



SINDICATO DE TRABAJADORES AYUNTAMIENTO ZARAGOZA

Vía Hispanidad, nº 20 Edificio Seminario. NIF G99392425

Teléfono 976 72 13 13

correo: *sindicato@staz.es*

INFORME

EL FRAUDE DE LEY EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL EN EL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS

FECHA

ENERO 2021

CONTENIDOS

- 1- INTRODUCCIÓN.
- 2- NORMATIVA NACIONAL Y COMUNITARIA.
- 3- SENTENCIAS COMUNITARIAS Y DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.
- 4- SENTENCIAS NACIONALES.
- 5- MOCIONES Y PROPUESTAS POLÍTICAS.
- 6.- MEDIDAS DE OTRAS ADMINISTRACIONES.
- 7.- SITUACIÓN AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA Y SUS ORGANISMOS.
- 8- CONCLUSIONES.
- 9.- ENLACES DE INTERÉS.

1- INTRODUCCIÓN.

Este informe se elabora por el Sindicato **STAZ** con el fin de que sirva en la negociación y búsqueda de una solución para la estabilidad del personal en fraude de ley.

Desde **STAZ** se emiten estas propuestas con objeto de intentar solucionar la problemática existente a día de hoy con los empleados temporales (personal interino, personal laboral temporal, personal laboral indefinido no fijo) que prestan servicio en el Ayuntamiento de Zaragoza y sus organismos dependientes.

STAZ considera que las Directivas Europeas y las Sentencias del TJUE están por encima de la normativa Nacional, como indica la Sentencia del Tribunal Constitucional Uº145/2012, de 2 de julio, RTC 2012/145.

Éste es un documento vivo, dado que constantemente van apareciendo nuevas sentencias y esperemos que nueva legislación.

Para elaborar este informe STAZ se basa en:

2.- NORMATIVA NACIONAL Y COMUNITARIA.

2.1.- NORMATIVA NACIONAL

Incumplimiento por parte del Ayuntamiento del **art. 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público** en cuanto a:

Primero.- La inexistencia de necesidades excepcionales de urgencia para desarrollar programas o tareas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario que justifiquen el nombramiento como funcionarios interinos o temporales.

Segundo.- La superación de los plazos máximos que establecen estas normas para el desempeño de estas tareas supuestamente excepcionales y transitorias.

Tercero.- Incumplimiento de su obligación de proveer las plazas desempeñadas por estos funcionarios interinos con funcionarios de carrera (incluirlas en la oferta de empleo correspondiente al año en que se produce su nombramiento, y si no fuera posible, en la siguiente, debiendo ejecutarse la OEP en el plazo improrrogable de 3 años).

2.2.- NORMATIVA COMUNITARIA APLICABLE AL SUPUESTO LITIGIOSO.

Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, de 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a la **Directiva 1999/70/CE** del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES (Consejo Económico Social), la UNICE (Unión de confederaciones de industria y de los empresarios de Europa) y el CEEP (Centro de Estudios Europeos Profesionales), sobre el trabajo de duración determinada, en cuanto que a través de esta norma comunitaria se garantiza:

- Primero, igualdad de trato entre los trabajadores con un contrato de duración determinada y el personal fijo, protegiendo a aquellos contra toda discriminación.
- Segundo, el veto de los abusos derivados de la utilización de contratos sucesivos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de ese tipo.
- Tercero, la prohibición de que el personal temporal sea destinado a desempeñar de modo permanente y estable, funciones que son propias del personal fijo, esto es, a cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable (plazas estructurales).

3.- SENTENCIAS COMUNITARIAS Y DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

3.1.- SENTENCIA TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Uº145/2012, DE 2 DE JULIO, RTC 2012/145.

“(...) los Jueces y Tribunales ordinarios de los Estados miembros, al enfrentarse con una norma nacional incompatible con el Derecho de la Unión tienen la obligación de inaplicar la disposición nacional, ya sea posterior o anterior a la norma de Derecho de la Unión (...). Esta obligación, cuya existencia es inherente al principio de primacía antes enunciado, recae sobre los Jueces y Tribunales de los Estados miembros con independencia del rango de la norma nacional, permitiendo así un control desconcentrado, en sede judicial ordinaria, de la conformidad del Derecho interno con el Derecho de la Unión Europea.”

3.2.- Sentencia TJUE de 14 de septiembre de 2016 Asunto C-596/14 – Indemnización en supuestos de interinidad:

El TJUE manifiesta que la normativa nacional relativa a los contratos de interinidad (y, en concreto, la denegación de indemnización por finalización) se opone a la cláusula 4 del Acuerdo marco.

3.3.- Sentencia TJUE 19 de marzo de 2020:

Para el **TJUE**, según establece la Directiva Europea debe haber **sanción al abuso cometido**, si bien le corresponde a los tribunales y legislación nacional establecer las medidas de sanción posibles (por la propia naturaleza de la Directiva Europea, que deja a elección de cada país las medidas concretas).

Pero el Tribunal Europeo recuerda que sí puede precisar u orientar qué medidas pueden no ser válidas, realizando tales e importantes precisiones en el texto de esta sentencia, que pasan a ser argumentación jurídica de la mayor jurisprudencia para las demandas que puedan realizar los afectados:

Determina que no valen ninguna de las medidas informadas que se indica puedan estar ya contempladas o contemplándose en España:

1.- la convocatoria del puesto del abusado a procesos selectivos de libre concurrencia con resultado incierto para el abusado , que es lo que firmaron los sindicatos nacionales con el Gobierno hacer con el más de medio millón de puestos cubiertos por personal temporal más de 3 años (apartados 100 a 101)

2.- ni la transformación en "indefinido no fijo" (apartado 102), figura que sigue expuesta a las amortizaciones o ceses por cobertura fija del puesto, por ejemplo porque se convoque a una OPE

En cuanto a las indemnizaciones (ahora no se concede NINGUNA) para que valgan tendría que ser específicas contra el abuso además de lo bastante efectivas y disuasorias *"como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula"*

Todo esto lo va desgranando en estos apartados:

➤ **apartado 64:**

"Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-103/18 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, a saber, hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva, ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo."

➤ **apartados 57 a 63:**

"En principio, la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco atribuye a los Estados miembros o a los interlocutores sociales la facultad de determinar en qué condiciones los contratos de trabajo o las relaciones laborales de duración

determinada se considerarán «sucesivos»" [...] "procede no obstante recordar que el margen de apreciación así atribuido a los Estados miembros no es ilimitado, ya que en ningún caso puede llegar hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco" [...] "considerar que no existen sucesivas relaciones laborales de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco" [...] "permitiría emplear a trabajadores de forma precaria durante años" [...] "esta misma definición restrictiva podría tener por efecto no sólo excluir, en la práctica, un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección de los trabajadores perseguida por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco, vaciando de gran parte de su contenido el objetivo perseguido por estos, sino también permitir la utilización abusiva de tales relaciones por parte de los empresarios para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal"

➤ **apartado 86**

"la cláusula 5 del Acuerdo Marco no establece sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco",

➤ **apartado 87**

"la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. No obstante, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada"

➤ **apartado 82**

"los juzgados remitentes se refieren, en particular,

- a. a la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas de manera provisional por empleados públicos con relaciones de servicio de duración determinada,
- b. a la transformación de los empleados públicos a los que se haya nombrado de modo abusivo en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en «indefinidos no fijos»
- c. y a la concesión de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente",

➤ **apartado 92**

"ninguna de las medidas nacionales mencionadas en el apartado 82 de la presente sentencia parece estar comprendida en alguna de las categorías de medidas contempladas en la cláusula 5"

➤ **apartados 95 y 97**

"corresponde a los juzgados remitentes apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que estas constituyan una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada" [...] " No obstante, el Tribunal de Justicia, al pronunciarse en un procedimiento prejudicial, puede aportar precisiones destinadas a orientar a dichos juzgados en su apreciación"

➤ **apartado 100**

"A mayor abundamiento, por lo que respecta al hecho de que la organización de procesos selectivos ofrece a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, ya que, en principio, pueden participar en dichos procesos, este hecho no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada. En efecto, como señaló, en esencia, la Abogada General en el punto 68 de sus conclusiones, tales procesos, cuyo resultado es además incierto, también están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso."

