

CRONOLOGÍA CASO EPAS

El objetivo del presente documento es detallar los pasos que se han dado hasta ahora respecto a la denuncia del fraude de ley en la abusividad de la temporalidad en el sector público español ante las instituciones europeas.

En primer lugar, con fecha **5 de julio de 2021**, se presentó ante la Comisión Europea una queja de infracción del derecho de la Unión (Documento nº1).

Como bien es sabido, cualquier ciudadano de un Estado Miembro puede dirigirse a la Comisión Europea en relación a cualquier medida legislativa, falta de actuación o práctica de un Estado miembro que a su juicio vaya en contra del Derecho de la Unión. Sin embargo, en el presente caso no solo existe un incumplimiento por parte del Reino de España, sino que además la propia Comisión también ha venido incumpliendo al no haber resuelto aún la cuestión relativa al abuso de la temporalidad de los funcionarios españoles, tal y como expondremos más adelante.

En el presente caso, se acudió a esta institución, con el objeto de abrir un procedimiento disciplinario de infracción contra el Reino de España por el incumplimiento y la falta de aplicación del contenido de la Directiva 1999/70/CE en el ámbito de la Administración Pública, y en concreto en lo que respecta a la abusividad en la contratación de empleados públicos. La falta de cumplimiento de la meritada directiva se lleva cometiendo desde hace varios años, y en concreto desde que entró en vigor la propia Directiva en el año 1999. Prueba de ello es la queja presentada en el año 2013 ante la Comisión, y que quedó registrada bajo el número CHAP (2013)01917, la cual sigue en curso y a la que hemos querido adherirnos para plantear el posterior recurso de inactividad ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Con posterioridad, en fecha **29 de julio** de este mismo año, y tras haber transcurrido ya 15 días desde la presentación de la mencionada queja, desde el despacho se hizo un requerimiento a la Comisión Europea, pues habían transcurrido 15 días hábiles desde la presentación de la queja y la institución, actuando en contra de los deberes que le son exigidos por la normativa europea, no habían respondido a nuestra reclamación. Se adjunta como Documento nº2.

En fecha **04 de agosto de 2021**, la Comisión Europea nos notificó (Documento nº3), a través de carta recibida en la dirección de correo electrónico bufet@navascusi.com, que habían recibido la queja presentada por el despacho, así como el posterior requerimiento, y exponiendo, entre otros, lo siguiente:

- En primer lugar, de forma totalmente incorrecta, alega la Comisión que en la queja se señala que se ha vulnerado la prohibición de discriminación por motivos de edad,

añadiendo que no incluimos información que permita a la Comisión concluir o identificar la existencia de dicha discriminación.

- En segundo lugar, respecto a la vulneración de los artículos 145, 151, 153, 156 y 288 del TFUE, alega la Comisión que no se indica, dentro de la normativa española, de qué forma podrían quedar vulnerados dichos artículos.
- En tercer lugar, y muy importante, respecto al artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, relativo a la protección en caso de despido injustificado, establece que no debe confundirse el derecho a la protección de un despido injustificado, con el derecho a una indemnización por terminación del contrato de trabajo.
- En cuarto y último lugar, entra a valorar sobre la posible vulneración de la Directiva 1999/70/CE y su Acuerdo Marco. En este punto, la Comisión Europea se permite la libertad de decir que no se ha incluido en la queja ninguna información que permita a la Comisión identificar la posible existencia de la diferencia de trato denunciada, haciendo además alusión a que el Reino de España, en fecha 07 de julio de 2021, publicó el Real Decreto Ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Por último, en dicha carta, la Comisión nos anunciaba que, dado el alto número de denuncias recibido en relación con el asunto denunciado, la Comisión registró todas ellas bajo un mismo CHAP.

Así las cosas, es de mencionar la arbitrariedad y poca profesionalidad de la Comisión a la hora de contestar a la queja planteada, siendo que la misma ni siquiera ha leído el contenido completo de la misma pues, de lo contrario, hubiese llegado a una única conclusión, cual es que los argumentos dados en la queja presentada estaban totalmente fundamentados y respaldados, tanto por normativa como por jurisprudencia, la cual fue desarrollada.

Llegado a este punto es de destacar el incumplimiento en el viene incurriendo la Comisión europea que, aun conociendo el alto número de denuncias que se han venido presentando en los últimos años sobre la vulneración por parte del Reino de España del derecho de la Unión Europea, y en concreto sobre la falta de aplicación de la Directiva 1999/70/CE en el ámbito de la administración pública española, esta institución no ha emitido una resolución formal y definitiva sobre este asunto, lo que supone un incumplimiento de los deberes de la Comisión de velar y controlar la correcta aplicación del Derecho de la UE, siguiendo con el artículo 17.1 del Tratado de la Unión Europea.

Volviendo a la cuestión relativa a la presentación de la queja de 5 de julio de 2021, tras la notificación de 4 de agosto del mismo año, y dado que en la misma la Comisión no nos transmitía que nuestra queja estuviese automáticamente unida a la ya iniciada bajo el número de registro CHAP (2013)01917, en fecha **09 de agosto de 2021**, nos volvimos a dirigir a la Comisión europea (Documento nº4), y en concreto al Jefe de la Unidad de Derecho Laboral

informándole que, en la comunicación anterior no se nos había especificado que la denuncia presentada por esta parte el 5 de julio de 2021, hubiese quedado registrada bajo la ya mencionada CHAP(2013)01917. Consecuentemente, solicitábamos en este nuevo escrito que fuese reconocida la adhesión de nuestra queja al Chapter ya abierto del año 2013.

En respuesta al último requerimiento presentado por esta parte, la Unidad de Derecho Laboral de la Comisión nos remitió en fecha **30 de agosto de 2021** (Documento nº5) un comunicado en el que transmitían que, dado que ya existe una queja múltiple referente a la misma cuestión planteada en su anterior mensaje, toda la información referente a la misma no será comunicada individualmente, sino que será publicada en el enlace

De la misma forma, y paralelamente, debido a la demora en la que estaba incurriendo la Comisión Europea en dar respuesta a nuestra queja, en fecha **26 de julio de 2021** (Documento nº6), se presentó por parte del despacho una Petición a la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo, poniendo en su conocimiento las infracciones cometidas por el Reino de España, y que se expusieron de la misma forma a la Comisión Europea. Cabe destacar que el derecho de petición de todos los ciudadanos europeos viene consagrado en el artículo 227 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y tiene como finalidad la investigación de un asunto que afecte y sea contrario al derecho de la Unión. El mismo día de su presentación, el Parlamento europeo acusó recibo de la misma informando por medio de correo electrónico siendo que, no se ha obtenido respuesta alguna desde entonces (Documento nº7).

Así las cosas, en fecha **6 de septiembre de 2021**, el despacho envió a la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo un escrito de ampliación de la petición interpuesta el 26 de julio de 2021 (Documento nº8). Este escrito se amplió con el objeto de solicitar a dicha comisión, que inste al presidente del Parlamento Europeo para que remita un dictamen motivado para que, con su mejor diligencia, emita una opinión y recomendación a la Comisión Europea, con el fin de que se pronuncie de forma definitiva sobre el incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE por parte del Reino de España.

Una vez aclarado lo que se ha venido haciendo hasta ahora, conviene detallar el próximo paso que se va a dar. Este consiste en la interposición de un **recurso por omisión**, el mismo se encuentra regulado en los artículos 265 y 266 del TFUE. En ellos se establece que, en caso de que, en violación del Tratado, el Parlamento Europeo, el Consejo Europeo, el Consejo, la Comisión o el Banco Central Europeo, se abstuvieren de pronunciarse, los Estados miembros y las demás instituciones de la Unión podrán recurrir al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con objeto de que declare dicha violación. No obstante, el artículo 265 advierte que este recurso solamente será admisible si la institución de que se trate hubiere sido requerida previamente para que actúe. Si transcurrido un plazo de dos meses, a partir de dicho requerimiento, la institución, órgano u organismo no hubiere definido su posición, el recurso podrá ser interpuesto dentro de un plazo de dos meses. Por ello, en fecha **6 de septiembre de 2021**, se remitió a la Comisión Europea el escrito de mora requiriéndole para que se

posicione y emita una resolución definitiva sobre el CHAP(2013)01917. Se adjunta como Documento n°9.

A su vez el artículo 266 dispone que, en el caso de que se apreciase que la abstención por parte de la institución europea -en este caso la Comisión- fuese contraria al Derecho de la Unión, el Tribunal obligará a adoptar las medidas necesarias para la ejecución de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En el presente caso, el objeto de este recurso ante el Tribunal de Luxemburgo radica en la falta de resolución por parte de la Comisión del CHAP(2013)01917 pese a que tiene conocimiento de que España sigue sin cumplir con la Directiva 1999/70/CE. En concreto, esta cuestión lleva tramitándose desde el año 2013, y aunque ha realizado requerimientos al Reino de España la última comunicación al respecto de fecha **5 de agosto de 2021** (Documento n°10), únicamente se remite a describir que el Gobierno de España ha publicado el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio. Si bien es cierto, la Comisión europea no se ha cerciorado de que esta nueva norma sea acorde a lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE, motivo por el cual existe un manifiesto incumplimiento por parte de la Comisión al no estar cumpliendo con su deber de velar y garantizar la correcta aplicación de la normativa europea en los Estados miembros.

Una vez se haya interpuesto este recurso, podrán interponerse las medidas cautelares solicitando la suspensión de las convocatorias de funcionariado. En concreto, el Tribunal valorará las medidas que planteemos y, si estima que las circunstancias así lo exigen, ordenará la obligación al Reino de España de mantener en sus puestos de trabajo a los interinos y trabajadores por cuenta de la Administración Pública.

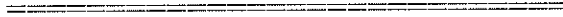
El motivo por el que las medidas provisionales deberán ir adjuntas al recurso de omisión es porque, de conformidad con el Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, estas medidas sólo serán admisibles si el demandante hubiera impugnado dicho acto mediante recurso ante el Tribunal. Es decir, sólo serán admisibles si se formulan por una de las partes de un asunto sometido al Tribunal y guardan relación con el mismo. Para que las medidas cautelares sean aplicables por el Tribunal, se deberán especificar las circunstancias que den lugar a la urgencia, así como los antecedentes de hecho y los fundamentos de Derecho que justifiquen a primera vista la concesión de la medida provisional solicitada.

De otro lado cabe incluir que, en el caso de que el Tribunal emita un auto, será necesaria para su ejecución una fianza abonada por la parte demandante, y cuyo importe y modalidades se fijarán teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes del caso en concreto.

Por último, en lo que respecta a las cuestiones formales del recurso de omisión ante el Tribunal de Luxemburgo, conviene destacar que es preceptivo que los afectados sean representados por un abogado de la Unión, el cual estará legitimado para ello por medio de un poder otorgado por los interesados en favor del abogado que represente. Además, el abogado deberá presentar un documento que acredite que está facultado para ejercer ante el órgano jurisdiccional de un Estado miembro, es decir, presentando junto al escrito copia del

carnet de colegiación en España. En este sentido, para garantizar la representación adecuada de los afectados, cada uno de ellos deberá formalizar poder notarial en favor del representante legal. Para agilizar este procedimiento existe la opción de crear un poder único que sirva de modelo para todos los afectados. El contenido de este se podría elaborar en una Notaría, la cual nos daría copia del borrador de ese poder pudiendo ser utilizado por todos los afectados en sus respectivas notarías.

DOCUMENTO 1





QUEJA A LA COMISIÓN EUROPEA: EPA

DATOS DEL INTERESADO

Juan Ignacio Navas Marqués

Correo electrónico: bufet@navascusi.com

Idioma: Español

Dirección: Calle Velázquez, número 18, 1º izquierda, CP 28001 de Madrid.

País: España.

Teléfono: 915761150.

