

¿Por qué la única medida sancionadora posible es la consolidación como Fijo?

Porque en España no hay ninguna medida sancionadora específicamente prevista como indemnización que sea disuasoria y cumpla los requisitos de la Directiva 1999/70/CE. Por tanto, no cabe sino aplicar la jurisprudencia sentada por el TJUE en otras ocasiones: cuando un Estado Miembro no ha fijado una sanción por el incumplimiento de la directiva en el sector público, la sanción debe ser la más grave, es decir, la transformación del empleado público temporal víctima de un abuso en un empleado público fijo, aunque la normativa interna no lo especifique.

SOLUCIÓN:



transformación del personal empleado público temporal víctima de abuso en personal empleado fijo



HUELGA

28

OCTUBRE

● CONTRA EL ABUSO DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL E INTERINO EMPLEADO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS ●





¿Qué es el abuso de temporalidad en las administraciones públicas?

Es la **utilización de la contratación temporal para cubrir necesidades permanentes del empleador**, bien a través de la renovación sucesiva de contratos temporales o de la modificación sucesiva de las condiciones de trabajo de una única relación de empleo.

Una relación de trabajo que de forma sucesiva alarga la prestación de servicio en el tiempo de forma indefinida para cubrir necesidades permanentes del empleador dentro de la estructura necesaria para llevar a cabo los fines de su organización, en todo caso debe estar formalizada por un nombramiento o contrato indefinido o fijo, para evitar la precariedad inherente a la temporalidad.

¿Qué es la Directiva Europea 1999/70/CE?

Es la norma de obligado cumplimiento que regula el trabajo de duración determinada y las medidas contra la contratación sucesiva. La Cláusula 5 del Acuerdo Marco exige a los Estados miembros que adopten medidas para prevenir el abuso de la temporalidad, y en su caso, la protección al trabajador/a cuando haya existido tal abuso. La Directiva UE 1999/70 se transpuso al derecho interno en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15.5; sin embargo, no se ha transpuesto al sector público.

¿Qué dice la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 19 de marzo de 2020?

Que las **Administraciones Públicas han utilizado prácticas fraudulentas**, contrarias a lo que determina el EBEP (Art. 10 y art. 70.1) y a la Directiva europea 1999/70 en sus cláusulas 4 y 5. El personal interino ha sido contratado no para resolver cuestiones justificadas de necesidad y urgencia, sino para cubrir vacantes permanentes y estructurales u ocupar, por ejemplo, plazas cuyo titular está en comisión de servicio durante más de dos años.



¿Sirven las oposiciones para sancionar el abuso?

No, porque la convocatoria de oposiciones no exime a las administraciones de la obligación de establecer una sanción adecuada para compensar a las víctimas de la contratación abusiva. Además, los procesos selectivos de libre concurrencia no garantizan adquirir la condición de personal fijo. Solo aquellos de carácter restringido, en los que únicamente puedan participar el personal en situación de abuso, cumplirían con la directiva.



¿Y las indemnizaciones?

Sí pueden ser una medida sancionadora, pero **deben cumplir dos requisitos**: primero, que estén específicamente previstas para sancionar los abusos en la temporalidad en cumplimiento de la directiva; y segundo, que sean efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Tanto la Sala de lo Social, como la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo coincidieron en decir que **ninguna indemnización existente en nuestro país es específica, ni es disuasoria y, que por tanto, no garantiza el cumplimiento de la directiva.**