➤ **apartado 101**

"Por consiguiente, dado que la organización de estos procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de relaciones de servicio de duración determinada, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones de servicio ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. Por tanto, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco".

➤ **apartado 102**

"por lo que respecta a la transformación de los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en «indefinidos no fijos», basta con señalar que los propios juzgados remitentes consideran que esta medida no permite alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco.[...] "esta transformación se

produce sin perjuicio de la posibilidad de que el empleador amortice la plaza o cese al empleado público con nombramiento de duración determinada de que se trate cuando la plaza se cubra por reingreso del funcionario sustituido. Además, como han señalado los juzgados remitentes, a diferencia de la transformación, en el sector privado, de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido, la transformación de los empleados públicos con nombramiento de duración determinada en «indefinidos no fijos» no les permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal estatutario fijo".

➤ **apartados 103 y 104**

"Por último, en cuanto a la concesión de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, procede recordar que, para constituir una «medida legal equivalente», en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, la concesión de una indemnización debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia recordada en el apartado 86 de la presente sentencia, es necesario además que la indemnización concedida no solo sea proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula."

➤ **apartado 106 y respuesta 2ª a la pregunta**

"incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición."

➤ **apartados 120 y 121:**

"un tribunal nacional no está obligado a dejar sin aplicación una disposición de su Derecho nacional. [...] Dicho esto, es necesario recordar que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales deben interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue"

➤ **apartado 130:**

"cabría deducir de la motivación del auto de remisión en el asunto C-103/18, así como de las observaciones del Gobierno español en dicho asunto, que la única circunstancia en la que la Comunidad de Madrid podría verse obligada a revisar resoluciones firmes de nombramiento o cese sería en caso de transformación de los sucesivos nombramientos del Sr. Sánchez Ruiz en un nombramiento como miembro del personal estatutario fijo, con el fin de sancionar la utilización abusiva, por parte de dicho empleador público, de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada. No obstante, de la información facilitada por el juzgado remitente se desprende con claridad que tal transformación está excluida categóricamente en virtud del Derecho español, ya que el acceso a la condición de personal estatutario fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo."

➤ **apartado 116 y respuesta nº 3**

"en caso de utilización abusiva por parte de un empleador público de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, el hecho de que el empleado público de que se trate haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones no priva, desde ese punto de vista, de carácter abusivo al comportamiento del empleador de modo que el Acuerdo Marco no sea aplicable a la situación de ese empleado público."

3.4.- Auto del TJUE del 30/09/2020 sobre el Asunto C-135/20 o asunto "J.S./Cámara de Gondomar"

Relacionada con el abuso de duración de temporalidad en el empleo público, en el caso de una empleado pública portuguesa cesada tras 13 años de contratos temporales en una piscina municipal.

Tras la sentencia del año anterior del Tribunal Europeo al asunto C-331/17 o "Martina Sciotto/Fondazione Teatro dell'Opera di Roma", el Tribunal Europeo respondió en la forma rápida de Auto, al considerar que la respuesta "puede deducirse claramente de su jurisprudencia".

Así, este Auto de fecha **30/09/2020** el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea** reitera que:

- la Directiva Europea 1999/70//CE no establece una obligación general para los Estados de la Unión Europea de convertir los contratos temporales en fijos, quedando en principio, a discreción de los Estados miembros la determinación de las condiciones sobre cuándo hacerlo, y cita sus sentencias de 4 de julio de 2006, Asunto "Adeneler y otros" i C - 212/04 y la sentencia italiana mencionada de 25 de octubre de 2018, "Asunto Sciotto" o C - 331/17

- pero, la Directiva sí que exige que los Estados miembros, para evitar, y en su caso sancionar, la celebración indebida (abusiva) de sucesivos contratos o relaciones laborales temporales, adopten de forma efectiva al menos una medida eficaz.
- dichas medidas *"no deben ser menos favorables que las que regulan situaciones similares de carácter interno"* (principio de equivalencia) ni imposibilitar, en la práctica, o dificultar excesivamente el ejercicio del derecho de la Unión (principio de efectividad), como establecieron la sentencia del asunto "Adelener y otros" y la de 7 de marzo de 2018, asunto "Santoro", y se recuerda en la reciente del Asunto Sánchez Ruiz
- y como se estableció en la sentencia del Asunto "Sciotto" mencionado, si los organismos jurídicos nacionales determinan que no existe una medida efectiva en un sector donde se prohíbe la conversión a fijo por una normativa nacional, pueden optar por dicha conversión a fijo, (pese a esa prohibición de la normativa nacional)

Así el auto del Tribunal Europeo concluye en la sección de respuesta final: *"la Cláusula 5 [...] de la Directiva 1999/70/CE se opone a la normativa de un Estado miembro que prohíbe absolutamente en el sector público la transformación de una sucesión ([abusiva] de contratos temporales en un contrato fijo, si esa normativa no incluye ninguna otra medida eficaz para prevenir y, en su caso, sancionar el uso abusivo de los contratos temporales en el sector público "*

3.5 [Comisión Europea] 'Decisiones de infracción. Cartas de emplazamiento complementarias Condiciones de trabajo: la Comisión insta a ITALIA a impedir el abuso de contratos de duración determinada y las condiciones laborales discriminatorias en el sector público del 4 de diciembre'

"La Comisión ha decidido hoy enviar una carta de emplazamiento complementaria a Italia, ya que los trabajadores del sector público aún no están suficientemente protegidos contra el abuso en la utilización de contratos sucesivos de duración determinada ni contra la discriminación, tal y como exige la normativa de la UE (Directiva 1999/70/CE del Consejo). Hasta la fecha, varias categorías de trabajadores del sector público en Italia carecen de protección frente a la utilización de sucesivos contratos de duración determinada. Esto incluye a profesores, personal sanitario, trabajadores de la enseñanza superior de arte, música y danza, personal de algunas fundaciones de producción musical, personal académico, trabajadores agrícolas y personal voluntario del cuerpo nacional de bomberos. Estos trabajadores también tienen condiciones laborales menos favorables que los trabajadores fijos. Además, Italia no dispone de salvaguardias suficientes para impedir la discriminación relacionada con la antigüedad en el puesto. La Comisión incoó el procedimiento de infracción enviando una carta de emplazamiento a las autoridades italianas en julio de 2019. Dado que las explicaciones facilitadas por Italia no fueron satisfactorias, la Comisión da seguimiento a este procedimiento mediante el envío de una carta de emplazamiento complementaria. Italia dispone ahora de dos meses para

notificar a la Comisión las medidas concretas adoptadas para cumplir la Directiva; de no hacerlo así, la Comisión podría optar por enviar un dictamen motivado.”

4.- SENTENCIAS NACIONALES.

SITUACIÓN JUDICIAL

Actualmente en todo el estado español se encuentran pendientes de resolución **miles de demandas de fijeza**. La situación es complicada ya que todavía no hay doctrina impuesta por el Tribunal Supremo, además de que cada situación es distinta.