DATOS DE LA ADMINISTRACIÓN U ORGANISMO INFRACTOR

Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

Persona de contacto: Miquel Octavi Iceta i LLorens

Correo electrónico:

Teléfono: + 34 912731000

Dirección: Paseo de la Castellana, número 3, CP 28071 de Madrid

País: España

MEDIDAS NACIONALES QUE SOSPECHA INFRINGEN EL DERECHO DE LA UNIÓN

El artículo 10 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 (LEBEP), sobre los funcionarios interinos.

El artículo 70.1 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 (EBEP), sobre el deber de convocar oferta del empleo público.

El artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, de 23 de octubre de 2015, en materia de contratos de duración determinada.

La falta de eficacia de la Directiva 1999/70/CE en lo que respecta a la normativa relativa a la contratación en el sector público, en la que no se recoge límite alguno sobre el deber de



reconocimiento de indefinidos fijos al personal temporal público. Ello se contrasta con lo dispuesto en la normativa sobre contratación del sector privado, regulado en el Estatuto de los Trabajadores. En concreto, su artículo 15 establece que prestar servicio de duración determinada durante 24 meses en un período de 30 supone la adquisición de la condición de fijo, así como que los contratos en fraude de ley se presumirán siempre indefinidos.

LEGISLACIÓN DE LA UE QUE A SU JUICIO HA SIDO INFRINGIDA:

- **La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999**, y específicamente el artículo 2 sobre el deber de los Estados Miembros (EEMM) de dar cumplimiento a la normativa relativa a la temporalidad en concreto máxime en fecha 10 de julio de 2001.
- **El Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada**, y en concreto su cláusula 5 referente a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva o sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada por parte de los Estados miembros; y su cláusula 4 en la que se recoge el principio de no discriminación de los trabajadores temporales.
- **El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**: artículo 145 (desarrollo estrategia para el empleo); artículo 151 (sobre fomento del empleo); artículo 153 d. (sobre la protección de los trabajadores en caso de rescisión de contrato laboral); artículo 156 (fomento de colaboración entre los Estados miembros en lo referente, entre otros, al empleo); artículo 288 sobre el alcance de las Directivas emanadas de la Unión, y en concreto su contenido es de obligatorio cumplimiento para todos los EEMM.
- **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);
- **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación**: Artículos 1, 2 y 3 sobre la prohibición de la discriminación basada en la edad.
- **Pilar Europeo de los Derechos Sociales**: Artículo 5, relativo a que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.



DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El objetivo es denunciar el fraude de ley en la abusividad de la temporalidad en el sector público español, en el que se encuentran inmersos más de 800.000 funcionarios. La normativa incumplida es la Directiva 1999/70/CE (La Directiva) que, desde el momento de su publicación obligaba a los Estados Miembros (EEMM) a cumplir sus objetivos pudiendo cada Estado optar por el sistema legal que considerase más conveniente para su cumplimiento. Ello significó que cada Estado traspuso la Directiva a su ordenamiento creando una norma nueva o modificando una existente.

Los objetivos de la Directiva (cláusula 1) son mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación y establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada. Esta regulación debía ser ampliada por los EEMM con legislación que garantizase su cumplimiento, así como un marco general para asegurar la igualdad, evitar la discriminación y el uso abusivo de la temporalidad en la contratación. Por ello, la Comisión dejó a los EEMM decidir las medidas a adoptar para aplicar la Directiva.

La Cláusula 5 de la Directiva dispone que, cuando no existan medidas legales que prevengan la prolongación de situaciones de temporalidad mediante el encadenamiento de contratos, estas deben incluirse en la normativa nacional de cada Estado. En España, el Estatuto Básico del Empleado Público, no hace alusión a las obligaciones formales sobre la contratación temporal.

Según el art. 2 de la Directiva, los EEMM debían poner en marcha las disposiciones legales necesarias para dar cumplimiento a lo establecido antes del 10/7/2001. Así, a fecha de hoy en España no existe ninguna medida que evite el abuso y las irregularidades de la contratación temporal en el ámbito de la Administración Pública (AP).

La normativa española incumple el principio de no discriminación entre trabajadores fijos y temporales. No recoge medidas para evitar el uso abusivo de la contratación temporal y permite esta modalidad contractual para cubrir necesidades permanentes y no provisionales en la AP, puesto que la regulación española no establece límite a la temporalidad en los contratos con la AP. De hecho, la AP española ha utilizado la contratación temporal sucesiva para desempeñar funciones permanentes y estructurales de su actividad, oponiéndose al contenido de la Directiva. Así lo reconoció el TJUE en sus Asuntos C-16/15 y C-184/15.

Frente a esta problemática, los tribunales nacionales españoles han venido elevando cuestiones prejudiciales con el objeto de resolver la controversia sobre si debía aplicarse la normativa europea y de qué forma debía interpretarse la misma. Destacamos la emitida por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 24 de Madrid, y que el TJUE resolvió a través de Auto de fecha 2 de junio de 2021, el cual concibe la estabilidad en el empleo como “*un componente*



primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada sólo pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores en ciertas circunstancias.” Igualmente, el mismo dispone que “Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos temporales, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso.”.

Añade también que, “a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada” se les permite “aspirar a obtener un puesto permanente y estable y, por tanto, el acceso a la condición de personal estatutario fijo”.

Así las cosas, la conversión de un contrato temporal en un contrato indefinido no fijo perjudica gravemente al trabajador que ha sufrido durante años el abuso de la temporalidad en su puesto de trabajo, ya que puede ser despedido de la misma forma que un trabajador temporal, siendo que también puede perder su plaza por una convocatoria pública.

De esta forma, conforme lo reconocido en el mencionado Auto, junto con lo ya dicho en las Sentencias del TJUE de 14/09/2016 y 19/03/2020, es claro que lo que defiende el TJUE es que se obligue a los EEMM a convertir a los trabajadores afectados por el abuso de la temporalidad en **trabajadores indefinidos fijos**.

Todo lo anterior, decretado tanto por la jurisprudencia como por la legislación europea, choca de frente con la interpretación y aplicación que está haciendo el Reino de España, pudiendo definir la interpretación que da de la Directiva y la jurisprudencia como escasa y perjudicial. Así, el Tribunal Supremo (TS) en ningún momento ha defendido la permanencia a la que hace alusión Europa, es decir, la fijeza, siendo que lo único que reconoce, a través de sus últimas sentencias, es la incorporación de los trabajadores que lleven trabajando como interinos por un periodo superior a tres años como indefinidos no fijos.

Lo anterior, fue reconocido el 22/06/2021, cuando el Pleno del TS tomó una decisión que, en contra del criterio del TJUE, sólo reconoce que se encuentran en abusividad aquellos interinos que lleven más de 3 años en la función pública siendo éstos susceptibles de ser reconocidos como indefinidos no fijos. Dicho esto no solo no reconoce el abuso de ley en el que se encuentran los interinos españoles, sino que además sigue abogando por la temporalidad pues, es evidente que la conversión a “indefinido no fijo” no elimina la cuestión sobre la temporalidad ya que esta solo puede ser contrarrestada con el reconocimiento de la fijeza,



Por tanto, como consecuencia de ese abuso la “sanción” sería la conversión de esos contratos temporales en contratos indefinidos no fijos, lo cual es contrario a la Directiva y a la doctrina del TJUE, ya que sigue amparando la temporalidad de los trabajadores al no reconocer la fijeza.

Así, a modo de conclusión, lo que se viene a solicitar a través de la presente queja, es que, la Comisión europea obligue a España a cumplir con la normativa y jurisprudencia europea, y tome como medidas respecto a los trabajadores de la AP en situación de abuso, al reconocimiento de los mismos como indefinidos fijos cuando superen los 3 años de contratos encadenados, así como a que se proceda a la apertura de un expediente de infracción contra el Reino de España por el abuso en la temporalidad de los trabajadores, tal y como indica la jurisprudencia europea, más concretamente en las Sentencias de 2016 y 2019, así como en el Auto de 2021, al tratarse la fijeza de un elemento fundamental en la relación laboral pública.

¿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.

EXPLIQUE CÓMO SE VE AFECTADO EL DERECHO DE LA UE Y QUÉ DERECHO FUNDAMENTAL SE HA VULNERADO:

En el presente caso, se han vulnerado tres Derechos Fundamentales de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Estos derechos son el derecho a trabajar, la prohibición de discriminación en la aplicación de los Tratados, más concretamente en este caso el TFUE, y la protección en caso de despido injustificado, contenidos en los artículos 15, 21 y 30. Se hace referencia al artículo 15 debido a que, a causa de las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales españoles, se está obstaculizando el derecho a mantener sus puestos de trabajo; el artículo 21, debido a que el TFUE contiene la protección de los trabajadores en caso de rescisión de contrato laboral; y al artículo 30 debido a que, la jurisprudencia española no está



protegiendo a los trabajadores de la administración en los casos de cese de su puesto de trabajo. Por lo que se entiende que el Reino de España, y en concreto las administraciones públicas, están limitando el derecho a trabajar, el derecho al mantenimiento del puesto de trabajo, así como el derecho a una indemnización en caso de rescisión del contrato de trabajo. Tal y como se ha expuesto, en el Reino de España se está dando un evidente caso de abuso respecto a la contratación de personal público en todas sus administraciones, debido a que no se lleva a cabo la conversión de los trabajadores afectados en trabajadores indefinidos fijos, asegurando de esta forma la permanencia en sus puestos de trabajo, tal y como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge, siendo que, en el presente caso, se está vulnerando la protección de estos trabajadores respecto a la indemnización que deberían recibir en caso de rescisión, así como, respecto al mantenimiento de sus puestos de trabajo, tal y como recoge en la Carta Magna de la Unión Europea, y también el Pilar Europeo de Derechos Sociales que, de forma clara y transparente dice que debe fomentarse la transición hacia contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo.

LISTA DE DOCUMENTOS:

- Jurisprudencia favorable del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y jurisprudencia desfavorable de los Tribunales españoles.
- Legislación Europea favorable.
- Autorizaciones individuales de los afectados que autorizan a Navas & Cusí Abogados a presentar esta queja en su nombre.
- Documento Nacional de Identidad o equivalente de todos los reclamantes.
- Vida laboral de los afectados y documentación acreditativa de la relación laboral con las distintas Administraciones.
- Resoluciones judiciales y administrativas que hayan obtenido en vía nacional algunos de los reclamantes.

INTENTOS ANTERIORES DE RESOLVER EL PROBLEMA

¿YA HA EMPRENDIDO ALGUNA ACCIÓN EN EL ESTADO MIEMBRO EN CUESTIÓN PARA RESOLVER ESTE PROBLEMA?

Si.



¿QUÉ MEDIDAS HA TOMADO YA?

Acciones Judiciales: Indique si el tribunal ya ha resuelto o si el asunto sigue pendiente de resolución. Si sigue pendiente ¿para cuándo cabe prever una resolución?

Muchas de las personas adheridas a la presente queja ya han interpuesto acciones en vía nacional. En las mismas, dichos trabajadores de la administración pública han solicitado el reconocimiento de su derecho a un puesto de trabajo permanente, es decir, indefinido fijo.

Dichos procedimientos se encuentran algunos en curso, pendientes de resolución, y otros ya han obtenido sentencia en las cuales sus pretensiones han sido desestimadas, de tal forma que los jueces nacionales han elevado una cuestión prejudicial que ha sido resuelta (Asunto C - 729/19) en fecha 2 de junio de 2021 y se ha concluido lo siguiente: (i) la existencia de una abusividad por parte de la Administración española en lo que respecta a la contratación pública al celebrar sucesivos contratos de carácter temporal y no prever medidas suficientes que eviten y sancionen situaciones de abuso, y (ii) el Tribunal Supremo ha considerado conveniente la conversión del personal temporal en trabajadores indefinidos no fijos. Si bien, el tipo de contrato como indefinido no fijo, no se ajusta a lo que en la presente queja se viene a solicitar, siendo, además, que la jurisprudencia del TJUE, así como la legislación europea, lo que vienen a indicar es que debe reconocerse la permanencia de estos trabajadores en sus puestos de trabajo con la administración.

