



SINDICATO DE TRABAJADORAS/ES POR

EL EMPLEO PÚBLICO DE ARAGÓN

C/ Coso 164, Local Derecho - 50002 ZARAGOZA.



EL TJUE RECONOCE EL ABUSO DE LA CONTRATACIÓN DE INTERINOS Y TEMPORALES DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El pasado 19 de marzo de 2020, El Tribunal de Justicia de la Unión Europea emitió la esperada Sentencia (STJUE) que respondía a las cuestiones prejudiciales sobre los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18 sobre el abuso en la contratación temporal de las administraciones públicas.

STEPA VALORA MUY POSITIVAMENTE LA SENTENCIA, ya que el TJUE declara el abuso de la Contratación temporal para ocupar plazas estructurales u ordinarias, lo que apoya una de nuestras principales reivindicaciones desde nuestra constitución, y que hasta ahora había sido puesta en entredicho por la Administración y los Sindicatos mayoritarios.

En Aragón más del 40 % de los trabajadores públicos cubren necesidades permanentes bajo contratos o nombramientos temporales, por lo que el Gobierno de Aragón incumple la prohibición de abuso de temporalidad de la Directiva Europea 1999/70/CE.

De la sentencia, STEPA, destaca las siguientes conclusiones:

- 1.- Que verdaderamente existe abuso en la contratación de temporales, porque durante años han ocupado de manera temporal, plazas que no lo eran, ni sus funciones son provisionales ni excepcionales ni puntuales, sino ordinarias, estables y permanentes, y ocupan plazas estructurales y de plantilla.
- 2.- La concatenación de sucesivos nombramientos de funcionario interino para ocupar una vacante, o la prolongación de un único nombramiento que no tiene fecha de conclusión, es un abuso den la contratación y es contrario al Derecho de la UE.
- 3.- Que ni los mal llamados “procesos de estabilización” ni los procesos selectivos, son una medida adecuada para solventar la situación de abuso, ni son una medida disuasoria ni una

sanción que castigue el fraude cometido durante años por la administración, ya que al tratarse de procesos abiertos a todos los ciudadanos, siendo su resultado incierto, y no tratándose de procesos restringidos, no sólo no resarce el daño cometido sino que en muchos casos lo agrava. Por lo tanto, es necesario la paralización inmediata de todas las convocatorias en las que temporales en fraude de ley vean amenazados sus puestos de trabajo.

4.- Descarta la posibilidad de reconocer a los laborales temporales como indefinidos no fijos, al entender que en ese caso podrían verse avocados a dos situaciones, una que su plaza pudiera ser amortizada y otra a que fueran cesados si su plaza fuera ocupada por un funcionario de carrera, y es evidente que no puede sancionarse el abuso en la temporalidad, con más abuso y más temporalidad.

5.- En cuanto a la posible concesión de una indemnización, el tribunal advierte que ésta, debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de las relaciones laborales temporales y que la indemnización no sólo debe ser proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de la Directiva.

En el derecho español, hasta la fecha, ya han dicho los tribunales que no existe indemnización alguna cuyo objeto sea sancionar el abuso.

Es de destacar que el TJUE pide a los órganos jurisdiccionales nacionales que, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por éste, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de **garantizar la plena efectividad de la Directiva y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por ésta.**

Parece claro que no existe ninguna medida eficiente en el Derecho español para prevenir ni para sancionar adecuadamente el abuso en la contratación temporal en la Administración Pública, por lo que lo que deberían hacer los tribunales es aplicar lo previsto en el artículo 4 del código civil *“Procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón”* ‘y por tanto , *corresponderá aplicar la misma medida existente para el sector privado, que no es otra que **la conversión de la relación temporal abusiva en una relación fija.*** Entendido como derecho a la estabilidad en el empleo o lo que es lo mismo derecho a no ser cesado en su puesto de trabajo, sino por las mismas causas y con arreglo a los mismos requisitos que los empleados públicos fijos de carrera comparables.

Desde STEPA entendemos que la mejor forma de resolver el problema (sin obligar a todo trabajador en situación de abuso a acudir a los tribunales) sería adoptando medidas legislativas que recogieran lo estipulado en la Sentencia del TJUE. Además creemos con buen criterio que tras la Sentencia europea si no hay por parte de la Administración una respuesta adecuada el número de demandas judiciales se va a incrementar exponencialmente a las ya iniciadas y va a ser imposible para la misma asumir tanto la carga de trabajo como el coste económico.