Dicho esto, judicialmente se están dando pasos hacia el **reconocimiento del abuso en la temporalidad y la fijeza como sanción**:

- **TSJ Galicia** está sentenciando fijeza a personal laboral desde principios de 2019.
- **TSJ Baleares** está sentenciando fijeza a personal laboral desde 2019.
- **Sentencia del juzgado contencioso administrativo nº 4 de Alicante de 08/06/2020 (nº252/2020)**, en la cual se otorga la fijeza a una funcionaria con trece años de antigüedad. La jueza basa su fundamentación en la sentencia del TJUE del 19 de marzo, considerando probado el abuso en la temporalidad y que al no existir sanción a dicho abuso, la única sanción debe ser la fijeza, siendo ésta constitucional al haber accedido al puesto que ocupa con mérito, igualdad y capacidad.
- **Sentencia del juzgado de lo Social nº 1 de Toledo de 30/10/2020 (nº 445/2020)** que, en el caso de 11 empleados públicos de un Ayuntamiento, laborales temporales de 4 a 15 años según el caso de cada uno/a, ha estimado su demanda (principal) de fijeza por fraude de ley de abuso de la temporalidad fundamentada en que habían ya accedido al puesto tras superar un proceso selectivo (por concurso, entrevista, oposición o bolsa de empleo según el caso de cada uno/a) y en la Directiva Europea 1999/70/CE sobre abuso de temporalidad y la jurisprudencia europea al respecto vigente.

La jueza que ha dictado esta sentencia, en ella, tras *"hacer suya"* la obligación de aplicar dicha normativa europea solicitada en la demanda, comenta que la cuestión es *"la forma en que debe ser aplicada dicha normativa comunitaria y cómo deben ser resueltos los posibles conflictos con el derecho interno"* bajo el principio de supremacía del Derecho Comunitario, y la competencia que tiene toda autoridad administrativa o judicial de aplicar directamente el Derecho de la Unión *"no estando vinculadas por los pronunciamientos de órganos jurisdiccionales superiores, ni siquiera del Tribunal Supremo o Tribunal Constitucional cuando se trata de aplicar el mismo"*.

5.- PROPUESTAS POLÍTICAS Y MOCIONES.**5.1.- RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO DE 31 DE MAYO DE 2018**

En 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)), se establece:

A. Considerando que el número de trabajadores con contratos de duración determinada y a tiempo parcial ha aumentado en la Unión Europea en los últimos 15 años, debido a las políticas de austeridad y los recortes de los derechos laborales que se llevaron a cabo, que han propiciado una creciente precarización e inestabilidad laboral; considerando que se requieren unas políticas eficaces para abarcar las diferentes formas de empleo y proteger adecuadamente a los trabajadores;

B. Considerando que las condiciones de trabajo precarias se derivan de la existencia de importantes lagunas en la protección efectiva de los derechos de los trabajadores en los distintos niveles de regulación, incluidos el Derecho primario y secundario de la Unión y la legislación de los Estados miembros; considerando que las peticiones relativas a diversos tipos de empleo deben ser consideradas plenamente conformes con la legislación nacional del Estado miembro de que proceden y con la legislación pertinente de la Unión; considerando que la política social y laboral de la Unión se basa en el principio de subsidiariedad;

F. Considerando que varios Estados miembros han experimentado, a lo largo de los años, un aumento significativo del empleo atípico y de los contratos de trabajo temporales en los sectores tanto público como privado, en un marco jurídico en el que resultó imposible evitar ni penalizar adecuadamente el uso abusivo de contratos de duración determinada debido a la ausencia de unas soluciones efectivas y proporcionadas; considerando que este hecho ha socavado la integridad de la legislación europea en materia de empleo y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea;

H. Considerando que la Comisión acumuló largos retrasos en la tramitación de los procedimientos de infracción relativos a la violación de la legislación laboral de la Unión por parte de algunos Estados miembros, permitiendo que el recurso abusivo a contratos de duración determinada y las violaciones de los derechos de los trabajadores se prolongaran durante años;

I. Considerando que la reciente información relacionada con peticiones sobre el abuso de los contratos de duración determinada en el sector público ha puesto de relieve la situación de algunos trabajadores temporales que habían sido despedidos por la entidad pública para la que trabajaban a raíz de sentencias que declaraban que habían sufrido un uso abusivo de contratos de duración determinada, lo que constituía una infracción de la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada;

- 11.** *Subraya que deben garantizarse las inspecciones para que los trabajadores sujetos a disposiciones contractuales flexibles o temporales se beneficien como mínimo de la misma protección que los demás trabajadores; señala que se requiere un esfuerzo específico para utilizar los actuales instrumentos de la OIT en una campaña específica contra el trabajo precario, y que debe prestarse mayor atención a la necesidad de nuevos instrumentos vinculantes y medidas jurídicas que permitan limitar y reducir el trabajo precario y hagan que los contratos de trabajo precarios resulten menos atractivos para los empresarios;*
- 12.** *Cree firmemente que debe realizarse una evaluación global de las circunstancias en torno a la renovación de los contratos de trabajo de duración determinada, ya que los servicios requeridos al trabajador no fueron capaces de cubrir unas necesidades meramente temporales, lo que revela la existencia de un abuso en violación de la cláusula 5 del acuerdo marco de la Directiva 1999/70/CE;*
- 13.** *Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garantizaran plenamente la igualdad de remuneración por igual trabajo en un mismo lugar de trabajo;*
- 14.** *Insiste en que la Comisión y los Estados miembros evalúen toda legislación relativa al trabajo precario en cuanto a su impacto de género; considera necesario centrarse en varias medidas existentes en relación con las necesidades de las mujeres en el trabajo precario, dado que se trata de un grupo que ya está sobre representado y que seguirá viéndose afectado en exceso;*
- 15.** *Recuerda que la premisa en que se basa la Directiva 1999/70/CE sobre contratos de duración que se rigen por el Acuerdo marco es que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada solo son característicos del empleo en algunos sectores o de determinadas ocupaciones y actividades;*
- 16.** *Denuncia la renovación de los contratos de trabajo de duración determinada con el fin de cubrir necesidades que no tienen carácter temporal, sino permanente y duradero, ya que ello supone una violación de la Directiva 1999/70/CE;*
- 17.** *Toma nota de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictaminado que la conversión de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida constituye una medida que está en consonancia con los requisitos derivados del Derecho de la Unión, en la medida en que previene el uso abusivo de los contratos de duración determinada y da lugar a la eliminación definitiva de las consecuencias de un uso inadecuado;*
- 18.** *Destaca que la transformación de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida debe considerarse como una medida para prevenir y sancionar de manera efectiva el abuso de los contratos de duración determinada en el sector público y en el privado, y debe ser clara y ser incluida sistemáticamente por todos los Estados miembros en sus respectivos marcos normativos en materia de Derecho laboral;*
- 19.** *Destaca que la transformación de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida para un trabajador que ha sufrido un abuso en relación con contratos de duración determinada, en infracción de la directiva*

1999/70/CE, no exime a un Estado miembro de la obligación de sancionar dicho abuso, incluyendo, además, la posibilidad de que el trabajador afectado obtenga la reparación de los perjuicios sufrido en el pasado;

20. hace hincapié en que si un Estado miembro opta por penalizar la discriminación o el abuso contra un trabajador temporal en infracción del Derecho de la Unión mediante la concesión de una indemnización al trabajador afectado, dicha indemnización debe, en todo caso, ser adecuada y eficaz, y compensar plenamente todos los daños sufridos;

