

**CCOO DENUNCIA ANTE EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN LA PRECARIEDAD EN LAS
CONDICIONES DE TRABAJO DE FUNCIONARIO INTERINO DOCENTES EN EL EXTERIOR Y
RECLAMA LA HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA CON EL FUNCIONARIO DE CARRERA DOCENTE.**

La normativa que regula el régimen de retribuciones de los funcionarios destinados en el extranjero, Real Decreto 6/1995, de 13 de enero, en su artículo 2.1 señala:

“A los funcionarios destinados en el extranjero, les será de aplicación las mismas normas sobre retribuciones establecidas para los que presten servicios en territorio nacional y aquellas otras específicas que, como adecuación a las peculiaridades de dichos destinos, se dictan en este Real Decreto”.

El artículo 2 en su apartado 2 dispone:

“El persona funcionario con destino en el extranjero tendrá derecho a percibir la indemnización por equiparación del poder adquisitivo y por calidad de vida que se regula en el artículo 4 de este Real Decreto”.

El tratamiento de la retribución del complemento de extranjería y de calidad de vida en el funcionario docente en el exterior, ha estado presidido tradicionalmente por el principio de aplicación exclusiva al personal funcionario de carrera, cuando la norma no distingue entre el tipo de funcionario. Por lo que la aplicación que este Ministerio hace de la norma respecto al personal interino es contraria al espíritu y letra del Real Decreto, provocando una clara e ilegítima discriminación del funcionario interino docente, respecto al de carrera.

Sin embargo, el tratamiento diferenciado entre figuras indefinidas y figuras temporales ha encontrado un importante límite en la normativa europea y nacional (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada; y art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores) que expresamente prohíben que pueda “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” (Cláusula 4 de la Directiva). Exigiéndose, como indica la legislación nacional, que los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

Han sido los tribunales –y particularmente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea- los que han perfilado el principio de no discriminación de los contratados temporales y duración determinada, pudiéndose destacar de sus pronunciamientos los siguientes aspectos:

- a) La directiva establece expresamente la prohibición de trato distinto a menos que se justifique por razones objetivas. De modo que, explicitada la existencia de trato distinto por razón de la naturaleza temporal del contrato, sin exponer razones objetivas que lo justifiquen, habrá que entenderse el trato como discriminatorio y contrario a la normativa nacional y europea. Es decir, se requiere que el trato distinto esté justificado por elementos precisos y concretos y con arreglo a criterios objetivos y transparentes¹.

- b) No puede estar justificado el trato diverso en una normativa nacional o convención general y abstracta que no establezca criterios objetivo

El elemento fundamental para determinar el trato diferenciado es el de las funciones que se desarrollen, de modo que, reitera la doctrina del TJUE,:

Según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 73, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 51).

En consecuencia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 72, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646.

Por ello SOLICITA A ESTE MINISTERIO, APLIQUE EN SUS JUSTOS TERMINOS LA NORMATIVA EN VIGOR Y ABONE EL COMPLEMENTO CORRESPONDIENTE POR ESTAR DESTINADO EN EL EXTERIOR AL FUNCIONARIO INTERINO EN LA MISMAS CONDICIONES Y CANTIDAD QUE AL FUNCIONARIO DE CARRERA.