- **¿YA SE HA PUESTO EN CONTACTO CON ALGUNA DE LAS SIGUIENTES INSTITUCIONES O SERVICIOS DE LA UE COMPETENTES EN PROBLEMAS DE ESTE TIPO?**

SI

- **REFERENCIA DEL CHAP RELACIONADO.**

CHAP (2013) 01917

- **¿TIENE CONOCIMIENTO DE ALGUNA ACCIÓN EMPRENDIDA EN EL ESTADO MIEMBRO SOBRE EL PROBLEMA QUE PLANTEA SU DENUNCIA?**

Si. Como se ha mencionado a lo largo de la presente queja, algunos de nuestros representados han puesto en conocimiento este problema ante la jurisdicción española, la cual ha desestimado las pretensiones de los mismos. A modo de resumen, y como



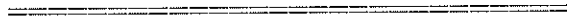
prueba de ello podemos mencionar una serie de Sentencias, desestimatorias de las pretensiones de los trabajadores de la administración, tanto del Tribunal Supremo, como de las Salas de lo Contencioso-Administrativo y las Salas de lo Social de diferentes Tribunales Superiores de Justicia Autonómicos. De esta forma, podemos mencionar la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala 4ª de lo Contencioso Administrativo número 1062/2020 de 21 de julio; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala 1ª de lo social del 15 de abril de 2015; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social, Sección 1ª, número 822/2020 de 30 septiembre; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª número 1557/2020 de 19 noviembre. Por otro lado, tal y como se venía anunciando, también existen resoluciones desfavorables dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia Autonómicos, pudiendo de esta forma citar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de la Sala de lo Contencioso número 271/2021 de fecha 5 de mayo de 2021; la Sentencia de la Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 248/2021, de 28 de abril; la Sentencia de la Sección 2ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, número 427/2018, de 19 de septiembre; la Sentencia de la Sección 1ª de los Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, número 539/2019, de 24 de julio; y así como la Sentencia de la Sección 4ª de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, número 248/2021, de 8 de abril.

De las anteriores sentencias mencionadas, podemos extraer una serie de argumentos utilizados por las mismas de forma reiterativa, y que van en contra de la jurisprudencia y legislación europeas. Dichos argumentos son: (i) ausencia de superación de un proceso selectivo que le haga merecedora del reconocimiento de la condición de funcionaria de carrera; (ii) se deja en manos del juzgador nacional la apreciación de la concurrencia o no del fraude; (iii) el mero hecho de que un nombramiento interino se prolongue no ha de dar lugar sin más a la apreciación de abuso en la contratación; (iv) no se puede tachar de abusiva ni fraudulenta la prolongación del nombramiento; (v) la situación de la recurrente se acomodaba plenamente al régimen de los funcionarios interinos y del empleo público; (vi) al no haber abuso ni fraude no cabe adoptar medidas ni conversión de la vinculación temporal en fijo. Porque además resultaría contrario a los principios de igualdad, mérito y capacidad. El único modo de adquirir la condición de funcionario de carrera es a través del correspondiente proceso selectivo, y ello tampoco les garantiza la permanencia en el puesto ya que incluso a quienes superan el proceso selectivo no se les puede garantizar un puesto concreto. Se garantiza una plaza, no un puesto; (vii) el contrato se ha extinguido de forma legal y de ello no se deriva ningún tipo de indemnización procedente.



Por otro lado, mencionar que, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo Español se ha pronunciado acerca de este asunto y el mismo no solo ha emitido resoluciones desfavorables, sino que, tras resolverse la cuestión prejudicial (Asunto C -729/19) en fecha 2 de junio de 2021, ha rectificado la doctrina establecida hasta el momento y ha constatado que, el personal laboral que lleve prestando sus servicios por un periodo superior a 3 años, pasa a ostentar la condición de indefinido, pero considerándose no fijo. Esta consideración es totalmente insuficiente, ya que esta conversión de un contrato temporal en un contrato indefinido no fijo sigue perjudicando gravemente al trabajador que ha sufrido durante años el abuso de la temporalidad en su puesto de trabajo, ya que puede ser despedido del mismo modo que un trabajador temporal y, además, es susceptible de perder su plaza por una convocatoria pública de la misma que no le reconocería ningún derecho a ese trabajador. Además, la insuficiencia de este pronunciamiento se debe también a que solo afecta al personal laboral y no a los funcionarios interinos quienes también vienen padeciendo una situación de abuso por el encadenamiento de contratos de interinidad.

DOCUMENTO 2



**ESCRITO DE REQUERIMIENTO DIRIGIDO A LA SECRETARÍA GENERAL
DE LA COMISIÓN EUROPEA**

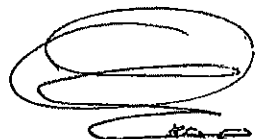
Por medio de la presente, D. Juan Ignacio Navas Marqués de nacionalidad española, y con domicilio a efectos de notificación en la Calle Velázquez 18, 28001 de Madrid (España), se dirige a la **Secretaría General de la Comisión europea** en relación a la queja presentada a mi nombre y ante esta institución en fecha 5 de junio del presente año 2021. Así lo hacemos constar por medio del documento que acompañamos a este escrito en el que se recoge el correo electrónico recibido por "**EC FPIS DO NOT REPLY**" (ec-fp-internet-services-do-not-reply@ec.europa.eu) por medio del cual se comunicaba que la queja había sido presentada satisfactoriamente.

De conformidad con lo dispuesto en el punto cuarto de la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Defensor del Pueblo Europeo sobre las relaciones con el denunciante en materia de infracciones del Derecho comunitario, en el que se regula el deber de acusar recibo se exige que, "*todo escrito será objeto de un primer acuse de recibo por la Secretaría General de la Comisión en un **plazo de quince días hábiles** a partir de su recepción.*"

Que teniendo en cuenta que la queja presentada por esta parte tuvo lugar el pasado día 5 de julio, y habiendo transcurrido más de quince días hábiles, dicho plazo ha finalizado sin que la Comisión haya emitido acuse de recibo alguno, siendo por lo tanto que la Secretaría General de la institución a la que este escrito se dirige ha incumplido con la normativa de la Unión que le es aplicable.

Asimismo, conviene mencionar que en la meritada queja se solicitaba la adhesión de la misma a la queja múltiple que se encuentra en trámite y cuyo número de referencia es **CHAP (2013) 01917**.

Dicho esto, y ante el manifiesto incumplimiento por parte de la Secretaría General, esta parte requiere a la Comisión para que acuse recibo de la queja presentada a mi nombre, y queda a la espera de que se le incluya de inmediato en la queja colectiva CHAP (2013) 01917.



Fdo. Juan Ignacio Navas Marqués.

Bufet Navas Cusí

De: EC FPIS DO NOT REPLY <ec-fp-Internet-services-do-not-reply@ec.europa.eu>
Enviado el: lunes, 05 de julio de 2021 20:13
Para: JUAN IGNACIO NAVAS MARQUÉS
Asunto: Your complaint form has been successfully submitted

Thank you for having completed the form. The European Commission will process it promptly.

Are you submitting this complaint on your own behalf?	yes
Representative Businesses or organisation	
Title	
Representative first name	
Representative last name	
Representative E-mail	
Representative street and number	
Representative postcode	
Representative town	
Representative country	Please select...
Representative telephone	
Businesses or organisation:	NAVAS & CUSÍ ABOGADOS S.L.P.
Title	Mr
Firstname	JUAN IGNACIO
Surname	NAVAS MARQUÉS
e-mail	bufet@navascusi.com
Language	español
Street and number	Calle Velázquez, 18-1º
Postcode	28001
Town	Madrid
Country	Spain
Telephone	915761150
official contact for all correspondence	
Authority complained about name	MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA
Authority complained about contact person	
Authority complained about email	
Authority complained about telephone	+34912731000

Authority complained about address	PASEO DE LA CASTELLANA NÚMERO 3
Authority complained about postcode	28071
Authority complained about town	Madrid
Authority complained about country	Spain
National measures suspected to infringe Union law	<p>El artículo 10 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 (LEBEP), sobre los funcionarios interinos.</p> <p>El artículo 70.1 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 (EBEP), sobre el deber de convocar oferta del empleo público.</p> <p>El artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, de 23 de octubre de 2015, en materia de contratos de duración determinada.</p> <p>La falta de eficacia de la Directiva 1999/70/CE en lo que respecta a la normativa relativa a la contratación en el sector público, en la que no se recoge límite alguno sobre el deber de reconocimiento de indefinidos fijos al personal temporal público. Ello se contrasta con lo dispuesto en la normativa sobre contratación del sector privado, regulado en el Estatuto de los Trabajadores. En concreto, su artículo 15 establece que prestar servicio de duración determinada durante 24 meses en un período de 30 supone la adquisición de la condición de fijo, así como que los contratos en fraude de ley se presumirán siempre indefinidos.</p>
EU law you think has been breached	<ul style="list-style-type: none"> - La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, y específicamente el artículo 2 sobre el deber de los Estados Miembros (EEMM) de dar cumplimiento a la normativa relativa a la temporalidad en concreto máximo en fecha 10 de julio de 2001. - El Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y en concreto su cláusula 5 referente a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva o sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada por parte de los Estados miembros; y su cláusula 4 en la que se recoge el principio de no discriminación de los trabajadores temporales. - El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: artículo 145 (desarrollo estrategia para el empleo); artículo 151 (sobre fomento del empleo); artículo 153 d. (sobre la protección de los trabajadores en caso de rescisión de contrato laboral); artículo 156 (fomento de colaboración entre los Estados miembros en lo referente, entre otros, al empleo); artículo 288 sobre el alcance de las Directivas emanadas de la Unión, y en concreto su contenido es de obligatorio cumplimiento para todos los EEMM. - 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

	<p>despido injustificado);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación: Artículos 1, 2 y 3 sobre la prohibición de la discriminación basada en la edad. - Pilar Europeo de los Derechos Sociales: Artículo 5, relativo a que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.
<p>Problem description</p>	<p>El objetivo es denunciar el fraude de ley en la abusividad de la temporalidad en el sector público español, en el que se encuentran inmersos más de 800.000 funcionarios. La normativa incumplida es la Directiva 1999/70/CE (La Directiva) que, desde el momento de su publicación obligaba a los Estados Miembros (EEMM) a cumplir sus objetivos pudiendo cada Estado optar por el sistema legal que considerase más conveniente para su cumplimiento. Ello significó que cada Estado traspuso la Directiva a su ordenamiento creando una norma nueva o modificando una existente.</p> <p>Los objetivos de la Directiva (cláusula 1) son mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación y establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada. Esta regulación debía ser ampliada por los EEMM con legislación que garantizase su cumplimiento, así como un marco general para asegurar la igualdad, evitar la discriminación y el uso abusivo de la temporalidad en la contratación. Por ello, la Comisión dejó a los EEMM decidir las medidas a adoptar para aplicar la Directiva.</p> <p>La Cláusula 5 de la Directiva dispone que, cuando no existan medidas legales que prevengan la prolongación de situaciones de temporalidad mediante el encadenamiento de contratos, estas deben incluirse en la normativa nacional de cada Estado. En España, el Estatuto Básico del Empleado Público, no hace alusión a las obligaciones formales sobre la contratación temporal.</p> <p>Según el art. 2 de la Directiva, los EEMM debían poner en marcha las disposiciones legales necesarias para dar cumplimiento a lo establecido antes del 10/7/2001. Así, a fecha de hoy en España no existe ninguna medida que evite el abuso y las irregularidades de la contratación temporal en el ámbito de la Administración Pública (AP).</p> <p>La normativa española incumple el principio de no discriminación entre trabajadores fijos y temporales. No recoge medidas para evitar el uso abusivo de la contratación temporal y permite esta modalidad contractual para cubrir necesidades permanentes y no provisionales en la AP, puesto que la regulación española no establece límite a la temporalidad en los contratos con la AP. De hecho, la AP española ha utilizado la contratación temporal sucesiva para desempeñar funciones permanentes y estructurales de su actividad, oponiéndose al contenido de la Directiva. Así lo reconoció el TJUE en sus Asuntos C-16/15 y C-184/15.</p> <p>Frente a esta problemática, los tribunales nacionales españoles han venido elevando cuestiones prejudiciales con el objeto de resolver la controversia sobre si debía aplicarse la normativa europea y de qué forma debía interpretarse la misma. Destacamos la emitida por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 24 de Madrid, y que el TJUE resolvió a través de Auto de fecha 2 de junio de 2021, el cual concibe la estabilidad en el empleo como "un componente primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración</p>

determinada sólo pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores en ciertas circunstancias.” Igualmente, el mismo dispone que “Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos temporales, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivos y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso.”.