21. Destaca que las consideraciones presupuestarias subyacentes a la elección por un Estado miembro de una política social no puede justificar la falta de medidas eficaces destinadas a prevenir y sancionar debidamente el uso abusivo de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada; subraya, en efecto, que la adopción de tales medidas efectivas, en plena conformidad con el Derecho de la Unión, es necesaria para eliminar las consecuencias de la violación de los derechos de los trabajadores;

22. Condena el despido de los trabajadores que fueron reconocidos por las autoridades judiciales competentes como víctimas de un uso abusivo de contratos de duración determinada, en infracción de la directiva 1999/70/CE; está firmemente convencido de que, cuando se han dado casos de uso abusivo de contratos de duración determinada sucesivos, cabe aplicar una medida que ofrezca garantías equivalentes y eficaces para la protección de los trabajadores a fin de sancionar debidamente el abuso y eliminar las consecuencias de la violación del Derecho de la Unión, así como para salvaguardar la posición laboral de los trabajadores afectados;

23. Pide a los Estados miembros que mejoren las condiciones laborales de los trabajos atípicos estableciendo, como mínimo, un conjunto de normas mínimas de protección social, unos niveles salariales mínimos y el acceso a la formación y el desarrollo profesionales;

24. Pide a los Estados miembros que adopten medidas con miras a respetar, promover y concretar los principios fundamentales y los derechos laborales que afectan a las personas que trabajan en la economía informal y establezcan unos mecanismos adecuados o revisen los existentes con objeto de garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos nacionales y reconocer y aplicar las relaciones laborales de tal modo que se facilite la transición de los trabajadores hacia la economía formal;

25. Encarga a su presidente que transmita la presente Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos de los Estados miembros.

5.2.- MOCIÓN PRESENTADA EN EL SENADO POR EL SR. SÁNCHEZ GARNICA EL 18 MAYO DE 2020

“El Grupo Parlamentario Mixto, a iniciativa del senador del Partido Aragonés (PAR) Sr. Clemente Sánchez-Garnica, al amparo de lo establecido en el Reglamento del Senado, presenta para su debate en la Comisión de Función Pública, la siguiente moción relativa al abuso de la contratación temporal en las Administraciones Públicas y las

posibles medidas a aplicar como consecuencia de la sentencia del TJUE de fecha 19 de marzo de 2020.

PROPUESTA

Las soluciones a adoptar, a la vista de todo lo expuesto, pasan por promover una verdadera consolidación administrativa de los empleados públicos en fraude de ley, bien mediante una ley al efecto que declare el abuso y aplique la consolidación de las personas en fraude de ley en sus puestos como sanción a los abusos cometidos, bien mediante la convocatoria de un concurso extraordinario de méritos restringido a las personas abusadas, o con unos procesos ordenados de consolidación de los empleados en fraude de ley, donde independientemente de la denominación que se aplique a esos empleados públicos (si no se les quiere denominar laborales fijos, o funcionarios de carrera) en cualquier caso, nadie en situación de abuso de la contratación temporal pueda ser rechazado o peor aún cesado tras haber cumplido sus cometidos y padecer una situación de injusticia y precariedad durante tantos años, algo que por otra parte no acarreará coste alguno para las arcas públicas, al tratarse de plazas que ya existen y que están dotadas presupuestariamente. Sin olvidar las consecuencias catastróficas que los acuerdos adoptados pueden suponer para miles de víctimas del abuso de contratación temporal y sus familias si pierden sus empleos, así como para las arcas públicas, y para la efectividad de las propias administraciones al perder gran parte de sus trabajadores experimentados, cuya eficiencia y buen hacer se ha evidenciado con mayor énfasis durante la crisis sanitaria.

Por todo ello, se presenta la siguiente **MOCIÓN**:

La Comisión insta al Gobierno que inicie, a la vista de la Sentencia del TJUE de fecha 19 de marzo de 2020, y demás jurisprudencia relativa a lo establecido en Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, las acciones normativas que sean necesarias, incluso legislativas, para promover una verdadera consolidación administrativa de los empleados públicos temporales en fraude de ley, mediante:

- *su conversión automática en personal indefinido, o*
- *tras la convocatoria de un concurso extraordinario de méritos RESTRINGIDO, o mediante unos procesos ordenados y restringidos, donde nadie en situación de abuso de la contratación temporal pueda ser cesado tras padecer una situación de injusticia y precariedad durante tantos años.”*

Esta moción ha tenido recorrido en el debate del **13 de octubre de 2020** y posteriores preguntas del propio Senador Sr. Sánchez Garnica el **17 de noviembre de 2020**.

5.-3.- MOCIÓN PRESENTADA EN EL SENADO POR EL SR. CARLES MULET 28 SEPTIEMBRE 2020

“EL GRUPO PARLAMENTARIO DE IZQUIERDA CONFEDERAL (ADELANTE ANDALUCIA, MÁS PER MALLORCA, MÁS MADRID, COMPROMÍS, GEROA BAI Y CATALUNYA EN COMÚ PODEM), a instancia del senador Sr. Carles Mulet (Compromís) y de acuerdo con lo que establecen los artículos 174 y 175 del Reglamento de la Cámara, solicita la tramitación en la Comisión correspondiente de la siguiente

Moción para acabar con el abuso al personal interino de la Administración Pública en fraude de ley y remover de nuestro ordenamiento los obstáculos jurídicos que dificultan la estabilización de este colectivo.

Por todo ello se presenta la siguiente Moción en esta comisión del Senado:

1. La Comisión insta al Gobierno a buscar una solución a la situación de abuso de las miles de personas interinas en fraude de ley, que termine con la temporalidad, la situación de abuso continuo, que contemple habilitar norma expresa, por una única y sola vez, para consolidar al personal interino o temporal que se encuentre trabajando durante más de tres años ininterrumpidos en la misma plaza de la Administración, mediante la Ley de Excepcionalidad por Concurso de Méritos, art. 61.6 del EBEP. En este proceso excepcional, únicamente podrá participar el personal que se encuentre ocupando el puesto, objeto de la convocatoria.

2. La Comisión insta al Gobierno a impulsar los cambios normativos necesarios para dar estabilidad a este colectivo en fraude de ley de forma que, sin alcanzar la condición de funcionario de carrera, puedan equiparar la estabilidad e inamovilidad, derechos y condiciones con la creación de una nueva figura en el EBEP, la de funcionario fijo.

Siendo aprobada esta moción en el senado el **26 de noviembre de 2020** con apoyo de PP, ERC-EH Bildu, Ciudadanos y Junts

5.4.- ACTUACIONES REALIZADAS POR EL EURODIPUTADO SR. JORDI CAÑAS

El eurodiputado de **Ciudadanos Sr. Jordi Cañas** envió una carta a la Ministra de Política Territorial y Función Pública, **Sra. Carolina DARIAS**, el pasado **21 de octubre de 2020**, en la que le insta a tomar *“la iniciativa”* e impulse *“urgentemente”* todas las acciones necesarias que den una *“solución a los trabajadores interinos que viven esta situación injusta e incompatible con el derecho de la Unión Europea”*.

Anteriormente había realizado varias preguntas en el Parlamento europeo. Las dos preguntas en concreto rezan así:

El incumplimiento de la Directiva 1999/70 por abuso de temporalidad de los funcionarios interinos en España :

“En España, gran parte de los 800.000 trabajadores públicos cubren necesidades permanentes bajo contratos o nombramientos temporales, ya que la administración empleadora incumple la prohibición de abuso de temporalidad de la Directiva 1999/70/CE.

Estos trabajadores han superado procesos selectivos que garantizan el derecho fundamental de igualdad de acceso, mérito y capacidad. Sin embargo, la condición temporal irregular no se transforma en fija, dado que lo impide la mayor dificultad de los sistemas de selección usados en los procesos para adquirir la condición de fijo. Por otra parte, tampoco existe una indemnización eficaz por daños, ni por pérdida de oportunidades, ni existen multas contra los responsables del abuso.

