CCOO ha puesto en marcha una amplia campaña de asesoramiento jurídico y sindical para ayudar a las trabajadoras y trabajadores temporales a reclamar la fijeza de su contrato laboral temporal irregular o la condición de indefinido no fijo en el caso de los temporales irregulares en la Administración Pública, así como una mayor indemnización económica por la finalización de sus contratos o nombramientos temporales, en aplicación de la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En estas páginas te contamos brevemente quién puede reclamar, a qué tipo de contratos afecta y cuáles son los primeros pasos que debes seguir para reclamar tu indemnización y hacer valer tus derechos. Lee... y si te quedan dudas ya sabes, acude a tu sede de CCOO de Navarra más cerca o llámanos.

¿Tienes un contrato temporal?
Ven a CCOO y reclama tus derechos

1. ¿Quiénes pueden reclamar?

Quienes hayan tenido un contrato temporal y no se les haya abonado una indemnización correspondiente a 20 días por año de trabajo en la empresa, con el tope de una anualidad, al finalizar su relación laboral. **Se podrá comprobar través del finiquito recibido.**

2. ¿Se aplica a todo tipo de contrato eventual?

SÍ. El derecho a la indemnización de 20 días por año, con el máximo de una anualidad, se aplica a todas las modalidades de contratación laboral temporal, incluidos los contratos formativos, en prácticas, para la formación y el aprendizaje y los contratos de interinidad ya que todos basan su extinción en causas objetivas, ajenas a las personas trabajadoras.

3. ¿Qué tengo que hacer si en la actualidad tengo un contrato eventual y me despiden por finalización del mismo?

Primero asesorarte y comprobar que la rescisión del contrato se ajusta a la legalidad. Segundo, antes de firmar el fin de contrato y/o finiquito, comprueba que se te ha abonado correctamente la indemnización correspondiente a 20 días por año. Si no es así, no firmes el finiquito o firma “no conforme” y ponte en contacto con CCOO para hacer la reclamación pertinente.

4. ¿Esta medida afecta también al contrato temporal que se hayan extinguido con anterioridad a la fecha de la sentencia del TJUE?

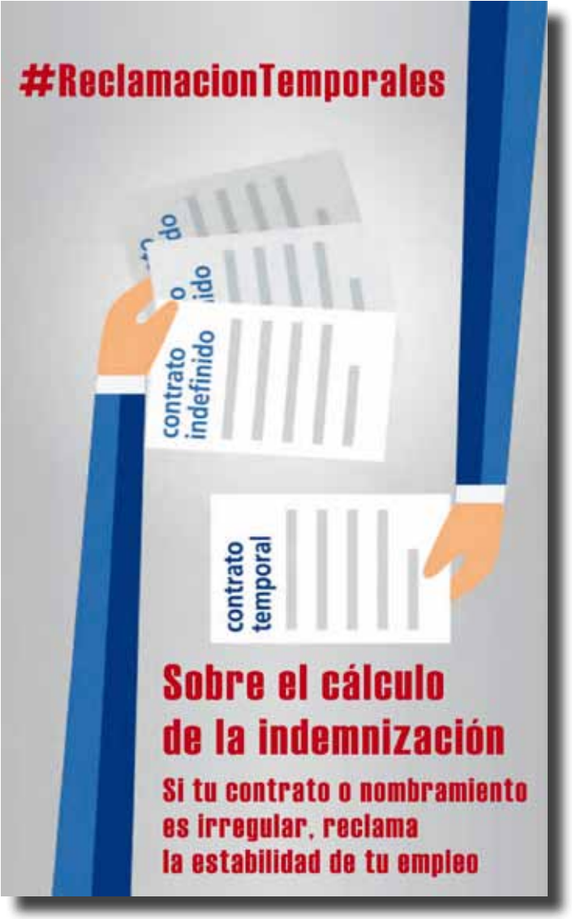
SÍ. Se puede reclamar, con el único límite de que no haya transcurrido el plazo de un año desde que tuvo lugar dicha extinción.

5. ¿Es necesario que se modifique la legislación española para reclamar ese derecho?

NO. Para hacer la reclamación oportuna NO es necesario que antes se produzca una reforma legal para que los tribunales garanticen la igualdad de trato y puedan reconocer los efectos que establece la nueva doctrina del TJUE. Esta situación requiere, cuanto antes mejor, una reforma legislativa urgente del E.T. (Estatuto de los Trabajadores) para reconocer este derecho al conjunto de trabajadoras y trabajadores temporales, y desde CCOO así se ha solicitado ya al gobierno en funciones.