Añade también que, “a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada” se les permite “aspirar a obtener un puesto permanente y estable y, por tanto, el acceso a la condición de personal estatutario fijo”.

Así las cosas, la conversión de un contrato temporal en un contrato indefinido no fijo perjudica gravemente al trabajador que ha sufrido durante años el abuso de la temporalidad en su puesto de trabajo, ya que puede ser despedido de la misma forma que un trabajador temporal, siendo que también puede perder su plaza por una convocatoria pública.

De esta forma, conforme lo reconocido en el mencionado Auto, junto con lo ya dicho en las Sentencias del TJUE de 14/09/2016 y 19/03/2020, es claro que lo que defiende el TJUE es que se obligue a los BEMM a convertir a los trabajadores afectados por el abuso de la temporalidad en trabajadores indefinidos fijos.

Todo lo anterior, decretado tanto por la jurisprudencia como por la legislación europea, choca de frente con la interpretación y aplicación que está haciendo el Reino de España, pudiendo definir la interpretación que da de la Directiva y la jurisprudencia como escasa y perjudicial. Así, el Tribunal Supremo (TS) en ningún momento ha defendido la permanencia a la que hace alusión Europa, es decir, la fijeza, siendo que lo único que reconoce, a través de sus últimas sentencias, es la incorporación de los trabajadores que lleven trabajando como interinos por un periodo superior a tres años como indefinidos no fijos.

Lo anterior, fue reconocido el 22/06/2021, cuando el Pleno del TS tomó una decisión que, en contra del criterio del TJUE, sólo reconoce que se encuentran en abusividad aquellos interinos que lleven más de 3 años en la función pública siendo éstos susceptibles de ser reconocidos como indefinidos no fijos. Dicho esto no solo no reconoce el abuso de ley en el que se encuentran los interinos españoles, sino que además sigue abogando por la temporalidad pues, es evidente que la conversión a “indefinido no fijo” no elimina la cuestión sobre la temporalidad ya que esta solo puede ser contrarrestada con el reconocimiento de la fijeza.

Por tanto, como consecuencia de ese abuso la “sanción” sería la conversión de esos contratos temporales en contratos indefinidos no fijos, lo cual es contrario a la Directiva y a la doctrina del TJUE, ya que sigue amparando la temporalidad de los trabajadores al no reconocer la fijeza.

Así, a modo de conclusión, lo que se viene a solicitar a través de la presente queja, es que, la Comisión europea obligue a España a cumplir con la normativa y jurisprudencia europea, y tome como medidas respecto a los trabajadores de la AP en situación de abuso, al reconocimiento de los mismos como indefinidos fijos cuando superen los 3 años de contratos encadenados, así como a que se proceda a la apertura de un expediente de infracción contra el Reino de España por el abuso en la temporalidad de los trabajadores, tal y como indica la jurisprudencia europea, más concretamente en las Sentencias de 2016 y 2019, así como en el Auto de 2021, al tratarse la fijeza de un elemento fundamental en la relación laboral

	pública. Igualmente, a través de la presente queja, venimos a solicitar la adhesión al CHAP (2013) 01917
Does the Member State concerned receive EU funding relating to the subject of your complaint	yes
Does your complaint relate to a breach of the EU Charter of Fundamental Rights?	yes
Please explain how EU law is involved and which fundamental right has been breached	<p>En el presente caso, se han vulnerado tres Derechos Fundamentales de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Estos derechos son el derecho a trabajar, la prohibición de discriminación en la aplicación de los Tratados, más concretamente en este caso el TFUE, y la protección en caso de despido injustificado, contenidos en los artículos 15, 21 y 30. Se hace referencia al artículo 15 debido a que, a causa de las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales españoles, se está obstaculizando el derecho a mantener sus puestos de trabajo; el artículo 21, debido a que el TFUE contiene la protección de los trabajadores en caso de rescisión de contrato laboral; y al artículo 30 debido a que, la jurisprudencia española no está protegiendo a los trabajadores de la administración en los casos de cese de su puesto de trabajo. Por lo que se entiende que el Reino de España, y en concreto las administraciones públicas, están limitando el derecho a trabajar, el derecho al mantenimiento del puesto de trabajo, así como el derecho a una indemnización en caso de rescisión del contrato de trabajo. Tal y como se ha expuesto, en el Reino de España se está dando un evidente caso de abuso respecto a la contratación de personal público en todas sus administraciones, debido a que no se lleva a cabo la conversión de los trabajadores afectados en trabajadores indefinidos fijos, asegurando de esta forma la permanencia en sus puestos de trabajo, tal y como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge, siendo que, en el presente caso, se está vulnerando la protección de estos trabajadores respecto a la indemnización que deberían recibir en caso de rescisión, así como, respecto al mantenimiento de sus puestos de trabajo, tal y como recoge en la Carta Magna de la Unión Europea, y también el Pilar Europeo de Derechos Sociales que, de forma clara y transparente dice que debe fomentarse la transición hacia contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo.</p>
List of documents	<ul style="list-style-type: none"> - Jurisprudencia favorable del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y jurisprudencia desfavorable de los Tribunales españoles. - Legislación Europea favorable. - Autorizaciones individuales de los afectados que autorizan a Navas & Cusí Abogados a presentar esta queja en su nombre. - Documento Nacional de Identidad o equivalente de todos los reclamantes. - Vida laboral de los afectados y documentación acreditativa de la relación laboral con las distintas Administraciones. - Resoluciones judiciales y administrativas que hayan obtenido en vía nacional algunos de los reclamantes.
Have you already taken action in the Member State	yes

concerned to try to solve this problem?	
What action have you already taken in the Member State concerned to tackle the problem?	
What type of decision(s) resulted from your action.	
Has your action has been settled by a court or is pending before a court.	<p>Muchas de las personas adheridas a la presente queja ya ha interpuesto acciones en vía nacional. En las mismas, dichos trabajadores de la administración pública han solicitado el reconocimiento de su derecho a un puesto de trabajo permanente, es decir, indefinido fijo.</p> <p>Dichos procedimientos se encuentran algunos en curso, pendientes de resolución, y otros ya han obtenido sentencia en las cuales sus pretensiones han sido desestimadas, de tal forma que los jueces nacionales han elevado una cuestión prejudicial que ha sido resuelta (Asunto C -729/19) en fecha 2 de junio de 2021 y se ha concluido lo siguiente: (i) la existencia de una abusividad por parte de la Administración española en lo que respecta a la contratación pública al celebrar sucesivos contratos de carácter temporal y no prever medidas suficientes que eviten y sancionen situaciones de abuso, y (ii) el Tribunal Supremo ha considerado conveniente la conversión del personal temporal en trabajadores indefinidos no fijos. Si bien, el tipo de contrato como indefinido no fijo, no se ajusta a lo que en la presente queja se viene a solicitar, siendo, además, que la jurisprudencia del TJUE, así como la legislación europea, lo que vienen a indicar es que debe reconocerse la permanencia de estos trabajadores en sus puestos de trabajo con la administración.</p>
Why didn't you take any action to tackle your problem in the Member State concerned?	
Indicate why you are not eligible for particular remedy	
Other reason for not taking action in the Member State concerned	
Have you already contacted EU institutions or other services dealing with problems of this nature	
Petition to the European Parliament	
European Ombudsman	
European Commission correspondence	
European Commission complaint	CHAP (2013) 01917
SOLVIT	
Other (please specify)	

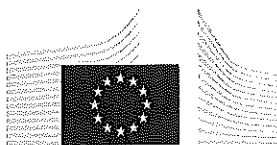
<p>Are you aware of any action in the Member State concerned covering the issue you raise</p>	<p>yes</p>
<p>Please specify action you are aware of in the Member State concerned</p>	<p>Si. Como se ha mencionado a lo largo de la presente queja, algunos de nuestros representados han puesto en conocimiento este problema ante la jurisdicción española, la cual ha desestimado las pretensiones de los mismos. A modo de resumen, y como prueba de ello podemos mencionar una serie de Sentencias, desestimatorias de las pretensiones de los trabajadores de la administración, tanto del Tribunal Supremo, como de las Salas de lo Contencioso-Administrativo y las Salas de lo Social de diferentes Tribunales Superiores de Justicia Autonómicos. De esta forma, podemos mencionar la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala 4ª de lo Contencioso Administrativo número 1062/2020 de 21 de julio; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala 1ª de lo social del 15 de abril de 2015; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social, Sección 1ª, número 822/2020 de 30 septiembre; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª número 1557/2020 de 19 noviembre. Por otro lado, tal y como se venía anunciando, también existen resoluciones desfavorables dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia Autonómicos, pudiendo de esta forma citar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de la Sala de lo Contencioso número 271/2021 de fecha 5 de mayo de 2021; la Sentencia de la Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 248/2021, de 28 de abril; la Sentencia de la Sección 2ª de la Sala de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, número 427/2018, de 19 de septiembre; la Sentencia de la Sección 1ª de los Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, número 539/2019, de 24 de julio; y así como la Sentencia de la Sección 4ª de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, número 248/2021, de 8 de abril. De las anteriores sentencias mencionadas, podemos extraer una serie de argumentos utilizados por las mismas de forma reiterativa, y que van en contra de la jurisprudencia y legislación europeas. Dichos argumentos son: (i) ausencia de superación de un proceso selectivo que le haga merecedora del reconocimiento de la condición de funcionaria de carrera; (ii) se deja en manos del juzgador nacional la apreciación de la concurrencia o no del fraude; (iii) el mero hecho de que un nombramiento interino se prolongue no ha de dar lugar sin más a la apreciación de abuso en la contratación; (iv) no se puede tachar de abusiva ni fraudulenta la prolongación del nombramiento; (v) la situación de la recurrente se acomodaba plenamente al régimen de los funcionarios interinos y del empleo público; (vi) al no haber abuso ni fraude no cabe adoptar medidas ni conversión de la vinculación temporal en fijo. Porque además resultaría contrario a los principios de igualdad, mérito y capacidad. El único modo de adquirir la condición de funcionario de carrera es a través del correspondiente proceso selectivo, y ello tampoco les garantiza la permanencia en el puesto ya que incluso a quienes superan el proceso selectivo no se les puede garantizar un puesto concreto. Se garantiza una plaza, no un puesto; (vii) el contrato se ha extinguido de forma legal y de ello no se deriva ningún tipo de indemnización procedente. Por otro lado, mencionar que, el Tribunal Supremo Español, se ha pronunciado acerca de este asunto y el mismo no solo ha emitido resoluciones desfavorables, sino que, tras resolverse la cuestión prejudicial</p>

	<p>(Asunto C -729/19) en fecha 2 de junio de 2021, el Tribunal Supremo ha rectificado la doctrina establecida hasta el momento y se ha constatado que, aquellos trabajadores interinos de duración superior a 3 años pasan a ostentar la condición de indefinidos, pero si bien con la consideración de no fijos. Esta consideración es totalmente insuficiente, ya que la conversión de un contrato temporal en un contrato indefinido no fijo sigue perjudicando gravemente al trabajador que ha sufrido durante años el abuso de la temporalidad en su puesto de trabajo. Por una parte, puede ser despedido del mismo modo que un trabajador temporal y además, es susceptible de perder su plaza por una convocatoria pública de la misma que no le reconocería ningún derecho a ese trabajador.</p>
<p>Do you authorise the Commission to disclose your identity</p>	<p>yes</p>

Submission made: 2021-07-05 8:12 PM

DOCUMENTO 3





Derecho del trabajo
El Jefe de Unidad

Bruselas,
EMPL/C.1./RAM/ ldl (2021) 5575571

Juan Ignacio Navas Marqués
Calle Velázquez 18
28001– Madrid
España

bufet@navascusi.com

Asunto: Su denuncia en relación al abuso de la contratación temporal en la administración pública española

Estimado Sr. Navas,

Le agradezco sus mensajes de 5 y 29 de julio de 2021 que fueron enviados a mis servicios habida cuenta de mi responsabilidad en asuntos de derecho laboral y le pido disculpas por el retraso en contestar.