Además, España ha aprobado normas presupuestarias que permiten su despido libre y gratuito, y autorizan ofertar esas plazas, para reducir la temporalidad a costa de las plazas que estos ocupan, lo que ha disparado a miles las demandas judiciales.

¿Advertirá la Comisión a España de que puede incurrir en una infracción del Derecho de la Unión, por incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE, si no deja inaplicada toda norma que permita la oferta de plazas ocupadas por trabajadores sin causa de temporalidad acreditada, mientras no adopte una sanción conforme a la doctrina del TJUE?"

Incumplimiento del Pacto de Estabilidad y Crecimiento en la contratación y abuso de temporalidad en el sector público

"El Consejo instó a España a favorecer la transición hacia contratos indefinidos, en Recomendación específica (2018/C/320/08).

En el ámbito privado se adoptaron dos medidas: fomento al empresario e inspección y transformación de contratos irregulares en fijos.

En el público, con un 28 % de temporalidad según la EPA, sólo se adoptó una medida de fomento, mediante la autorización presupuestaria de incremento de la oferta de plazas, instrumento legal para reducir la temporalidad regular.

Sin embargo, incluye plazas ocupadas en temporalidad irregular -por transcurso del plazo máximo legal de tres años-, y conlleva el despido de cientos de miles de trabajadores mayores de 45, en su mayoría mujeres, sin que la administración empleadora sea objeto de una medida de lucha contra el fraude y el abuso de la temporalidad.

¿Supervisará la Comisión el impacto del despido de este colectivo, en los datos y previsiones informados en el Programa Nacional de Reformas español, sobre cumplimiento de la Recomendación del Consejo, objetivos en materia de déficit, deuda y resto de políticas prioritarias de la Unión para, en su caso, instar al Consejo a que dicte una nueva Recomendación a España, para que adopte medidas de lucha contra el fraude y el abuso de la temporalidad en el sector público?"

5.5.- POSTURA DEL PARTIDO DE CIUDADANOS ANTE LA COMISIÓN EUROPEA:

En el comunicado de **Ciudadanos Europa** "Ciudadanos exige que se acabe con el abuso de la temporalidad en la función pública" del **20 de enero de 2020** (<http://cseuropa.ciudadanos-cs.org/2020/01/20/ciudadanos-exige-que-se-acabe-con-el-abuso-de-la-temporalidad-en-la-funcion-publica/>), se dice:

El eurodiputado de Ciudadanos (Cs) Sr. Jordi Cañas ha recordado a la Comisión Europea que "800.000 trabajadores públicos españoles cubren necesidades permanentes bajo contratos o nombramientos temporales" porque la administración pública empleadora incumple la prohibición de abuso de temporalidad de las directivas comunitarias (Directiva 1999/70/CE).

Para el Sr. Cañas, *“los trabajadores temporales superaron procesos selectivos que garantizaron el derecho fundamental de igualdad de acceso, mérito y capacidad”*. Sin embargo, ha señalado que *“la condición temporal irregular no se transforma en fija”* y *“lamentablemente no existe indemnización por despido ni sanciones a la administración responsable del abuso cuando finalmente se convoca una oferta de empleo pública”*. El eurodiputado ha lamentado que España haya aprobado normas presupuestarias que permitan el despido libre y gratuito de personal temporal cuando se aprueban nuevas ofertas públicas de empleo, disparándose así las demandas judiciales.

El Sr. Cañas ha aprovechado también para preguntar a la Comisión Europea sobre la recomendación del Consejo Europeo que instó a España a favorecer la transición hacia contratos indefinidos (2018/C/320/08). En relación a esta recomendación en lo que se refiere a la función pública, Cañas ha criticado que España sólo haya adoptado una medida que autorice el incremento de oferta de plazas de empleo público incluyendo las plazas ocupadas en temporalidad irregular por transcurso del plazo máximo de 3 años.

“Esto conlleva el despido de cientos de miles de miles de trabajadores mayores de 45 años, en su mayoría mujeres”, ha destacado, *“sin que la administración empleadora sea objeto de una medida de lucha contra el fraude y el abuso de la temporalidad”*. *“Queremos que la Comisión supervise el impacto del despido de este colectivo”*, ha reiterado, *“para en su caso, instar al Consejo a dictar una nueva recomendación.”*

5.6. -DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.

5.6.1.- COMISIONES POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA. 6 NOVIEMBRE 2020.

Grupo Parlamentario de ciudadanos. Sr. Cambronero Piqueras.

“... El Tribunal de Justicia de la Unión Europea considera que tiene lugar un abuso cuando se destina personal público temporal a cubrir necesidades “que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable”. Cuando tal cosa ocurre, se produce una vulneración del derecho comunitario. Consideramos, por tanto, que ya es ineludible que el gobierno afronte este problema de la temporalidad y lo afronte con seriedad. Es preciso dar una solución justa y objetiva a los miles de empleados públicos que durante años han acreditado su mérito y su capacidad al efecto de no solo cumplir con el mandato europeo y con la normativa, sino también de mejorar la calidad del empleo público. Esto, además, no tendría un coste significativo para las arcas públicas, en nuestra opinión, en tanto que estamos hablando de plazas ya creadas. Por eso, le voy a hacer una serie de preguntas... ¿Se ha contemplado la posibilidad de abordar una consolidación administrativa de los empleados públicos temporales en fraude de ley?

Grupo Parlamentario VOX. Sr Del Valle Rodríguez.

“... ¿Van a suspender cautelarmente la oferta pública de empleo de plazas que estén en estos momentos desempeñadas por personal interino que lleve más de tres años en la plaza? Eso lo están reclamando y el ministerio no contesta, no dice nada y eso está ahí en el aire. Eso es urgente, no es una cosa de hablar de futuro. En el momento en que se hagan las convocatorias y se determinan las plazas, ahí hay que tomar una decisión, si se hace una suspensión cautelar o no de las que están cubiertas por interinos que lleven más de tres años de antigüedad en la plaza de interino, porque, si luego se modifica el EBEP y se va a favorecer la estabilidad en el empleo, igual se han ido a la calle ya muchos de los que se tenían que haber beneficiado.”

Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública. Sr. Hernández Spínola.

“... Vamos a darle solución y, además, también vamos a establecer un mecanismo de prevención y de sanción frente al abuso que pueda producirse en el futuro.”

5.6.2.- DEBATE EN EL PLENO DE LA SECCIÓN DE PRESUPUESTOS EN SÍ RELATIVO AL MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA 1 DICIEMBRE 2020.**Grupo Parlamentario de ciudadanos. Sr. Cambroner Piqueras.**

"Quiero focalizar mi intervención en este punto en un problema que ya les anuncio, señora ministra y señores de los partidos que sustentan al Gobierno, van a tener encima de la mesa un día sí y otro también. Hablé del constante abuso de la temporalidad en la contratación pública. Me imagino que todos estamos familiarizados, o al menos deberíamos estarlo —creo que usted sí, ministra—, con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 19 de marzo de 2020. Esta resolución viene a denunciar una situación verdaderamente injusta que se está produciendo en nuestro país relativa al abuso de la temporalidad en la contratación de trabajadores públicos. El abuso se está produciendo de forma sistemática en nuestro país, y temporal, hace ya mucho tiempo que se está produciendo. Se destina personal público temporal a cubrir necesidades que tienen carácter permanente y estable, y eso, señores del Partido Socialista, señores del Gobierno, ministra, es ilegal. No lo digo yo, lo dice Europa."