En este sentido se podrían adoptar medidas como el establecimiento de un proceso ordenado que sí proteja al trabajador que ha sufrido el abuso, de forma que pueda acceder a la condición de fijo (a través del concurso de méritos, o de un proceso restringido de acceso diferenciado), como indicaba la Abogada General Kokott en su informe, o a la transformación en una nueva figura que, sin ser “indefinido no fijo”, proteja al empleado y sancione al empleador adecuadamente.

Esperamos que la clase política esté a la altura de todos los empleados públicos que están al servicio de la Ciudadanía para salir cuanto antes de esta crisis sanitaria, y tomen las medidas para luchar contra la temporalidad en las Administraciones públicas no dejando en la cuneta a los trabajadores temporales que precisamente ahora están al pie del cañón. Hay que tener en cuenta y poner en valor al personal sanitario, pero también de servicios sociales y asistenciales, justicia, y al personal de los cuerpos y fuerzas de seguridad. A la vez al personal del sector administrativo que está cumpliendo servicios mínimos para poder seguir prestando colaboración y auxilio en el estado de alarma.

La primera medida a tomar de urgencia sería la de paralizar los mal llamados “procesos de estabilización”

No entendemos como los sindicatos firmantes del Acuerdo CSIF, CCOO y UGT siguen insistiendo en la aceleración de los procesos selectivos mal llamados de estabilización después de la contundencia de la sentencia a este respecto, siendo que éstos no son acordes con la Directiva europea y lo único que pretendían era fomentar el DESPIDO LIBRE Y GRATUITO.

Queremos también manifestar nuestra indignación ante la falta de palabra del Director General por convocar las oposiciones de estabilización A FALTA DE 1 SOLO DÍA PARA CONOCER LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA SOBRE EL ABUSO EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LAS MEDIDAS QUE SE DEBEN TOMAR CONTRA EL FRAUDE DE LEY, y en un momento de crisis sanitaria sin precedentes, donde muchos de los trabajadores que están dándolo todo para salir de esto cuanto antes son temporales. Entre otros el colectivo de psicólogos y también personal asistencial en residencias de mayores (dónde se concentra la población más vulnerable) siendo además que todos los plazos administrativos han sido suspendidos por la declaración de estado de alarma.

En estos momentos de incertidumbre y de temor, en el que tenemos todos que hacer un ejercicio de superación ante el contagio y mantener la calma, ¿era necesario sacar las oposiciones? Es evidente que nadie duda de la profesionalidad, del mérito y la capacidad de los empleados públicos, ya sean funcionarios de carrera, funcionarios interinos, y laborales fijos o temporales.

Durante todos estos días se ha puesto en evidencia la necesidad de reforzar el estado del bienestar, no sólo en el ámbito sanitario y prestacional sino también en el social y de todo tipo

de prestación de servicios. Ya es hora de dejar de privatizar el sector público y valorar la necesidad de unas administraciones que puedan afrontar situaciones como las que actualmente estamos tratando de afrontar.

Por todo ello, entendemos que:

La Administración debe anular el ACUERDAZO y establecer un nuevo ACUERDO con TODOS los sindicatos independientemente de los criterios de representatividad pues estamos ante un desafío global y todos los agentes sociales deben implicarse en ello (no solo a CCOO, CSIF y UGT) que respete la Directiva Europea.

Señalar que de seguir en su empeño por parte de Función Pública por mantener los procesos de estabilización (incluyendo las plazas ocupadas por interinos en fraude de ley) aun a sabiendas de que la Unión Europea en Sentencia de 19 de marzo de 2020 ha declarado que no son la medida adecuada, estaría incurriendo en un delito de prevaricación y fraude de ley, que susceptible de ser recurrido ante los tribunales ordinarios.

Sea como fuere STEPA seguirá luchando para garantizar los derechos de los trabajadores temporales, todavía si cabe con más fuerza ahora que nuestras demandas han sido reconocidas y respaldadas explícitamente por el TJUE.

Por último, deseamos salir de esta crisis sanitaria cuanto antes y que eso sirva para valorar el esfuerzo y trabajo de muchas personas tengan la tipología de contrato que tengan. Entre todos lo conseguiremos.

Un cordial saludo

EL SECRETARIADO DE STEPA