En su mensaje inicial usted señala una posible vulneración por parte de España de la Directiva 1999/70/CE¹, del Acuerdo Marco adjunto a la misma, de la Directiva 2000/78/CE², del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea³, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁴ y del Pilar Europeo de los Derechos Sociales⁵.

Respecto a la posible vulneración de la Directiva 2000/78/CE

En su queja usted señala que se ha vulnerado la prohibición de discriminación por motivos de edad, sin embargo, no incluye en su queja ninguna información que permita a la Comisión concluir o incluso identificar la posible existencia de una discriminación por motivos de edad.

¹ Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (*Diario Oficial n° L 175 de 10/07/1999 p. 0043 – 0048*)

² Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (*Diario Oficial n° L 303 de 02/12/2000 p. 0016 – 0022*)

³ *Diario Oficial n° C 326 de 26/10/2012 p. 0001 – 0390.*

⁴ *Diario Oficial n° C 326 de 26/10/2012 p. 0391 – 0497.*

⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf

Respecto a la posible vulneración del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

Igualmente, usted señala en su queja la posible vulneración de los artículos 145, 151, 153, 156 y 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, sin embargo, en la subsiguiente explicación de la normativa española no indica de qué forma dichos artículos podrían quedar vulnerados o incluso meramente relacionados con los hechos descritos, por lo que tampoco en este caso nos es posible analizar la vulneración de los artículos citados.

Respecto a la posible vulneración de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Usted señala en su queja la posible vulneración de los artículos 15 (libertad profesional y derecho a trabajar), 21 (no discriminación) y 30 (protección en caso de despido injustificado) de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Respecto del último de los derechos mencionados, es importante señalar que la finalización de un contrato de trabajo de duración determinada no es equivalente a un despido y que, de cualquier modo, el derecho a la protección en caso de despido injustificado no es equivalente, como usted parece sugerir, al derecho a una indemnización en caso de toda terminación del contrato de trabajo, independientemente de cual sea la forma o justificación de la misma.

De igual modo, de la libertad profesional y el derecho a trabajar, no puede inferirse, como usted parece hacer, un '*derecho al mantenimiento del puesto de trabajo*' que quedaría automáticamente vulnerado con la mera finalización del contrato de trabajo.

Finalmente, respecto a la posible vulneración del artículo 21 y el derecho de no discriminación, nos remitimos a lo señalado previamente respecto a la posible discriminación por motivos de edad.

Respecto a la posible vulneración del Pilar Europeo de los Derechos Sociales

En su opinión existe una vulneración por parte de España del pilar europeo de los derechos sociales y, más concretamente, de su '*Artículo [sic] 5, relativo a que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido*'.

Como queda recogido en su preámbulo, '*el objetivo del pilar europeo de derechos sociales es servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes para responder a los desafíos actuales y futuros con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población, así como para garantizar una mejor regulación y aplicación de los derechos sociales*'.⁶

No obstante, en el mismo preámbulo se clarifica que '*para que los principios y derechos tengan jurídicamente fuerza ejecutiva, es necesario adoptar antes medidas específicas o*

⁶ Punto 12 del Preámbulo del Pilar Europeo de los Derechos Sociales.

*legislación al nivel adecuado*⁷ y, más aún, *‘a nivel de la Unión, el pilar europeo de derechos sociales no implica una ampliación de las competencias y las tareas de la Unión otorgadas por los Tratados. Debe aplicarse dentro de los límites de dichas competencias’*.⁸

Es decir, la Comisión no es competente para investigar posibles vulneraciones de los principios y derechos mencionados en el pilar si los mismos no han sido concretados en otros instrumentos legislativos con fuerza ejecutiva. De cualquier forma, el principio número 5 meramente señala que *‘deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido’* de lo cual no cabe inferir que exista una obligación de convertir todo contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido o que la finalización de un contrato de duración determinada sin que se haya producido dicha conversión suponga *per se* una ruptura del principio.

Respecto a la posible vulneración de la Directiva 1999/70/CE y del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada

En su queja señala que:

- a) *‘a fecha de hoy en España no existe ninguna medida que evite el abuso y las irregularidades de la contratación temporal en el ámbito de la Administración Pública’*
- b) *‘la normativa española incumple el principio de no discriminación entre trabajadores fijos y temporales’*

Por lo que se refiere a la segunda de sus afirmaciones, la existencia de un trato discriminatorio contra los trabajadores con un contrato de duración determinada que iría en contra de la Cláusula 4 del Acuerdo Marco antes mencionado, no ha incluido en su queja ninguna información que permita a la Comisión concluir o incluso identificar la posible existencia de dicha diferencia de trato.

Respecto a la primera de las afirmaciones, la cual podría suponer un incumplimiento por parte de España de la obligación establecida en la Cláusula 5 del Acuerdo Marco de introducir medidas *‘a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada’*, hemos de señalar que la legislación a la que usted hace referencia en su queja ha sido modificada con posterioridad al envío de la misma.

Efectivamente, el 7 de julio de 2021 fue publicado el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, el cual incluía la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. El Real Decreto-ley fue convalidado por el Congreso de los Diputados en su sesión plenaria de 21 de julio de 2021. Además, en la misma sesión, la Ministra de Hacienda y Función Pública anunció la introducción de nuevos cambios legislativos en los próximos meses.

⁷ Punto 14 del Preámbulo del Pilar Europeo de los Derechos Sociales.

⁸ Punto 18 del Preámbulo del Pilar Europeo de los Derechos Sociales.

Le informo de que la Comisión está actualmente analizando los cambios introducidos en la legislación española y seguirá de cerca el futuro proceso legislativo con el objetivo de evaluar la conformidad del texto resultante con la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia.

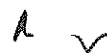
La Comisión Europea ha recibido previamente un gran número de denuncias similares a la suya señalando una posible vulneración del derecho de la Unión Europea relacionada con la aplicación de la Directiva 1999/70/CE en el ámbito de la administración pública española, particularmente por lo que se refiere a la situación de los funcionarios públicos en situación de interinidad.

Dado el alto número de denuncias recibido en relación con dicho asunto, la Comisión registró todas ellas bajo un único número de referencia CHAP(2013)01917 y son actualmente tratadas como una denuncia múltiple.

Puede encontrar toda la información actualizada sobre los resultados del examen de las denuncias llevado a cabo por la Comisión y de las medidas de seguimiento que la Comisión decida tomar en el siguiente enlace:

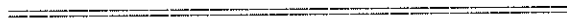
https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_es

Atentamente,



Adam POKORNY

DOCUMENTO 4



**ESCRITO DIRIGIDO AL JEFE DE UNIDAD DE DERECHO LABORAL, EL
SEÑOR ADAM POKORNY.**

Por medio de la presente, D. Juan Ignacio Navas Marqués de nacionalidad española, y con domicilio a efectos de notificación en la Calle Velázquez 18, 28001 de Madrid (España), se dirige al Jefe de la Unidad de derecho laboral, Adam Pokorny, en relación a la comunicación recibida en fecha 4 de agosto del presente año 2021.

Por medio de dicha comunicación, el titular de la Unidad a la que me dirijo informó a esta parte de lo siguiente: *“Dado el alto número de denuncias recibido en relación con dicho asunto, la Comisión registró todas ellas bajo un único número de referencia CHAP(2013)01917 y son actualmente tratadas como una denuncia múltiple.”* Acompaño a este escrito la mencionada comunicación para que quede constancia de la misma.

De conformidad con el párrafo señalado, en la comunicación enviada por la Unidad a la que me dirijo, **no se especifica que la denuncia presentada a mi nombre en fecha 5 de junio de 2021 haya quedado registrada bajo la referencia CHAP(2013)01917.**

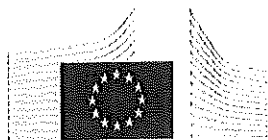
Dado que el objeto de la denuncia presentada por esta parte y la tramitada bajo el número de referencia CHAP(2013)01917 se refieren al mismo asunto, entendemos que **nuestra queja ha quedado adherida** a esta al no haberse dado traslado de un nuevo número de CHAP.

Por ello, rogamos a Unidad de Derecho Laboral de la Comisión Europea nos confirme **que la queja presentada a mi nombre el pasado 5 de junio ha sido adherida a la denuncia múltiple registrada bajo el número de referencia CHAP(2013)01917.**

Atentamente,

Fdo. Juan Ignacio Navas Marqués.





Bruselas,
EMPL/C.1./RAM/ ldl (2021) 5575571

Juan Ignacio Navas Marqués
Calle Velázquez 18
28001– Madrid
España

bufet@navascusi.com

Asunto: Su denuncia en relación al abuso de la contratación temporal en la administración pública española

Estimado Sr. Navas,

Le agradezco sus mensajes de 5 y 29 de julio de 2021 que fueron enviados a mis servicios habida cuenta de mi responsabilidad en asuntos de derecho laboral y le pido disculpas por el retraso en contestar.

En su mensaje inicial usted señala una posible vulneración por parte de España de la Directiva 1999/70/CE¹, del Acuerdo Marco adjunto a la misma, de la Directiva 2000/78/CE², del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea³, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁴ y del Pilar Europeo de los Derechos Sociales⁵.

Respecto a la posible vulneración de la Directiva 2000/78/CE

En su queja usted señala que se ha vulnerado la prohibición de discriminación por motivos de edad, sin embargo, no incluye en su queja ninguna información que permita a la Comisión concluir o incluso identificar la posible existencia de una discriminación por motivos de edad.

¹ Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (*Diario Oficial* n° L 175 de 10/07/1999 p. 0043 – 0048)

² Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (*Diario Oficial* n° L 303 de 02/12/2000 p. 0016 – 0022)

³ *Diario Oficial* n° C 326 de 26/10/2012 p. 0001 – 0390.

⁴ *Diario Oficial* n° C 326 de 26/10/2012 p. 0391 – 0497.

⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf

Respecto a la posible vulneración del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

Igualmente, usted señala en su queja la posible vulneración de los artículos 145, 151, 153, 156 y 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, sin embargo, en la subsiguiente explicación de la normativa española no indica de qué forma dichos artículos podrían quedar vulnerados o incluso meramente relacionados con los hechos descritos, por lo que tampoco en este caso nos es posible analizar la vulneración de los artículos citados.

Respecto a la posible vulneración de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

Usted señala en su queja la posible vulneración de los artículos 15 (libertad profesional y derecho a trabajar), 21 (no discriminación) y 30 (protección en caso de despido injustificado) de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Respecto del último de los derechos mencionados, es importante señalar que la finalización de un contrato de trabajo de duración determinada no es equivalente a un despido y que, de cualquier modo, el derecho a la protección en caso de despido injustificado no es equivalente, como usted parece sugerir, al derecho a una indemnización en caso de toda terminación del contrato de trabajo, independientemente de cual sea la forma o justificación de la misma.

De igual modo, de la libertad profesional y el derecho a trabajar, no puede inferirse, como usted parece hacer, un '*derecho al mantenimiento del puesto de trabajo*' que quedaría automáticamente vulnerado con la mera finalización del contrato de trabajo.

Finalmente, respecto a la posible vulneración del artículo 21 y el derecho de no discriminación, nos remitimos a lo señalado previamente respecto a la posible discriminación por motivos de edad.