6. ¿Es preciso que se declare el contrato temporal en fraude de Ley o que la relación se declare como indefinida?

NO. Las acciones que derivan de esta sentencia corresponden a quienes tengan o hayan tenido un contrato temporal ante la extinción de su contrato, cuando se considera legal su extinción.



"CCOO pone a tu disposición sus servicios jurídicos y de asesoramiento sindical para ayudarte a reclamar tus derechos"

"Etor zaitez CCOO-ra, gure zerbitzu juridikoak lagunduko dizute"

"Estas sentencias tienen como base el acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada suscrito por la CES con las organizaciones empresariales europeas, e incorporado a la Directiva 1999/70 de la CEE"

7. ¿Dónde recurrir?

CCOO ha trabajado con rigor los efectos de esta sentencia y está perfectamente documentado y preparado para llevar adelante las acciones judiciales para hacer efectivas las diferencias económicas que les pueden corresponder.

CÓMO AFECTA ESTA SENTENCIA AL PERSONAL FUNCIONARIO Y ESTATUTARIO

En la misma fecha, 14 de septiembre de 2016, se dictaron otras dos Sentencias más del TJUE, relativas a la contratación temporal en nuestro país.

En un caso, asegura al personal funcionario y estatutario interino los mismos derechos que a las y los trabajadores indefinidos fijos, no sólo por la indemnización ante la extinción de su relación, sino también el reconocimiento de su condición de personal indefinido no fijo si el contrato era abusivo. **En otro, se refiere al personal estatutario interino,** declarando la necesidad de que los tribunales nacionales adopten medidas para evitar el abuso en la contratación temporal mediante la cobertura de plazas estructurales con personal temporal e insta a adoptar medidas disuasorias que lo corrijan.

8. ¿Qué se deben considerar prácticas abusivas?

No solo los incumplimientos de la legalidad ordinaria, sino también la prolongación de la interinidad por cobertura de vacante, sin que se promueva proceso selectivo, o transcurra el plazo establecido desde el nombramiento. La ocupación mediante nombramientos temporales de puestos y actividades estructurales.

9. ¿Qué se puede hacer en estos casos?

Como pretensión principal, solicitar la readmisión, con la condición de indefinido no fijo y el abono de una indemnización compensatoria de los daños y perjuicios ocasionados que incluya las retribuciones dejadas de percibir. Como pretensión subsidiaria, para el caso que se declare que no existe abuso en la relación temporal, el abono de la indemnización de 20 días por año de servicio.

10. ¿Qué plazo tengo para reclamar?

Para el personal funcionario y estatutario, el plazo para reclamar sería de cuatro años desde que tuvo lugar la extinción.

11. ¿Cómo afecta al personal laboral de las Administraciones Públicas?

En lo que toca a la indemnización que se deberá percibir cuando finaliza el contrato en personal laboral, sin que se derive la existencia de irregularidades o abuso en la contratación por tiempo determinado, es la misma que hemos explicado para el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Asesoramiento jurídico y sindical dirigido a personas con contrato o nombramiento administrativo temporal (Sentencias del TJUE, relacionadas con la Directiva 99/70/CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada).

- Defensa de la **estabilidad** en el empleo.
- Derecho a una **compensación indemnizatoria**, por la extinción lícita de contratos laborales o nombramientos administrativos temporales, equivalente a la del despido por causas objetivas.

ASESORAMIENTO GRATUITO PARA PERSONAS AFILIADAS

- **Gratuidad total** para las personas ya afiliadas o para aquellas que se afilien en el momento de solicitar los servicios del sindicato y permanezcan afiliadas durante todo el tiempo que dure el procedimiento que pueda iniciarse.
- En el caso de darse de baja o dejar de pagar las cuotas, se aplicarán las tarifas oficiales de cada Asesoría correspondiente al servicio que se esté prestando.
- La gratuidad del servicio prestado a las personas afiliadas no cubrirá las costas que pudieran producirse en el caso de perder el pleito en aquellos procedimientos que pueden llevarlas aparejadas (contencioso administrativo).

CCOO

Afíliate. Te interesa