"Es preciso dar una solución justa y objetiva a estos miles de empleados públicos que de hecho se estaban manifestando en la puerta. Durante años han acreditado su mérito y capacidad al efecto no sólo de cumplir el mandato europeo, sino de mejorar la calidad del servicio público que nos ofrecen a todos. Esto además no va a tener un coste significativo para las arcas públicas, en tanto que estamos hablando ya de plazas creadas. Convoque, ministra, no es tan difícil."

"Sin embargo, a la vista de las carreras frenéticas para tramitar y aprobar estos presupuestos con la banda de Sánchez, creo que lo único que podemos intentar para ser constructivos es garantizar a estos trabajadores temporales que van a recibir la protección adecuada, al menos mientras duren los efectos de esta terrible pandemia, y si puede ser a futuro. Esta es la razón por la que presentamos nuestra enmienda 1745 al

articulado, y como todas fue votada en contra por los partidos del Gobierno. Nosotros la seguimos manteniendo viva. Espero el apoyo."

5.6.3-Comparecencia del Secretario de Estado de Función Pública, Sr. Francisco Hernández Spínola, en el Comisión de Presupuestos del Senado, sobre el proyecto de ley de PGE 2021 del 9 de diciembre de 2020:

Como ya hizo en el Congreso, el Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública, **Sr. Francisco Hernández Spínola** compareció en la Comisión de Presupuestos del Senado - según el orden del día, *"al objeto de informar sobre temas relativos al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021"* donde el máximo responsable de la Función Pública bajo la Ministra aseguró con respecto a la reducción de la temporalidad en su turno inicial:

Se modificará el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público para regular *"a futuro"* la figura del interino para *"evitar"* que se vuelva a dar el abuso de temporalidad, para lo que se establecerán sanciones.

El **Senador del PAR por el Grupo Mixto, Sr. Clemente Sánchez Garnica**, dedicó su primer turno de réplica por entero al asunto, calificando de *"acertado"* regular para evitar el problema del abuso de temporalidad en el empleo público para el futuro pero le recordó al Secretario de estado que *"el problema lo tenemos ahora"* y en centenares de miles de personas, de hecho *"llevamos debatiendo desde mayo"* una posible solución, para la que recordó su grupo *"demanda una verdadera consolidación administrativa del personal"* habiéndose aprobado una moción genérica en el Senado, de la que no se ha visto reflejado nada dispositivo en este texto de la Ley de Presupuestos, con lo que preguntó si va a haber alguna solución en este punto y que la concrete.

El portavoz de **Ciudadanos, Sr. Argüeso**, coincidió en que tras la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/03/2020 *"ya es ineludible"* acometer una solución *"justa"* y con urgencia, abogando por ***"una consolidación administrativa del personal en fraude de ley por abuso de temporalidad mediante su conversión directa personal fijo o la convocatoria de un proceso de concurso de méritos restringido"***, lamentando que no se hubiera aprovechado la ley de Presupuestos para la solución urgente necesaria, pidiendo al mientras tanto una *"protección adecuada"* de estos trabajadores *"como mínimo mientras duren los efectos de la pandemia"*.

En el primer turno de réplica el **Secretario de Estado** respondió en cuanto a este tema, que habrá una solución en ***"doble vía"***:

- por un lado, la citada reforma del artículo 10 para evitar que se repitan estas situaciones de interinos de *"15 y 20 o 25 años, eso no puede ser"* ya está *"consensuada"* con los gobiernos de las CCAA esa modificación, *"ahora queda hablar con las organizaciones de los sindicatos"*
- por otro lado, *"vamos a buscar una solución legislativa"* para los (actuales) *"660 mil empleados públicos temporales"*, algo que *"no es fácil, no se ha hecho"*, pero lo *"vamos a encarar"* y esta solución llegará *"más pronto que tarde."*

En el turno de réplica breve final, el portavoz del **PAR, Sr. Clemente Sánchez Garnica**, volvió a dedicar su turno al mismo tema y reiteró su pregunta pidiendo concreción y urgencia para trabajar en una solución al abuso de temporalidad existente que *"inquieta a mucha gente"*. El portavoz de Ciudadanos también aseguró que el Secretario de Estado *"no ha dejado claro qué piensan hacer con los empleados públicos que están en esta situación"*. El Secretario de Estado respondió que la temporalidad en la Administración General del Estado es sólo del 7.04% y las altas tasas de temporalidad están en las CCAA (más del 36%) o en corporaciones locales (12%) o en universidades (44%), aún así *"lo asumimos"*, respondió sin aportar nuevos detalles sobre el tipo de *"solución"* para esa situación actual.

5.6.4- Enmiendas presentadas al Proyecto de Presupuestos Generales del Estado 2021 en el Senado

- **El Sr. Clemente Sánchez-Garnica del PAR por el Grupo Mixto** presenta la **enmienda nº 2624 a la Disposición final 37º de Modificación de la disposición transitoria cuarta del EBEP** para que en aplicación de la Directiva 1999/70/CE y su Acuerdo marco, se disponga la *"estabilización del personal funcionario interino, estatutario interino y laboral temporal de las Administraciones estatales, autonómicas y locales, que mantenga a funcionarios interinos, estatutarios interinos y laborales temporales contratados o nombrados con anterioridad a 1 de enero de 2018, ocupando la misma o diferentes plazas vacantes de la misma categoría profesional, bien en un solo contrato, bien en sucesivos, siempre que estas plazas tengan naturaleza estructural, otorgándole la condición de personal **"A EXTINGUIR"**. Estos empleados públicos temporales de larga duración a extinguir gozarán de las mismas condiciones de trabajo que los funcionarios de carrera, estatutarios fijos y laborales fijos comparables ..."*

"Se dispone que los órganos competentes de las administraciones públicas procederán a anular las ofertas públicas de empleo que a esta fecha no hayan sido ejecutadas, en cuanto a que en ellas se incluyan plazas servidas por empleados públicos temporales de larga duración a los que se les reconocen los derechos descritos en los artículos 1 y 2, o sin anularlas, a excluir de tales ofertas, las plazas servidas por estos empleados públicos. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13o y 156.1o de la Constitución Española." ... siendo argumento principal de su justificación la reciente sentencia de 19 de marzo de 2020 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18 (el primero y principal, asunto "Sánchez Ruiz", el de un informático nuestro), en la que en especial "el TJUE ha rechazado que los procesos selectivos y los de estabilización sean una medida sancionadora acorde con la Directiva 1999/70, entre otras razones, porque su aplicación no tiene efectos negativos para el empleador que ha abusado de sus empleados temporales"

- **El Sr. Carles Mulet García de Compromís por el Grupo Parlamentario de Izquierda Confederal** ha presentado la **enmienda nº2674 a la Disposición final 34º, proponiendo modificar también la Disposición Transitoria 4ª de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** para que *"Las Administraciones Públicas efectuarán excepcionalmente y por una sola vez, convocatorias de consolidación de empleo ... se encuentren desempeñadas interina o temporalmente durante tres o más años, mediante el concurso de méritos al que se refiere el art. 61.6 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda habilitado mediante la citada Ley de Presupuestos Generales del Estado. La valoración de los méritos .. tendrán una valoración preferente el tiempo de servicios prestados en la Administración convocante y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria."* realizando en la práctica la misma justificación de la enmienda que Clemente Sánchez Garnica.