Respecto a la posible vulneración del Pilar Europeo de los Derechos Sociales

En su opinión existe una vulneración por parte de España del pilar europeo de los derechos sociales y, más concretamente, de su '*Artículo [sic] 5, relativo a que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido*'.

Como queda recogido en su preámbulo, '*el objetivo del pilar europeo de derechos sociales es servir de guía para alcanzar resultados sociales y de empleo eficientes para responder a los desafíos actuales y futuros con el fin de satisfacer las necesidades esenciales de la población, así como para garantizar una mejor regulación y aplicación de los derechos sociales*'.⁶

No obstante, en el mismo preámbulo se clarifica que '*para que los principios y derechos tengan jurídicamente fuerza ejecutiva, es necesario adoptar antes medidas específicas o*

⁶ Punto 12 del Preámbulo del Pilar Europeo de los Derechos Sociales.

*legislación al nivel adecuado*⁷ y, más aún, *'a nivel de la Unión, el pilar europeo de derechos sociales no implica una ampliación de las competencias y las tareas de la Unión otorgadas por los Tratados. Debe aplicarse dentro de los límites de dichas competencias'*⁸.

Es decir, la Comisión no es competente para investigar posibles vulneraciones de los principios y derechos mencionados en el pilar si los mismos no han sido concretados en otros instrumentos legislativos con fuerza ejecutiva. De cualquier forma, el principio número 5 meramente señala que *'deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido'* de lo cual no cabe inferir que exista una obligación de convertir todo contrato de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido o que la finalización de un contrato de duración determinada sin que se haya producido dicha conversión suponga *per se* una ruptura del principio.

Respecto a la posible vulneración de la Directiva 1999/70/CE y del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada

En su queja señala que:

- a) *'a fecha de hoy en España no existe ninguna medida que evite el abuso y las irregularidades de la contratación temporal en el ámbito de la Administración Pública'*
- b) *'la normativa española incumple el principio de no discriminación entre trabajadores fijos y temporales'*

Por lo que se refiere a la segunda de sus afirmaciones, la existencia de un trato discriminatorio contra los trabajadores con un contrato de duración determinada que iría en contra de la Cláusula 4 del Acuerdo Marco antes mencionado, no ha incluido en su queja ninguna información que permita a la Comisión concluir o incluso identificar la posible existencia de dicha diferencia de trato.

Respecto a la primera de las afirmaciones, la cual podría suponer un incumplimiento por parte de España de la obligación establecida en la Cláusula 5 del Acuerdo Marco de introducir medidas *'a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada'*, hemos de señalar que la legislación a la que usted hace referencia en su queja ha sido modificada con posterioridad al envío de la misma.

Efectivamente, el 7 de julio de 2021 fue publicado el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, el cual incluía la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. El Real Decreto-ley fue convalidado por el Congreso de los Diputados en su sesión plenaria de 21 de julio de 2021. Además, en la misma sesión, la Ministra de Hacienda y Función Pública anunció la introducción de nuevos cambios legislativos en los próximos meses.

⁷ Punto 14 del Preámbulo del Pilar Europeo de los Derechos Sociales.

⁸ Punto 18 del Preámbulo del Pilar Europeo de los Derechos Sociales.

Le informo de que la Comisión está actualmente analizando los cambios introducidos en la legislación española y seguirá de cerca el futuro proceso legislativo con el objetivo de evaluar la conformidad del texto resultante con la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia.

La Comisión Europea ha recibido previamente un gran número de denuncias similares a la suya señalando una posible vulneración del derecho de la Unión Europea relacionada con la aplicación de la Directiva 1999/70/CE en el ámbito de la administración pública española, particularmente por lo que se refiere a la situación de los funcionarios públicos en situación de interinidad.

Dado el alto número de denuncias recibido en relación con dicho asunto, la Comisión registró todas ellas bajo un único número de referencia CHAP(2013)01917 y son actualmente tratadas como una denuncia múltiple.

Puede encontrar toda la información actualizada sobre los resultados del examen de las denuncias llevado a cabo por la Comisión y de las medidas de seguimiento que la Comisión decida tomar en el siguiente enlace:

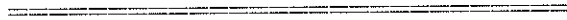
https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_es

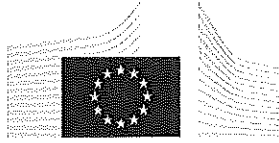
Atentamente,

A ✓

Adam POKORNY

DOCUMENTO 5





Derecho del trabajo
El Jefe de Unidad

Bruselas,
EMPL/C.1/RAM/Idl (2021)5889878

Juan Ignacio Navas Marqués
Calle Velázquez 18
28001– Madrid
España

bufet@navascusi.com

Asunto: Su denuncia en relación al abuso de la contratación temporal en la administración pública española

Estimado Sr. Navas,

Le agradezco su correo electrónico de 9 de agosto de 2021 y le confirmo que, dado que ya existe una queja múltiple referente a la misma cuestión planteada en su anterior mensaje, toda la información referente a la misma no será comunicada individualmente sino que será publicada en el enlace incluido en nuestra anterior carta.

Si desea ponerse nuevamente en contacto con la Comisión en relación a la misma cuestión, puede utilizar el número de referencia de dicha denuncia: CHAP(2013)01917.

Por favor, en caso de que haya presentado su queja en nombre de otras personas, comuníqueles que la presentación de una denuncia a la Comisión no puede resolver su problema individual. Para obtener reparación, incluida una eventual indemnización, deberán emprender acciones a nivel nacional en el Estado miembro de que se trate. La presentación de una denuncia a la Comisión no suspende los plazos para emprender acciones legales con arreglo a la legislación nacional.

Atentamente,

Adam POKORNY

DOCUMENTO 6



PETICIÓN A LA COMISIÓN DE PETICIONES DEL PARLAMENTO EUROPEO

Asistente para preguntas preliminares:

1. ¿Tiene que ver la cuestión que le preocupa con problemas transfronterizos generados por una posible infracción de la legislación de la Unión en relación con el mercado interior de la UE por parte de una administración pública?

NO

2. ¿Es usted ciudadano de la Unión Europea, o residente en ella, y actúa a título individual o en nombre de una asociación de voluntariado, organización de la sociedad civil o empresa privada con sede en un Estado miembro de la UE?

SI

3. ¿Desea presentar una petición al Parlamento Europeo porque no está de acuerdo con una resolución o sentencia emitida por un tribunal u otro órgano jurisdiccional debidamente constituido?

NO

4. ¿Se refiere la cuestión que le preocupa a una supuesta aplicación incorrecta de la legislación de la UE en su Estado miembro?

SI

5. ¿Desea poner en marcha o prestar su apoyo a una Iniciativa Ciudadana Europea con arreglo al artículo 11, apartado 4, del Tratado de Lisboa?

NO

6. ¿Busca información sobre el Parlamento Europeo o desea hacer una observación en relación con las actividades del Parlamento o de sus diputados?

NO

7. ¿Está la cuestión que le preocupa claramente comprendida en el ámbito de actuación de la Unión Europea y se ve usted directamente afectado por ella?

SI

8. ¿Hace referencia la cuestión que le preocupa a un posible caso de mala administración en una de las instituciones u organismos de la UE (El Parlamento Europeo, la Comisión Europea, el BEI, la EPSO, la EFSA, etc) que le afecta personalmente?

NO

Formulario para la presentación de una petición nueva

Título de la petición

Abuso de temporalidad en la contratación con la Administración Pública Española

Texto

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El objetivo es poner en conocimiento de la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo, el fraude de ley en la abusividad de la temporalidad en el sector público español, en el que se encuentran inmersos más de 800.000 funcionarios y personal laboral no fijo. La normativa incumplida es la Directiva 1999/70/CE (La Directiva) que, desde el momento de su publicación obligaba a los Estados Miembros

(EEMM) a cumplir sus objetivos pudiendo cada Estado optar por el sistema legal que considerase más conveniente para su cumplimiento. Ello significó que cada Estado traspuso la Directiva a su ordenamiento creando una norma nueva o modificando una existente.

Los objetivos de la Directiva son mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el principio de no discriminación y establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada. Esta regulación debía ser ampliada por los EEMM con legislación que garantizase su cumplimiento, así como un marco general para asegurar la igualdad, evitar la discriminación y el uso abusivo de la temporalidad en la contratación. Por ello, la Comisión dejó a los EEMM decidir las medidas a adoptar para aplicar la Directiva.

La Cláusula 5 de la Directiva dispone que, cuando no existan medidas legales que prevengan la prolongación de situaciones de temporalidad mediante el encadenamiento de contratos, estas deben incluirse en la normativa nacional de cada Estado. En España, el Estatuto Básico del Empleado Público, no hace alusión a las obligaciones formales sobre la contratación temporal.

A su vez, según el art. 2 de la Directiva, los EEMM debían poner en marcha las disposiciones legales necesarias para dar cumplimiento a lo establecido antes del 10/7/2001. Sin embargo, a fecha de hoy en España no existe ninguna medida que evite el abuso y las irregularidades de la contratación temporal en el ámbito de la Administración Pública (AP).

La normativa española incumple el principio de no discriminación entre trabajadores fijos y temporales. No recoge medidas para evitar el uso abusivo de la contratación temporal y permite esta modalidad contractual para cubrir necesidades permanentes y no provisionales en la AP, puesto que la regulación española no establece límite a la temporalidad en los contratos con la AP. De hecho, la AP española ha utilizado la contratación temporal sucesiva para desempeñar funciones permanentes y estructurales de su actividad, oponiéndose al contenido de la Directiva. Así lo reconoció el TJUE en sus Asuntos C-16/15 y C-184/15.

Frente a esta problemática, los tribunales nacionales españoles han venido elevando cuestiones prejudiciales con el objeto de resolver la controversia sobre si debía aplicarse la normativa europea y de qué forma debía interpretarse la misma. Destacamos la emitida por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 24 de Madrid, y que el TJUE resolvió a través de Auto de fecha 2 de junio de 2021, el cual concibe la estabilidad en el empleo como *“un componente primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada sólo pueden responder simultáneamente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores en ciertas circunstancias.”* Igualmente, el mismo dispone que *“Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos temporales, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso.”*

Añade también que, *“a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada”* se les permite *“aspirar a obtener un puesto permanente y estable y, por tanto, el acceso a la condición de personal estatutario fijo”*.

Así las cosas, la conversión de un contrato temporal en un contrato indefinido no fijo perjudica gravemente al trabajador que ha sufrido durante años el abuso de la temporalidad en su puesto de

trabajo, ya que puede ser despedido de la misma forma que un trabajador temporal, siendo que también puede perder su plaza por una convocatoria pública.

De esta forma, conforme lo reconocido en el mencionado Auto del TJUE, junto con lo ya dicho en las Sentencias también del TJUE de 14/09/2016 y 19/03/2020, es claro que lo que defiende este Tribunal es que se obligue a los EEMM a convertir a los trabajadores afectados por el abuso de la temporalidad en trabajadores indefinidos fijos.

Todo lo anterior, decretado tanto por la jurisprudencia como por la legislación europea, choca de frente con la interpretación y aplicación que está haciendo el Reino de España, pudiendo definir la interpretación que da de la Directiva y la jurisprudencia como escasa y perjudicial. Así, el Tribunal Supremo (TS) en ningún momento ha defendido la permanencia a la que hace alusión la UE, es decir, la fijeza, siendo que lo único que reconoce, a través de sus últimas sentencias, es la incorporación de los trabajadores que lleven trabajando como interinos por un periodo superior a tres años como indefinidos no fijos. Es decir, dejando en una situación de completa indefensión a estos trabajadores después de años volcados en su trabajo que prestan a la administración pública.

