

MEDIDAS A ADOPTAR Y HOJA DE RUTA A SEGUIR A RAÍZ DE LA SENTENCIA DEL TJUE DE 19 DE MARZO DE 2020

La sentencia del TJUE de 19 de marzo, nos abre unas nuevas vías de actuación inmediata, en función de los argumentos que la sentencia proporciona para la defensa de la estabilidad en el empleo del personal temporal del Sector Público.

1º.- PARA EL PERSONAL FUNCIONARIAL Y ESTATUTARIO

Como he dicho en mi resumen de la sentencia, el TJUE avoca sin remedio alguno a la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija, idéntica o equiparable a la de los funcionarios de carrera y estatutarios fijos, entendida como sujeción a las mismas causas de cese que el personal fijo o de carrera comparable, simple y llanamente porque en nuestro país no existe ninguna indemnización específicamente prevista para sancionar y compensar los efectos del abuso en la temporalidad: primeramente, porque realmente no existe una indemnización específicamente prevista para dar cumplimiento a la Directiva; y en segundo término, porque -como tiene dicho nuestro Tribunal Supremo- cualquier indemnización que pudiera concederse no sería proporcionada, ni lo bastante efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de la Directiva.

Sin embargo, la sentencia abre la puerta a que el Legislador nacional apruebe una Ley -que ya están proponiendo los sindicatos mayoritarios-, que fije una indemnización específica para sancionar los abusos en la contratación temporal sucesiva en el Sector Público, acorde con la Directiva 1999/70/CE.

Por ello, es imprescindible que todos los funcionarios interinos y estatutarios temporales, reclamen y demanden estabilidad y fijeza en el empleo, entendida como sujeción a las mismas causas de cese que el personal fijo o de carrera comparable, ante su Administración empleadora, evitando los efectos que pudiera tener una reforma legislativa nacional que fije una indemnización como única sanción viable para sancionar los abusos en la temporalidad y eliminar la infracción del Derecho de la Unión.

Por favor, se lo suplico, háganlo con el abogado que quieran, pero reclamen y demanden estabilidad, en forma de fijeza en el empleo, a sus Administraciones empleadoras.

Hay que reclamar y demandar rápidamente porque el Gobierno va a legislar ya (así lo están pidiendo ya los sindicatos mayoritarios).

Respeto a los que ya ha formulado reclamación empezaremos a formalizar las demandas.

2º.- PARA EL PERSONAL LABORAL TEMPORAL E INDEFINIDO NO FIJO

La sentencia deja claro que la figura del indefinido no fijo no es acorde con la Directiva 1999/70/CE, básicamente: (i) porque el indefinido no fijo, al igual que el temporal/interino, cesa cuando se amortiza su plaza o se provee por un empleado fijo, y es obvio que no puede sancionarse el abuso en la temporalidad, con más temporalidad y más abuso; (ii) y porque, como dice el TJUE en su apartado 102, el indefinido no fijo no disfruta de las mismas condiciones de trabajo y, por tanto, de la misma inamovilidad y estabilidad en el empleo que el personal laboral fijo, ya que se le puede cesar por causas distintas a estos últimos.

En consecuencia, el personal laboral, sea temporal, sea indefinido no fijo, que no haya reclamado o demandado, tiene que presentar, inmediatamente, reclamaciones y demandas lo antes posible, interesando que se les transformen bien en fijos, bien que se les transformen o mantengan como indefinidos no fijos, pero con los mismos derechos y condiciones de trabajo que el personal fijo y, por lo tanto, con su misma estabilidad en el empleo, quedando así sujetos a las mismas causas y requisitos para su cese que estos últimos.

En cuanto, a los empleados que ya han presentado reclamación, tenemos base para tratar de conseguir que las Administraciones empleadoras, sobre todo, las entidades locales, hagan fijos o transformen y mantengan como indefinidos no fijos, pero con los mismos derechos de inamovilidad que el personal fijo, a sus empleados laborales temporales e indefinidos no fijos, sin necesidad de procesos judiciales.

En este sentido, preparáramos escritos en este sentido, argumentando: primeramente, el silencio administrativo positivo, como salida fácil para estas Administraciones si no han

dictado resolución; y después, la preceptiva y obligada aplicación de la sentencia en los términos indicados.

3º.- PARA LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN, CONSOLIDACIÓN Y PROCESOS SELECTIVOS EN GENERAL, EN LOS QUE SE INCLUYAN PLAZAS DE INTERINOS DE LARGA DURACIÓN OBJETO DE UN ABUSO

La sentencia de 19 de marzo, también deja claro que ni los procesos de estabilización, ni los procesos de consolidación, ni en general, ningún proceso selectivo, pueden ser considerados como una sanción para garantizar la estabilidad en el empleo del personal público temporal que proclama la Directiva 1999/70/CE y, por tanto, la convocatoria de cualquier proceso selectivo debe ir precedida del establecimiento de una sanción proporcional, efectiva y disuasoria, específicamente prevista para sancionar los abusos incompatibles con esta Norma comunitaria, pues como dice la sentencia, el hecho de que el personal temporal pueda participar en estos procesos selectivos, no exime a los Estados miembros, del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente el abuso en la temporalidad.

