

GUIA DENUNCIA COMISIÓN EUROPEA del

Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

1. Presento esta reclamación:

en mi propio nombre

2. Datos personales, no hace falta rellenar el apartado empresas u organizaciones.

3. Datos de la administración u organismo objeto de la denuncia

Ministerio de Hacienda y Función Pública

Calle Alcalá, núm. 9

Persona de contacto Ministra de Hacienda y Función Pública

Calle Alcalá 9

28071 Madrid (Madrid)

Email: registro-general.alcala@hacienda.gob.es

4. Medidas nacionales que sospecha infringen el Derecho de la Unión

Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Legislación de la UE que a su juicio ha sido infringida:

La Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICEF y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, interpretada de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), por todas: STJUE, de 3 de junio de 2021 (C-726/2019); Auto TJUE, de 3 de junio de 2021 (C-103/2019); STJUE, de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18) y STJUE, de 22 de diciembre de 2010 (C-444/09 y C-456/09).

5. Descripción del problema

Describa el problema (en un máximo de 7.000 caracteres):

“El 10 de julio de 2001 finalizó el plazo de transposición de la Directiva 1999/70/CE.

Por tanto, el Estado español lleva 20 años de retraso en transponer adecuadamente la Directiva al sector público español, con el considerable perjuicio que ello conlleva para miles de trabajadores temporales en el sector público.

La Resolución del Parlamento Europeo, de 31 de mayo de 2018, sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada (2018/2600(RSP)), condena el despido de los trabajadores víctimas de abuso de la temporalidad en infracción de la citada Directiva y reconoce como medida adecuada la transformación de la relación temporal en indefinida.

En cualquier caso, no se discute que el Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos indefinidos los contratos de duración determinada, como sanción al abuso de la temporalidad.

No obstante, si tras 20 años de retraso en aplicar correctamente la citada Directiva el Estado no opta por la estabilidad en el empleo, RESULTA IMPRESCINDIBLE QUE el Derecho nacional establezca medidas para prevenir y, cuando proceda, sancionar los casos de abuso de temporalidad con el fin de cumplir la cláusula 5 del acuerdo marco.

A diferencia del sector privado, donde sí se transpuso en plazo la Directiva y se convierte en indefinido al trabajador en abuso de la temporalidad por transcurso del tiempo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el Estado Español, a través del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio (RDL), ni convierte en indefinidas las relaciones temporales abusivas, ni sanciona debidamente un abuso reiterado de 20 años en los que la Directiva no ha sido transpuesta en el sector público.

Según el Derecho de la Unión, de conformidad con el TJUE, la sanción al abuso debe ser suficiente, disuasoria, proporcionada y equivalente. Así, por STJUE, de 19 de marzo de 2020, resulta INSDISPENSABLE QUE EXISTA SANCIÓN SUFICIENTE Y DISUASORIA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL, asimismo concluye:

- Los procesos de estabilización acometidos por el Estado Español, no son adecuados para prevenir y sancionar el abuso, ni eliminan las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión.

- Una indemnización puede ser acorde con la Directiva, si la norma interna la regula específicamente como sanción al abuso, si compensa completamente el abuso cometido y resulta lo bastante efectiva y disuasoria.

Por el contrario:

A) EL ARTÍCULO 2 RDL PRORROGA LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN RECHAZADOS POR EL TJUE (STJUE, de 3 de junio de 2021 (C-726/2019); Auto TJUE, de 3 de junio de 2021 (C-103/2019);

STJUE, de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18)), sin apoyarlos con la sanción necesaria.

Dichos procesos son inadecuados para garantizar el efecto útil de la Directiva, visto que son de resultado incierto para el personal abusado y que dichos procesos son abiertos a candidatos que no son víctimas de abuso (apartado 101 de la STJUE de 19 de marzo de 2020).

Para prorrogar los citados procesos de estabilización como establece el RDL, resulta indispensable que el mismo RDL establezca una sanción económica al abuso en términos del TJUE: suficiente, disuasoria y equivalente.

No obstante, el RDL no incluye ninguna sanción económica, ni mucho menos las compensaciones económicas previstas resultan suficientes ni disuasorias según el Derecho de la Unión.

B) EL RDL NO ESTABLECE NINGUNA SANCIÓN POR ABUSO DE LA TEMPORALIDAD.

El RDL únicamente establece una compensación económica al cese de la relación profesional en abuso, condicionada a que el trabajador abusado se presente a un proceso selectivo que, sobra decir, no tiene relación alguna con el abuso.

Por tanto, la supuesta compensación, al ser al cese y no para impedir el abuso en el momento de producirse, no cumple los requerimientos comunitarios para sancionar el abuso, en su redacción actual en el artículo 2.6 RDL.

C) UNA COMPENSACIÓN AL CESE DE LA RELACIÓN ABUSIVA NO DISUADE DEL ABUSO: NO IMPIDE QUE PERDURE EN EL TIEMPO, SOLO LO COMPENSA AL CESE.