Lo anterior, fue reconocido el 22/06/2021, cuando el Pleno del TS tomó una decisión que, en contra del criterio del TJUE, sólo reconoce que se encuentran en abusividad aquellos interinos que lleven más de 3 años en la función pública siendo éstos susceptibles de ser reconocidos como indefinidos no fijos. Dicho esto, no solo no reconoce el abuso de ley en el que se encuentran los interinos españoles, sino que además sigue abogando por la temporalidad pues, es evidente que la conversión a "indefinido no fijo" no elimina la cuestión sobre la temporalidad ya que esta solo puede ser contrarrestada con el reconocimiento de la fijeza.

Paralelamente, conviene hacer alusión también, a la publicación del nuevo Real Decreto-Ley 14/2021 de 6 de julio de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, el cual fue emitido por el gobierno español con el objeto de solucionar la situación en la que se encuentran estos perjudicados. Se trata de una norma que entró en vigor desde el día siguiente al de su publicación en el BOE, modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, añade una nueva disposición adicional y regula un proceso de estabilización de empleo temporal. Sin embargo, la misma resulta insuficiente para las personas afectadas por este abuso de temporalidad, ya que la indemnización por despido es precaria, y para más inri, únicamente se podrá tener acceso a ella si has realizado un proceso selectivo previo. Ello deja a muchas personas indefensas en el caso de no presentarse al proceso selectivo.

A mayor abundamiento, dicho Real Decreto-Ley no se ajusta a lo que establece la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, ni a lo que indica la jurisprudencia del TJUE, en el sentido de que, tanto en su Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 25 de octubre de 2018 (asunto C-331/17 "Sciotto" EU:C:2018:859), como en su Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de febrero de 2021, (asunto C-760/18, EU:C:2021:113), reconocen la permanencia de los perjudicados por el abuso de temporalidad como medida compensatoria al problema. En concreto, la última sentencia mencionada trata sobre el abuso de temporalidad de una empleada, y el Tribunal establece lo siguiente:

“A este respecto, cabe señalar igualmente que el Tribunal de Justicia ha declarado que una disposición nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta, a través de una norma legal o reglamentaria, la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría

a las exigencias de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco. En efecto, una disposición de esta naturaleza, de carácter meramente formal, no permite deducir criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tal disposición entraña un riesgo real de utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo Marco (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 67 y jurisprudencia citada).”

Por ello, solicitamos a esta Institución que, en aras de lo que estipula la jurisprudencia europea, se establezca en España las mismas medidas para terminar con el abuso de temporalidad que sufren los trabajadores de la Administración Pública española, y no la publicación de un Real Decreto-Ley que deja a los perjudicados en la misma situación de precariedad y desamparo que vienen sufriendo desde la incorrecta transposición de la Directiva 999/70/CE.

En definitiva, se solicita a la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo que, transmita la problemática que se está dando en España a la Comisión europea, y esta se pronuncie acerca de la queja interpuesta en 2013 con número CHAP (2013)01917, la cual no ha sido resuelta desde que se interpuso. Y una vez se transmita lo anterior que, la Comisión Europea en su condición de organismo controlador del cumplimiento de la normativa europea por los Estados miembros, obligue a España a cumplir con la normativa y jurisprudencia europea, y tome como medidas respecto a los trabajadores de la AP en situación de abuso, al reconocimiento de los mismos como indefinidos fijos cuando superen los 3 años de contratos encadenados, así como a que se proceda a la apertura de un expediente de infracción contra el Reino de España por el abuso en la temporalidad de los trabajadores, tal y como indica la jurisprudencia europea, más concretamente en las Sentencias de 2016 y 2019, así como en el Auto de 2021, al tratarse la fijeza de un elemento fundamental en la relación laboral pública.

DERECHOS FUNDAMENTALES QUE SE VULNERAN

A su vez, mencionar que, la problemática que se acaba de exponer, vulnera derechos fundamentales inscritos en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en concreto tres. Estos derechos son el derecho a trabajar, la prohibición de discriminación en la aplicación de los Tratados, más concretamente en este caso el TFUE, y la protección en caso de despido injustificado, contenidos en los artículos 15, 21 y 30. Se hace referencia al artículo 15 debido a que, a causa de las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales españoles, se está obstaculizando el derecho a mantener sus puestos de trabajo; el artículo 21, debido a que el TFUE contiene la protección de los trabajadores en caso de rescisión de contrato laboral; y al artículo 30 debido a que, la jurisprudencia española no está protegiendo a los trabajadores de la administración en los casos de cese de su puesto de trabajo.

Por lo que se entiende que el Reino de España, y en concreto las administraciones públicas, están limitando el derecho a trabajar, el derecho al mantenimiento del puesto de trabajo, así como el derecho a una indemnización en caso de rescisión del contrato de trabajo.

Tal y como se ha expuesto, en el Reino de España se está dando un evidente caso de abuso respecto a la contratación de personal público en todas sus administraciones, debido a que no se lleva a cabo la conversión de los trabajadores afectados en trabajadores indefinidos fijos, asegurando de esta forma la permanencia en sus puestos de trabajo, tal y como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge, siendo que, en el presente caso, se está vulnerando la protección de estos trabajadores respecto a la indemnización que deberían recibir en caso de rescisión, así como, respecto al

mantenimiento de sus puestos de trabajo, tal y como recoge en la Carta Magna de la Unión Europea, y también el Pilar Europeo de Derechos Sociales que, de forma clara y transparente dice que debe fomentarse la transición hacia contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo.

ACCIONES JUDICIALES

Muchas de las personas adheridas a esta petición, ya han interpuesto acciones en vía nacional. En las mismas, dichos trabajadores de la administración pública han solicitado el reconocimiento de su derecho a un puesto de trabajo permanente, es decir, indefinido fijo.

Dichos procedimientos se encuentran algunos en curso, pendientes de resolución, y otros ya han obtenido sentencia en las cuales sus pretensiones han sido desestimadas, de tal forma que los jueces nacionales han elevado una cuestión prejudicial que ha sido resuelta (Asunto C -729/19) en fecha 2 de junio de 2021 y se ha concluido lo siguiente: (i) la existencia de una abusividad por parte de la Administración española en lo que respecta a la contratación pública al celebrar sucesivos contratos de carácter temporal y no prever medidas suficientes que eviten y sancionen situaciones de abuso, y (ii) el Tribunal Supremo, en concreto la sala de lo social del mismo ha considerado conveniente la conversión del personal temporal en trabajadores indefinidos no fijos. Sin embargo, la sala de lo contencioso-administrativo ha considerado que un eventual del personal estatutario sólo puede permanecer en la plaza que ocupa hasta que se formalice la oposición. Por lo que, como es de observar, el Tribunal Supremo no tiene una doctrina fija para la resolución de esta problemática.

Y ambas vías doctrinales, en ningún caso se ajusta a lo que en la presente petición se viene a solicitar, siendo, además, que la jurisprudencia del TJUE, así como la legislación europea, lo que vienen a indicar es que debe reconocerse la permanencia de estos trabajadores en sus puestos de trabajo con la administración.

ACCIÓN EMPRENDIDA EN EL ESTADO MIEMBRO SOBRE EL PROBLEMA

Como se ha mencionado en el apartado anterior, algunos de nuestros representados han puesto en conocimiento este problema ante la jurisdicción española, la cual ha desestimado las pretensiones de los mismos. A modo de resumen, y como prueba de ello podemos mencionar una serie de Sentencias, desestimatorias de las pretensiones de los trabajadores de la administración, tanto del Tribunal Supremo, como de las Salas de lo Contencioso-Administrativo y las Salas de lo Social de diferentes Tribunales Superiores de Justicia Autonómicos. De esta forma, podemos mencionar la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala 4ª de lo Contencioso Administrativo número 1062/2020 de 21 de julio; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala 1ª de lo social del 15 de abril de 2015; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social, Sección 1ª, número 822/2020 de 30 septiembre; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª número 1557/2020 de 19 noviembre. Por otro lado, tal y como se venía anunciando, también existen resoluciones desfavorables dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia Autonómicos, pudiendo de esta forma citar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de la Sala de lo Contencioso número 271/2021 de fecha 5 de mayo de 2021; la Sentencia de la Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 248/2021, de 28 de abril; la Sentencia de la Sección 2ª de la Sala de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, número 427/2018, de 19 de septiembre; la Sentencia de la Sección 1ª de los Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, número 539/2019, de 24 de julio; y así como la Sentencia de la Sección 4ª de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, número 248/2021, de 8 de abril.

De las anteriores sentencias mencionadas, podemos extraer una serie de argumentos utilizados por las mismas de forma reiterativa, y que van en contra de la jurisprudencia y legislación europeas. Dichos argumentos son: (i) ausencia de superación de un proceso selectivo que le haga merecedora del reconocimiento de la condición de funcionaria de carrera; (ii) se deja en manos del juzgador nacional la apreciación de la concurrencia o no del fraude; (iii) el mero hecho de que un nombramiento interino se prolongue no ha de dar lugar sin más a la apreciación de abuso en la contratación; (iv) no se puede tachar de abusiva ni fraudulenta la prolongación del nombramiento; (v) la situación de la recurrente se acomodaba plenamente al régimen de los funcionarios interinos y del empleo público; (vi) al no haber abuso ni fraude no cabe adoptar medidas ni conversión de la vinculación temporal en fijo. Porque además resultaría contrario a los principios de igualdad, mérito y capacidad. El único modo de adquirir la condición de funcionario de carrera es a través del correspondiente proceso selectivo, y ello tampoco les garantiza la permanencia en el puesto ya que incluso a quienes superan el proceso selectivo no se les puede garantizar un puesto concreto. Se garantiza una plaza, no un puesto; (vii) el contrato se ha extinguido de forma legal y de ello no se deriva ningún tipo de indemnización procedente.

Por otro lado, mencionar que, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo Español se ha pronunciado acerca de este asunto y el mismo no solo ha emitido resoluciones desfavorables, sino que, tras resolverse la cuestión prejudicial (Asunto C -729/19) en fecha 2 de junio de 2021, ha rectificado la doctrina establecida hasta el momento y ha constatado que, el personal laboral que lleve prestando sus servicios por un periodo superior a 3 años, pasa a ostentar la condición de indefinido, pero considerándose no fijo. Esta consideración es totalmente insuficiente, ya que esta conversión de un contrato temporal en un contrato indefinido no fijo sigue perjudicando gravemente al trabajador que ha sufrido durante años el abuso de la temporalidad en su puesto de trabajo, ya que puede ser despedido del mismo modo que un trabajador temporal y, además, es susceptible de perder su plaza por una convocatoria pública de la misma que no le reconocería ningún derecho a ese trabajador.

Esto en cuanto al personal laboral que trabaja para la Administración Pública española. En el caso de los funcionarios interinos que también vienen padeciendo una situación de abuso por el encadenamiento de contratos de interinidad, como se ha advertido, la sala de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo español, recientemente ha considerado que un trabajador eventual del personal estatutario sólo puede permanecer en la plaza que ocupa hasta que se formalice la oposición. Ello demuestra que la doctrina emanada de los juzgados españoles no es conforme a los pronunciamientos del TJUE ni a la interpretación que hace este sobre la Directiva 1999/70/Ce, existiendo por lo tanto un evidente incumplimiento por parte del Estado español en lo que respecta a la transposición y cumplimiento efectivo de la normativa de la Unión.

DOCUMENTO 7



De: NOREPLY-PETIPORT@europarl.europa.eu [mailto:NOREPLY-PETIPORT@europarl.europa.eu]
Enviado el: lunes, 26 de julio de 2021 20:37
Para: bufet@navascusi.com
Asunto: Portal de Peticiones del PE – Solicitud de presentación de una petición

Estimado/a Juan Ignacio :

Le damos las gracias por haber presentado una nueva petición en el Portal de Peticiones del Parlamento Europeo.

A continuación su petición será procesada por el Parlamento Europeo. Sírvase tener en cuenta que ello puede llevar algún tiempo, ya que el proceso consta de varias fases. En la mayoría de los casos, la secretaría de la Comisión de Peticiones preparará un resumen de su petición, que se traducirá a todas las lenguas oficiales de la Unión Europea. Dicho resumen figurará en el Portal de Peticiones tan pronto como la comisión haya tomado una decisión sobre la admisibilidad de su petición. Dicha decisión se le comunicará por escrito.

