 2020

## **El Tribunal Supremo anula parte de un artículo del Convenio del Personal Laboral de la Generalitat por ser discriminatorio para los trabajadores con contratos temporales**

*La Sala explica que el Convenio impugnado, a efectos de antigüedad, solo valora los servicios continuados, y entiende como relación continuada las extinciones contractuales inferiores a 20 días si el trabajador es nuevamente contratado*

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha declarado nulo, por ser discriminatorio para los trabajadores con contratos temporales, el inciso del artículo 30 del VI Convenio Colectivo único del Personal laboral de la Generalitat de Catalunya, que considera como relación continuada las extinciones contractuales inferiores a 20 días si el trabajador es nuevamente contratado para efectuar las mismas funciones en la misma categoría profesional o equivalente.

El tribunal ha estimado el recurso de casación interpuesto por la Federación de los Servicios Públicos de la UGT de Catalunya (FESP-UGT) contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Calaluña que desestimó la demanda de conflicto colectivo presentada por dicho sindicato contra el Departament de Polítiques Digitals I Administració Pública, Comisiones Obreras de Catalunya (CCOO) y el sindicato Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC). En su demanda, FESP-UGT pedía que se declarase la nulidad del citado artículo por infracción de la legalidad constitucional y de la Unión Europea.

La Sala explica que el Convenio impugnado, a efectos de antigüedad, solo valora los servicios continuados, y entiende como relación continuada las extinciones contractuales inferiores a 20 días si el trabajador/ra es nuevamente contratado. Añade que se trata de una regla “indirectamente discriminatoria de quienes están vinculados por sucesivos contratos de trabajo temporales”.

La sentencia indica que el hecho de que se excluyan del cálculo de la antigüedad requerida para adquirir el derecho a un trienio los períodos trabajados tiempo atrás y separados del contrato vigente por más de veinte días también parece que constituye un trato peyorativo para las personas con contratos temporales. “Si cesar en la prestación de servicios durante más de veinte días implica reiniciar el cómputo de la antigüedad, así habría de suceder en todo caso y no solo en los de extinción contractual; es decir, en las suspensiones o interrupciones concurre la misma razón o situación y, sin embargo, el convenio no contempla esas censuras en la actividad laboral con el mencionado efecto”, subrayan los magistrados.

“Ello confirma nuestra apreciación –afirma la Sala- sobre que la regla en cuestión está pensada para evitar acumulaciones de antigüedad en favor de quienes laboran bajo contratos de duración temporal, convirtiéndose así ese dato en el generador de un trato desfavorable y desprovisto de justificación objetiva, proporcional y razonable”. En este sentido, asegura que una persona con contrato indefinido que haya tenido paréntesis de duración similar a los de quien ha trabajado al amparo de contrataciones temporales va a quedar al margen de la restricción que la demanda de impugnación denuncia.

Por ello, la Sala considera que la solución a que accedemos no implica que la inclusión en una Bolsa de trabajo (prevista en art. 26 del propio convenio colectivo que examinamos para ir atendiendo las necesidades de personal temporal) genere una vinculación equivalente a la de las relaciones fijas discontinuas, ni que haya de contabilizarse como trabajado el tiempo que media entre unas y otras contrataciones, “sino simplemente que ha de aplicarse en todo caso un mismo sistema de cómputo de antigüedad, eliminando la restricción referida a la continuidad del vínculo laboral, por ser el mejor modo de reestablecer la igualdad a la vista del tenor de lo acordado en la materia”.

Con ello también se logra, según la sentencia, que la equiparación retributiva entre quienes tienen un contrato de duración indefinida y quienes lo tienen de naturaleza temporal sea idéntica, tal y como el artículo 15.6 ET exige. Para la Sala, “la proporcionalidad en él prevista juega en el sentido de que se cuentan solo los periodos durante los que hay contratación vigente y en que se percibe, en su caso, el complemento, solo mientras se trabaja. De no ser así es evidente que para alcanzar los ‘tres años de prestación de servicios completos’ pedidos por el convenio quienes han estado sujetos a contrataciones temporales podrían verse obligados a desarrollar un tiempo muy superior, o que incluso podrían carecer de cualquier complemento por haberse cortado la unidad esencial del vínculo”.