Es más, la sentencia afirma que los únicos procesos selectivos que cumplen la Directiva, son aquellos en los que únicamente pueden participar los empleados públicos objeto de un abuso, eliminando la sentencia la posibilidad de que se convoquen procesos selectivos abiertos, cuyo resultado es incierto y, además, están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso.

Por lo tanto, es necesario impugnar todos los procesos selectivos o cualquier acto de ejecución de los ya convocados pero no impugnados; o instar su revisión de oficio y la paralización de los que están en proyecto, en cuanto que actos ilegales y nulos, entre otras razones, porque no cumplen los requisitos de la Directiva, al no haber establecido previamente el Estado español medida adecuada para sancionar debidamente el abuso en la temporalidad.

4º.- EN CUANTO A LAS ACTUACIONES POLÍTICAS

Es necesario un acercamiento al Gobierno y a los partidos políticos que lo sustentan, y a las autoridades de vuestras Administraciones, puesto que en la actual coyuntura de crisis

sanitaria y económica, y la que se avecina, no parece que proceda aprobar una Ley que fije una indemnización para el personal temporal del Sector Público, que implica más gasto para unas Administraciones públicas cuya situación económica es crítica; con muchas entidades locales intervenidas, en situación actual de quiebra técnica, que, sin duda alguna, empeorará cuando superemos esta situación de excepción sanitaria.

No tiene sentido que, por ejemplo, los ciudadanos aplaudamos al personal sanitario de los servicios de urgencias de los centros hospitalarios -que en un 90% está integrado por personal estatutario temporal / interino-, por el excelente trabajo que están realizando velando por la salud de los ciudadanos, y que, meses después, cuando se supere esta crisis sanitaria, se sostenga que, como no han acreditado capacidad e idoneidad para el desempeño de la tarea encomendada, se les debe cesar en su puesto de trabajo, tras años de servicio prestados velando por nuestra salud.

Y así con todos los servidores públicos temporales.

Es importante que os organicéis y que, tanto en vuestros Ayuntamientos, Provincias y Comunidades Autónomas, como a nivel Estatal, habléis con autoridades, alcaldes presidentes, concejales, consejeros, directores etc, y con los distintos partidos políticos, para convencerles de la necesidad de dar una solución de estabilidad a todo el personal temporal de larga duración:

a) **Primero**, porque la transformación de la relación temporal abusiva en fija, es la única alternativa posible tras la Sentencia de 19 de marzo de 2020, para aplicar la Directiva 1999/70/CE en nuestro país, toda vez que:

- Ni los procesos de estabilización, ni los procesos de consolidación, ni en general, ningún proceso selectivo resulta adecuado para sancionar el abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, y estos procesos no eximen a España del cumplimiento de su obligación de establecer una medida adecuada para sancionar el abuso en la temporalidad, de tal forma que -según la sentencia- solo los procesos selectivo en los que únicamente pueden participar las víctimas del abuso, son acordes con la Directiva.
- La figura del indefinido no fijo tampoco es una medida sancionadora acorde con la Directiva, pues no se le permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo- esto es, de la misma estabilidad en el empleo- que el personal publico fijo.

- No existen indemnizaciones en nuestro país específicamente previstas para sancionar y compensar los efectos del abuso en la temporalidad y desde luego ninguna es proporcionada, ni lo bastante efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de la Directiva;

Por lo que no cabe otra opción, que la transformación de la relación temporal sucesiva abusiva en una relación fija, si la relación funcional persiste pasada una fecha precisa, esto es, si los nombramientos superan los plazos máximos que establece el artículo 10 del EBEP, deviniendo aplicable la doctrina del TJUE (vid TJUE **sentencia de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04, Caso Adeneler, Apartado 106: Auto de 1 de octubre de 2010, asunto C-3/10, Franco Afiliado contra empresa Provincial de Salud de Cosenza, en cuyo apartado 42; y Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 41**), según la cual *“el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, en el sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador y deben considerarse abusivos.*

- b) **Segundo**, porque la transformación en fijos, además, es un acto de justicia y de reconocimiento a vuestra labor, que conllevará un importante ahorro de gasto público al no tener que abonar indemnizaciones los empleadores, en una situación crítica donde, ni hay, ni va a haber fondos públicos suficientes, y los que haya, hay que aplicarlos a otras necesidades sociales, sanitarias y económicas prioritarias y más acuciantes.
- c) **Tercero**, porque la transformación en fijos de personal público temporal víctimas de un abuso, clarifica la situación del empleo del empleador, determinando qué plazas no pueden ser incluidas en ningún proceso selectivo, al estar siendo desempeñadas por empleados públicos temporales estables; y qué plazas realmente vacantes, en cuanto no servidas por un empleado temporal en situación de abuso, pueden sacarse a procesos selectivos, evitándose así años de pleitos que imposibilitarían la organización interna de los recursos humanos en la Administración empleadora.



En Madrid, a 20 de marzo de 2020

Fdo: Javier Arauz