El Portal de Peticiones del Parlamento Europeo le ha enviado automáticamente este correo electrónico.

DOCUMENTO 8

EUROPEAN PARLIAMENT
COMMITTEE ON PETITIONS
THE SECRETARIAT
RUE WIERTZ 60, 1047, BRUSSELS

Muy señor mío,

El presente escrito tiene como objeto ampliar la petición que, en fecha 26 de julio de 2021, fue presentada por **D. JUAN IGNACIO NAVAS MARQUÉS**, a través del portal online de peticiones, ante la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo, en relación al abuso de temporalidad en la contratación con la Administración Pública Española.

i. Como se ha comentado, en fecha 26 de julio del presente año 2021, se interpuso a través del portal de peticiones del Parlamento Europeo, una petición cuyo título es “Abuso de temporalidad en la contratación con la Administración Pública Española”. Se adjunta el resumen de la petición como Documento nº1.

ii. El mismo día 26, se recibió por parte de la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo el acuse de recibo a través del cual, dicha institución comunicaba que la petición sería procesada por el Parlamento Europeo. Se adjunta el acuse de recibo como Documento nº2.

iii. Que, con objeto de facilitar al Parlamento Europeo su labor para con las Peticiones Parlamentarias, esta parte, por medio del presente escrito, se dispone a ampliar la petición presentada en fecha 26 de julio de 2021 por D. Juan Ignacio Navas Marqués.

El objeto de la presente ampliación es poner en conocimiento de la Comisión de Peticiones del Parlamento a la que me dirijo, el incumplimiento manifiesto en el que ha venido incurriendo en los últimos años la Unidad de Derecho Laboral de la Comisión Europea en lo referente a la tramitación de la denuncia múltiple, registrada bajo el número de referencia

CHAP(2013)01917, relativa al abuso de la contratación temporal en la administración pública española y la falta de aplicación de la Directiva 1999/70/CE por parte del Reino de España.

En concreto, la razón que ha motivado el presente escrito de ampliación, es la manifiesta inacción e inoperancia por parte de la Comisión europea en la tramitación de la mencionada denuncia múltiple la cual, lleva tramitándose desde el año 2013, es decir, desde hace ocho años. Sin embargo, pese al transcurso de tantos años la Comisión, a fecha de hoy, no ha emitido un **DICTAMEN MOTIVADO** sobre esta cuestión, así como tampoco una resolución definitiva sobre el asunto.

Pues bien, si nos remitimos a las comunicaciones emitidas sobre la denuncia registrada como CHAP(2013)01917, la Comisión, desde que comenzó su tramitación en el año 2013, tan solo ha emitido tres escuetas comunicaciones que acompañamos a este escrito como Documento nº3. De conformidad con el contenido que estas desprenden, se puede afirmar que dichas comunicaciones son claramente insuficientes siendo que, únicamente se remiten a observar las novedades legislativas llevadas a cabo por el Gobierno de España, pero, en ningún momento la Comisión entra a valorar el fondo jurídico de las mismas, pues de lo contrario hubiese llegado a una única conclusión, y es que el Reino de España sigue sin cumplir con el contenido de la Directiva 1999/70/CE.

Además, tal y como se puede comprobar en su contenido, en todas ellas la Comisión expone que es plenamente conocedora del alto número de denuncias que se presentan sobre este asunto, y por ese motivo registra todas ellas bajo un solo número de referencia, tratando el asunto de manera múltiple. Sin embargo, y pese a que pone de manifiesto que tiene conocimiento de la relevancia que reviste este asunto, la Comisión Europea no ha emitido una resolución formal y definitiva, esto es, un **DICTAMEN MOTIVADO** donde se garantice una solución para todos los empleados públicos que se encuentran actualmente en régimen de abusividad, los cuales se acercan al millón de personas afectadas y que, ante la inactividad de la Comisión, se hallan en una situación de inseguridad e indefensión frente al abuso con el que la Administración pública española lleva actuando en materia de contratación temporal en la última década.

De conformidad con el Reglamento Interno del Parlamento Europeo, las peticiones admitidas a trámite serán examinadas por la comisión competente en materia de peticiones, y esta tendrá la potestad de decidir si se debe elaborar un informe respecto a una petición admitida a trámite.

Así, si se estima necesario, la comisión en cuestión podrá solicitar al presidente del Parlamento que remita su opinión o recomendación a la Comisión, al Consejo o a la autoridad del Estado miembro de que se trate para que actúen o respondan. Todo ello, de conformidad con el artículo 227.6 del Reglamento Interno del Parlamento Europeo.

En la petición presentada con fecha 26 de julio de 2021, se solicitaba a la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo que, *“transmita la problemática que se está dando en España a la Comisión europea, y esta se pronuncie acerca de la queja interpuesta en 2013 con número CHAP (2013)01917, la cual no ha sido resuelta desde que se interpuso. Y una vez se transmita lo anterior que, la Comisión Europea en su condición de organismo controlador del cumplimiento de la normativa europea por los Estados miembros, obligue a España a cumplir con la normativa y jurisprudencia europea, y tome como medidas respecto a los trabajadores de la AP en situación de abuso, el reconocimiento de los mismos como indefinidos fijos cuando superen los 3 años de contratos encadenados, así como a que se proceda a la apertura de un expediente de infracción contra el Reino de España por el abuso en la temporalidad de los trabajadores, tal y como indica la jurisprudencia europea, más concretamente en las Sentencias de 2016 y 2019, así como en el Auto de 2021, al tratarse la fijeza de un elemento fundamental en la relación laboral pública”*.

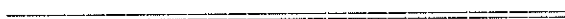
Por tanto, a pesar de que hace ocho años que se interpuso la meritada denuncia múltiple, y en vistas de que la Comisión Europea, desde el año 2013, no ha emitido una resolución definitiva que ponga fin al abuso de temporalidad de los funcionarios interinos en España, esta parte se dirige a la Presidenta de la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo, Dolors Montserrat, con el fin de que, teniendo en cuenta la petición presentada por esta parte en fecha 26 de julio de 2021, y la que se hace por medio del presente escrito, emita un dictamen motivado para que, con su mejor diligencia, emita una opinión y recomendación a la Comisión Europea, con el fin de que se pronuncie de forma definitiva sobre el incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE por parte del Reino de España.

Por todo ello,

Por medio del presente escrito, SOLICITAMOS de esta Comisión de Peticiones que lleve a cabo todas y cada una de las actuaciones necesarias planteadas en petición efectuada por **D. JUAN IGNACIO NAVAS MARQUÉS** en fecha 06 de septiembre de 2021.

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes followed by a horizontal line and a long diagonal stroke extending downwards and to the right.

DOCUMENTO 9



CARTA DE MORA DIRIGIDA LA UNIDAD DE DERECHO LABORAL DE LA COMISIÓN EUROPEA

Por medio de la presente, D. Juan Ignacio Navas Marqués de nacionalidad española, y con domicilio a efectos de notificación en la Calle Velázquez 18, 28001 de Madrid (España), se dirige al Jefe de la Unidad de derecho laboral, Adam Pokorny, en relación a la tramitación que dicha Unidad de la Comisión está llevando a cabo de la denuncia múltiple registrada bajo el número de referencia CHAP(2013)01917, relativo al abuso de la contratación temporal en la administración pública española y la falta de aplicación de la Directiva 1999/70/CE por parte del Reino de España.

En concreto, la razón que ha motivado la presente Carta de Mora, es la inacción e inoperancia por parte de la Comisión europea en la tramitación de la mencionada denuncia múltiple la cual, lleva tramitándose desde el año 2013, es decir, desde hace ocho años, y sin embargo la Unidad a la que me dirijo aún no ha emitido una resolución definitiva sobre el asunto, así como tampoco ha realizado un requerimiento formal al Estado español por la manifiesta falta de transposición y eficacia de la Directiva 1999/70/CE.

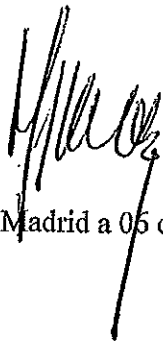
Cabe destacar que, siguiendo con el contenido de las cuatro escuetas comunicaciones que ha venido emitiendo la Unidad de Derecho Laboral de la Comisión sobre este asunto, y que adjuntamos a este escrito, el contenido de las mismas es claramente insuficiente siendo que, únicamente se remite a observar las novedades legislativas llevadas a cabo por el Gobierno de España pero, en ningún momento ha valorado el fondo jurídico de las mismas, pues de lo contrario hubiese llegado a una única conclusión, y es que **el Reino de España sigue sin cumplir con el contenido de la Directiva 1999/70/CE.**

Además, en todas ellas la Comisión expone que es plenamente conocedora del alto número de denuncias que se presentan sobre este asunto, y por ese motivo registra todas ellas bajo un solo número de referencia, tratando el asunto de manera múltiple. Sin embargo, y pese a que tiene conocimiento de la relevancia que reviste este asunto, la Comisión europea no ha emitido una resolución formal y definitiva, incumpliendo en consecuencia, con sus deberes de velar y controlar la correcta aplicación del Derecho de la UE, de conformidad con el artículo 17.1 del Tratado de la UE.

Es por ello que esta parte considera que, la Comisión europea está incumpliendo su deber de supervisión y control sobre los Estados miembros para garantizar la correcta transposición y eficacia de la normativa emanada de la Unión, y más concretamente del Reino de España.

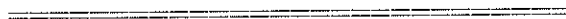
Dicho esto, y volviendo a la cuestión de que la queja registrada como CHAP(2013)01917 lleva tramitándose durante ocho años desde que se presentó, en la práctica esta manifiesta demora por parte de la Comisión se ha traducido en que miles de afectados no han obtenido una resolución definitiva sobre sus circunstancias laborales, lo que ha venido generando una situación de inseguridad e indefensión frente al abuso con el que la Administración pública española lleva actuando en materia de contratación temporal.

Es por ello que esta parte insta a la Comisión por medio de la presente Carta a emitir una resolución definitiva sobre el CHAP (2013)01917, y así cumplir con su deber de responder a las quejas presentadas por los ciudadanos europeos. Todo ello siguiendo con la postura adoptada por la reciente jurisprudencia emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación a la abusividad de la temporalidad por parte de la Administración pública española, y que fue plasmada en la Sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de junio 2021 (C 726/19), y en el Auto del Tribunal de Justicia de 2 de junio de 2021(asunto C-103/19).



En Madrid a 05 de septiembre de 2021.

DOCUMENTO 10



Información sobre el curso dado a las denuncias registradas con la referencia CHAP (2013)01917 – Ausencia de medidas para prevenir el uso abusivo de sucesivos contratos de duración determinada en el sector público español

(Para consultar la información incluida en comunicaciones anteriores, véase [Information Notice of multiple complaint CHAP\(2013\)01917¹](#) e [Information about the follow up brought to the complaints registered under reference CHAP\(2013\)01917 - Spanish public sector²](#))

Situación actual

El 7 de julio de 2021 fue publicado el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público³, el cual incluía la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. El Real Decreto-ley fue convalidado por el Congreso de los Diputados en su sesión plenaria de 21 de julio de 2021. No obstante, en la misma sesión, la Ministra de Hacienda y Función Pública anunció la introducción de nuevos cambios en los próximos meses.

La Comisión está actualmente analizando esta última modificación y seguirá el futuro proceso legislativo de cerca con el objetivo de evaluar la conformidad del texto resultante con la Directiva 1999/70/CE⁴ y la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia.

Los denunciantes serán informados a través de esta página web⁵ de los resultados de la investigación de la Comisión.

¹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/information-notice-multiple-complaint-chap-2013-01917_es.pdf

² https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/reply_pm_es_public_sector_ftwd_20201006_es.pdf

³ BOE núm. 161, de 07/07/2021, BOE-A-2021-11233.

⁴ Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (OJ L 175, 10.7.1999, p. 43–48).

⁵ https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_es