El Derecho de la Unión condena el despido de un trabajador víctima de una relación temporal abusiva (Resolución del Parlamento Europeo de 31 de mayo de 2018). Asimismo, una compensación al cese de la relación abusiva incumple los necesarios requisitos de impedir la continuidad de una relación abusiva. Todo lo contrario, una indemnización, únicamente al cese, permite la continuidad del abuso hasta que la administración decida despedir al personal en abuso y solo en ese momento indemniza, tras un proceso selectivo.

Por tanto, el RDL impide el efecto útil de la Directiva porque no se sanciona al abusador desde el mismo momento en que se origina el abuso.

Por tanto, el RDL establece una suerte de indemnización de fin de contrato, pero en ningún caso sirve como sanción para evitar e impedir el abuso.

D) EL RDL, NO SOLO, NO ESTABLECE SANCIÓN, SINO QUE LA SUPUESTA COMPENSACIÓN AL CESE TAMPOCO ES SUFICIENTE, NI SIQUIERA CONTEMPLA TODO EL TIEMPO EN ABUSO.

Si bien, hace 20 años que la Directiva debía quedar definitivamente transpuesta, el RDL establece una indemnización económica en relación con los años de trabajo en la administración, estableciendo un máximo de 12 anualidades para el cómputo de la misma (y ni siquiera en todos los casos), dejando, por tanto, fuera del cómputo muchos de los años que se ha permanecido en abuso, contraviniendo así la Directiva i la jurisprudencia del TJUE que ya ha concluido, en ocasiones similares, que el Estado Español debe contemplar todo el tiempo en el que la directiva debía ser de aplicación (STJUE, de 22 de diciembre de 2010 (C-444/09 y C-456/09).

E) VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE EQUIVALENCIA.

Si bien, se puede admitir que, justificadamente, pueda otorgarse una protección diferente a los trabajadores del sector público y a los del sector privado, lo cierto es que ambos deben gozar de protección contra el abuso de la temporalidad y debe ser una protección equivalente.

De nuevo el RDL incumple con las directrices del Derecho de la Unión, por cuanto el trabajador

del sector privado tiene derecho a la estabilidad en el empleo cuando se encuentra en situación de abuso de temporalidad, que se produce automáticamente por transcurso del tiempo determinado en la norma (artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores), en cambio, con el RDL el trabajador público abusado ni tiene derecho a la estabilidad, ni tampoco a una sanción suficiente y disuasoria.

F) EL RDL NO PRECISA EL TIEMPO MÁXIMO DE LA TEMPORALIDAD PARA PREVENIR EL ABUSO.

El RDL permite la temporalidad, sin establecer límite máximo. Así el límite inicial de 3 años, se puede excepcionar por todo el tiempo que dure el proceso para cubrir reglamentariamente el puesto, sin saber, finalmente, de forma clara, a partir de que momento existe abuso de temporalidad. A diferencia del sector privado (art. 15 ET)”

5. ¿Recibe el Estado miembro en cuestión (o puede recibir en el futuro) financiación de la UE relacionada con el asunto de su denuncia?

Sí

¿Se refiere su denuncia a una infracción de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE?

Sí

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2010/C 83/02): Artículo 15 (libertad profesional y derecho a trabajar); Artículo 21 (respecto a la prohibición de discriminación en la aplicación de los Tratados, en este caso del TFUE); Artículo 30 (protección en caso de despido injustificado).

6. Documentos justificativos

El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Jurisprudencia nacional y comunitaria relativa al abuso de la temporalidad en el Estado español.

Informes nacionales sobre la interpretación del derecho interno que permiten otra regulación acorde al Derecho de la Unión.

7. Intentos anteriores de resolver el problema

A todos los usuarios:

La única forma de resolver directamente su situación personal, o de recibir una indemnización, es emprender acciones en el Estado miembro de que se trate. Con el procedimiento formal de infracción incoado por la Comisión no podrá conseguirlo.

¿Ya ha emprendido alguna acción en el Estado miembro en cuestión para resolver este problema? (obligatorio)

Sí

¿Qué medidas ha tomado ya? (obligatorio)

presentado recurso en vía administrativa sin obtener satisfacción.

Acciones judiciales (ya he acudido a los tribunales en el Estado miembro para solucionar este problema).

me he visto obligado a acudir a los tribunales ante la inactividad de la administración sin que se haya emitido aún sentencia en la materia

¿Ya se ha puesto en contacto con alguna de las siguientes instituciones o servicios de la UE competentes en problemas de este tipo?

Petición al Parlamento Europeo (más información)

Defensor del Pueblo Europeo (más información)

Comisión Europea (más información)

SOLVIT (más información)

Otros (especifique)

¿Tiene conocimiento de alguna acción emprendida en el Estado miembro sobre el problema que plantea su denuncia?

No