5.6.5- Debate en Comisión de Presupuestos del Senado de las enmiendas al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021: 16 de diciembre de 2020

- **La Sra. Ruth Goñi**, portavoz de **Ciudadanos**, volvió a asegurar que uno de los problemas es el del abuso de la temporalidad y que el *"PSOE había votado que no"* a su propuesta de *"convertir en indefinido al personal empleado público temporal que está en fraude de ley y hacerlo mediante un concurso de méritos extraordinario."*
- El portavoz del **PSOE** en el Senado, **Sr. Santiago Castellá**, se mostró en contra de esta propuesta, asegurando:
 - el problema de *"lo que podríamos llamar el fraude está en las CCAA y en las entidades locales principalmente"*, dado que *"en la Administración General del Estado la tasa de la temporalidad es aceptable al ser en torno al 7%"*
 - *"se está avanzando de forma muy seria"* recordando lo anunciado por el Secretario de Estado en el Senado hace *"escasos días"*.
 - *"en poco tiempo tendremos una solución para estos 800 mil interinos."*
 - mensaje muy claro de este gobierno" a *"los 800 mil empleados en fraude de ley": "no vamos acentuar su precariedad con medidas que sean impugnables en los tribunales"*
 - *"vamos a encontrar soluciones"* compatibles con la ley
 - *"y se está trabajando con las CCAA y entidades locales"*
 - *"habrá una solución satisfactoria como se merecen esos 800 mil interinos pero que al mismo tiempo cumpla con nuestro ordenamiento jurídico como no podía ser de otra manera en un gobierno responsable"*

5.6.7- Debate en Pleno del Senado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021

- **El Sr. Clemente Sánchez-Garnica del PAR dentro del Grupo Mixto** defendió la propuesta de una declaración de **"personal a extinguir"** manteniendo el puesto como un fijo, para los mismos puestos temporales más de 3 años, a la par que se excluyen de toda OPE actual dichos puestos y en cuya defensa expuso que:
 - 900 mil empleados públicos tienen un contrato temporal.
 - Esta situación ha sido por el incumplimiento en tiempo y forma de las AAPP en convocar los debidos procesos selectivos.
 - Esta situación es irregular y contraria al Derecho de la Unión Europea, Directiva 1999/70/CE e **"insostenible"** tras las sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19/03/2020 y de su Auto de 30/09/2020.
 - El Tribunal Europeo ha rechazado que los procesos selectivos sean sanción acorde a la directiva, por lo tanto no se puede seguir insistiendo en los procesos de estabilización como hacen muchas AAPP.

5.6.8- Proposición No de Ley para instar al Gobierno a modificar el EBEP para evitar el abuso de temporalidad en el empleo público: 17 de diciembre de 2020

- **Inicialmente propuesta por el PNV**, la proposición no de ley quedó aprobada, previamente modificada, quedando el literal:

"Dentro del Marco de la Conferencia Sectorial de Administraciones Públicas y los respectivos órganos de representación del personal, impulsar con carácter urgente una reforma consensuada del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, sobre el Estatuto Básico del Empleado Público, que ofrezca respuesta a la Sentencia del TJUE de fecha 19 de marzo de 2020, y demás jurisprudencia relativa a lo establecido en la cláusula de duración determinada, para abordar el problema de la temporalidad en el empleo público.

A tal fin, y para reducir la actual tasa de temporalidad en las administraciones públicas, se articularán respuestas legales -eficientes y eficaces- de estabilización de los empleados, previo diálogo con las Comunidades Autónomas y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), así como las centrales sindicales.

Dentro de esos cambios legislativos y con el consenso necesario, evitar que se generen nuevas bolsas de empleo público temporal, intensificando los controles sobre los gestores públicos en relación con los incumplimientos de las previsiones normativas en materia de empleo público temporal."

- El grupo **Ciudadanos** del Congreso dijo en el debate que la solución que debería haberse aprobado era *"la consolidación administrativa mediante la conversión en personal indefinido fijo o la convocatoria de un concurso de méritos restringido"*, solución que todavía es posible y por la que seguirá presentando iniciativas.

6.- MEDIDAS DE OTRAS ADMINISTRACIONES.

6.1- [Gov. Vasco] El Consejo de Gobierno aprueba el Proyecto de Ley de Cuerpos y Escalas que actualizará la estructura del personal de la Administración General (Consejo de Gobierno 1-12-2020)

El proyecto de ley contiene dos disposiciones adicionales que posibilitarán la creación de **turnos especiales de acceso en las OPE** para los trabajadores interinos que acrediten un mínimo de ocho años de antigüedad en los cuerpos y escalas a los que pertenezcan las plazas convocadas. Este canal se habilitará en los casos en los que la interinidad supere un 40% de la plantilla. El proceso constará de una única prueba, de carácter práctico, relacionada con los procedimientos y funciones habituales de los puestos de cada convocatoria. Será una prueba eliminatoria dentro de los concursos-oposición.

6.2- Función Pública de la CCAA de Canarias paraliza la OPE "de estabilización" con los puestos de los temporales de larga duración de su Administración General. Diciembre 2020

La Dirección General de Función Pública de la CCAA de Canarias ha decidido la **suspensión de la oferta pública de empleo extraordinaria de "estabilización"** con los puestos temporales de más de 3 años a 31/12/2017 de 1500 funcionarios y laborales temporales del ámbito de su Administración General, cuyas convocatorias estaba previstas para antes de este 31/12/2020, hasta que tenga lugar la reforma anunciada por el Gobierno nacional del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y tras:

- el rechazo de la mayoría sindical de SEPCA e Intersindical frente al apoyo de los minoritarios UGT, CCOO y CSIF, rechazo al que se había sumado el del ya ex-presidente de CSIF Las Palmas, Manuel Collado y que ha sido destituido por la dirección nacional de CSIF por esta postura contraria a las OPEs de estabilización.
- las posibles impugnaciones judiciales de las convocatorias y huelga por partes de los sindicatos mayoritarios y por la Plataforma de Empleados Públicos en fraude de ley de Canarias [PREFALCA] al no tener en cuenta el Gobierno canario por ahora la sentencia del Tribunal Europeo de 19/03/2020, que establecería de situación de abuso la de estos empleados siendo necesaria una medida para la que no valdría la convocatoria de sus puestos en OPE, que reclaman la estabilización administrativa del personal temporal en situación de abuso de temporalidad bien directa bien por un concurso de méritos restringido.

6.3- El Ayuntamiento de Almería. Marzo de 2020

Estabilizó a 33 interinos (30 funcionarios y 3 laborales) con un **concurso de méritos previo eliminatorio** puntuando especialmente la antigüedad en el propio Ayto más memoria funcional como proceso selectivo de estabilización. Habían consolidado tras la convocatoria de un proceso extraordinario de consolidación de empleo temporal de la Oferta de Empleo Público de "estabilización" del Ayuntamiento de Almería del año 2018, de "conformidad" con lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

Así las bases establecían que el proceso selectivo consistían:

- En un concurso de méritos eliminatorio (de 40 puntos) y en la defensa de una memoria funcional (60 puntos) sobre las funciones del servicio.
- En el concurso de méritos puntuaba 38 de los 40 puntos en antigüedad, pesando 0,25 puntos por mes en el propio Ayuntamiento de Almería y 0,15 en otra administración; mientras que un punto era por formación y otro si se habían superado pruebas en el pasado
- Para pasar esta primera fase de concurso de méritos se exigía un mínimo de 10 puntos, es decir, 3 años y 3 meses en el Ayuntamiento de Almería o casi 6 años en otra AP.

7.- SITUACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA Y SUS ORGANISMOS.

