

**SOBRE EL DERECHO DE LOS QUE YA SON FUNCIONARIOS FIJOS O DE CARRERA A
OBTENER TAMBIEN UNA INDEMNIZACION**

Estimada/o amigo:

El TJUE tiene dicho que el hecho de que el empleado público temporal/interino víctima de un abuso haya conseguido la condición de empleado público fijo o de carrera a través de un proceso selectivo o de estabilización, no libera a las autoridades nacionales de adoptar una medida sancionadora que compense a las víctimas del abuso.

Como quiera que en nuestro país no existe ninguna otra medida sancionadora, esta obligación debe transformarse en la correspondiente indemnización de los daños y perjuicios causados, tomando en consideración que la compensación económica debe reunir los siguientes requisitos:

Primero.- La compensación económica debe ser *“proporcionada y lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de los objetivos de la cláusula 5 del Acuerdo marco”*

Segundo.- No pueden existir topes, porque el Derecho de la UE prohíbe que la reparación del perjuicio sufrido por una persona a causa del incumplimiento de una obligación del Derecho de la UE esté limitada por un tope máximo fijado a priori.

Tercero.- La indemnización debe ser adecuada e íntegra, compensando la totalidad de los daños sufridos por las víctimas de estos abusos, de tal forma que la indemnización :

- (i) debe ser de nivel suficientemente elevado para disuadir al empleador y reparar el daño sufrido por la víctima
- (ii) debe adecuarse a la gravedad de las infracciones que se castigan, garantizando un efecto realmente disuasorio;
- (iii) debe tener en cuenta el comportamiento reincidente de la Adminis. Empleadora;
- (iv) y finalmente, no puede ser meramente simbólica, sino que debe constituir un resarcimiento adecuado e íntegro de los daños sufridos.

Para que cumpla estos requisitos, la indemnización, al menos, debe comprender:

- i. Las indemnizaciones previstas en la ley 20/21, pero sin límites o topes;
- ii. La pérdida de oportunidades de empleo y pérdida de ingresos;

- iii. Las discriminaciones sufridas en las condiciones de trabajo;
- iv. Y una compensación por los daños morales inherentes al abuso

No se os escapa que, aplicando el Derecho de la Unión Europea, estas indemnizaciones deben ser elevadas, pues en otro caso no se cumplen los requisitos que establece el TJUE.

Han sido muchos años de abuso, y si bien es cierto que la obtención de estabilidad en el empleo mediante la aprobación de un proceso selectivo o de estabilización permite vuestra tranquilidad, no es menos cierto que esta estabilización no compensa la situación ilegal de abuso que habéis padecido durante tantos años, razón por la que esta estabilidad obtenida no exime a la administración empleadora de indemnizaros por los daños y perjuicios causados, a través de una indemnización que debe ser efectiva, proporcionada, no simbólica, y disuasoria.

Así lo ha dicho no solo el TJUE y el Parlamento Europeo, sino que la Comisión Europea ha acordado continuar con el procedimiento de infracción abierto contra el Reino de España por vulnerar la Directiva 1999/70/CE, al no brindar nuestro país protección suficiente a los empleados públicos temporales víctimas de un abuso en el sector público, entre otras razones, porque las indemnizaciones de la ley 20/2021 solo se abonan a aquellas víctimas de un abuso que no han superado el proceso selectivo, lo que significa que aquellos empleados públicos en abuso que han superado estos procesos selectivos y ya son fijos, también tienen derecho a una compensación económica, efectiva, proporcionada y disuasoria, que sancione a la Administración empleadora responsable de estos abusos, y les compense por la violación sistemática de sus derechos.

Por esta razón, te animamos a que, antes de que prescriba el plazo, reclaméis la indemnización que te corresponda.

Cuando hace años hablábamos de fijeza sin superar una oposición, muy pocos nos creáis, y al final ahí estáis, con vuestra condición de funcionario de carrera o fijo ganada a través de un concurso de méritos, sin oposición. Pues tener la convicción de que también ahora tenemos razón, cuando decimos que tenéis derecho a una indemnización

No dudéis en contactar con nosotros si tenéis cualquier duda o si vuestro caso presenta alguna especialidad que queráis aclarar previamente.

Saludos cordiales.