7.1.- ORGANISMOS AUTÓNOMOS: Patronato Municipal de Educación y Bibliotecas

Todos los trabajadores/as en fraude de ley/ abuso de la temporalidad han accedido a su puesto de trabajo a través de **un proceso de acceso, cumpliendo los principios de igualdad, mérito capacidad y publicidad**, tal y como se establece en el Art 10.2 2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

“Art 10.2 2. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”

STAZ, a través de sus Servicios Jurídicos, el **día 02 de septiembre**, recibió OFICIO de notificación del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, con número de expediente O.S. 50/0000255/19, como contestación a la **denuncia presentada por STAZ**, el día **13 de diciembre de 2018**, en lo relativo a la posible **utilización fraudulenta e irregular de contratos de interinidad por parte del Patronato Municipal de Educación y Bibliotecas**. En el citado OFICIO se pone de manifiesto, entre otros, lo siguiente:

PRIMERO. De los 266 trabajadores del Patronato, **143 (53,7%) están ligados a la entidad en virtud de contratos de interinidad**. Que en la mayoría de los casos, se trata de contratos de interinidad de duración prolongada, que en muchos supuestos supera los 10 años, y en algunos, incluso los 15 años.

SEGUNDO. Que la obligación para convocar los procesos selectivos, y su ejecución corresponde a la Administración en el **plazo improrrogable de 3 años.** (Art.7.O.1 TREBEP).

TERCERO. Que tal y como se desprende de la DA 43a de la Ley 61/2018 el posible **reconocimiento y la atribución de la condición de indefinido no fijo** a personal con contrato temporal eventualmente fraudulento **corresponde a los tribunales de Justicia.**

CUARTO. Por tanto formula **ADVERTENCIA** a la entidad empleadora para que adopte las medidas necesarias para la cobertura definitiva de las plazas que actualmente ocupan trabajadores interinos.

7.2.- INSTITUTOS MUNICIPALES: IMEFEZ (Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Zaragoza) / Zaragoza Dinámica.

El **IMEFEZ** se creó en **2001** como organismo autónomo, con una RPT inicial con 12 puestos de trabajo. Dichas plazas se cubrieron por concurso-oposición.

Todos los demás puestos de trabajo que se necesitaron para poner en marcha este organismo se cubrieron con contratos de obra y servicio y de carácter discontinuo.

En el **2004** se firma un acuerdo entre empresa y trabajadores por el cual, todos aquellos que a dicha fecha llevaran tres años trabajados, de forma excepcional, accederían a la plaza por concurso de méritos. En **2006 se redacta una nueva RPT pero no se conceden esas plazas como se había pactado. En 2007 los trabajadores afectados presentan demanda y ganan la condición de indefinido fijo-discontinuo.**

En los años **2003 y 2005** se contrata a otros trabajadores por obra y servicio. Dichos puestos no se contemplan en la RPT. En los años 2016-17 todos adquieren la condición de indefinido no fijo ordinario, bien por sentencias del TSJ o por resolución del Vicepresidente del IMEFEZ por extensión de dichos fallos.

En los años **2009 y 2011** se cubren 2 plazas de la RPT de forma interina por concurso-oposición.

En el año **2020** se han cubierto dos plazas de la RPT a través de un **proceso selectivo para bolsa de trabajo.**

Con una plantilla real de **73 trabajadores**, desde el 2001 **solo se ha convocado procesos de selección para cubrir de manera fija las plazas de 12 puestos de trabajo.**

En la actualidad en el **IMEFEZ** existen:

- Fijos laborales
- Indefinidos fijos-discontinuos
- Indefinidos fijos-discontinuos interinos por vacante en plaza
- Indefinidos no fijos ordinarios
- Contratos por obra y servicio

8.- CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

La STJUE de 19 de marzo de 2020 establece que el **objetivo general del Acuerdo Marco es la prevención de los abusos en la contratación, y al cumplimiento de tal objetivo están obligados los Estados Miembros si bien, se les deja libertad para elegir los medios para alcanzarlo, debiendo ser proporcionadas así como lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco.**

Igualmente llega a la conclusión de que el Derecho Español No dispone de tales medidas, remitiendo a la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c) del Acuerdo Marco o a *medidas legales existentes equivalentes*.

En este marco, no existiendo actualmente en el Derecho español medidas adecuadas a los efectos de prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, **resulta necesario que el Ayuntamiento de Zaragoza adopte las medidas oportunas a tales efectos con base a la normativa comunitaria a los efectos de garantizar la plena efectividad de la Directiva Comunitaria y, en consecuencia, alcanzar una solución conforme con el objetivo y finalidad perseguido por la misma.**

Con base a lo expuesto, **STAZ PROPONE la adopción inmediata de las siguientes MEDIDAS:**

1.- Transformación de los contratos/nombramientos temporales fraudulentos en contratos/nombramientos por tiempo indefinido/fijo, con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para el personal fijo/carrera comparable.

STAZ entiende que es la medida adecuada, es la medida proporcionada, con la que se daría efectivo cumplimiento a la finalidad y objetivo del Acuerdo Marco y que no es otro que prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo M

La propia STJUE determinó que no constituye tampoco una medida adecuada la transformación de la relación temporal fraudulenta en “indefinida no fija”.

Como es conocido, esta medida de transformación de la relación temporal fraudulenta en “indefinida no fija” se adoptó por el Tribunal Supremo como medida idónea para el personal laboral de la Administración. Ello No da derecho actualmente a ocupar de forma indefinida la plaza sino sólo hasta en tanto se cubra por el procedimiento legalmente establecido, si bien, se ha reconocido en supuestos de cese de personal laboral que

tenga la consideración de “indefinido no fijo” el derecho a una indemnización equivalente a 20 días por año de servicio.

Este concepto de “indefinido no fijo” se pretendió que fuera aplicado al personal funcionario y estatutario, habiendo sido rechazado por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo.

Pues bien, en este punto, la Sentencia deja claro que no es una medida adecuada y suficiente la transformación de la relación temporal fraudulenta en “indefinida no fija”, por lo que deja la vía abierta a otras medidas mucho más contundentes como la propuesta de conversión de la relación en indefinida/fija.

2.- Declaración de las plazas vacantes ocupadas de forma fraudulenta, como “plazas vacantes a extinguir”, con derecho del personal que ocupa las citadas vacantes a permanecer en las mismas en idénticas condiciones de inamovilidad que el personal fijo y/o de carrera, con todos los derechos legales inherentes a la citada declaración.

3.- Paralización inmediata de los procesos pendientes de consolidación y estabilización de empleo temporal.

La citada STJUE de 19 de marzo de 2020 establece que estos procesos No garantizan el cumplimiento del objetivo y finalidad del Acuerdo Marco (prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada en el sentido de la clausula 5 del Acuerdo Marco), siendo procesos con resultado incierto y abiertos a candidatos que no han sido víctimas del citado abuso.

Por lo tanto procede su inmediata paralización hasta en tanto se adopten las medidas acordes con la normativa europea a los efectos de cumplir con los objetivos de la misma.

4.- Paralización de los procesos de la Oferta de 2020 en los cuales salgan plazas ocupadas por personal interino con mas de tres años de antigüedad.

En la oferta de 2020 se está de acuerdo con que se lleven a cabo todos aquellos procesos que no afecten a personal en fraude de ley.

Solicitamos se paraliquen los procesos en los que haya personal afectado, hasta que se legisle una normativa que solucione el problema del personal en fraude de ley.

9 ENLACES DE INTERÉS

- ❑ www.staz.es
- ❑ [Sentencia TJUE 19 marzo 2020](#)
- ❑ [Sentencia del juzgado contencioso-administrativo nº 4 de Alicante de 8 de junio de 2020](#)

(Primera sentencia en España que da la fijeza a una funcionaria interina en fraude de ley por abuso en la temporalidad en la administración pública).

- ❑ www.sostemporalespublicos.com
- ❑ [Web Trabajadores Temporales Públicos \(TTPs\)](#)
- ❑ <https://www.facebook.com/plataformainterinosaragonesa>
- ❑ <http://apiscam.blogspot.com/>