

MEMORIA ANUAL AÑO 2021

1. INTRODUCCIÓN

La Plataforma de Empleados Públicos en Abuso (EPA), comenzó a gestarse hace años cuando se produjo la denominada firma del acuerdo entre Montoro y los sindicatos mayoritarios (CCOO, UGT y CSIF).

Desde entonces muchos de sus miembros por separado y en distintas comunidades autónomas han fomentado que se conozca el pacto del gobierno con los sindicatos que se traduce como el mayor ERE encubierto de las Administraciones Públicas actualmente permitido y votado por casi todos los partidos políticos mediante el RD 14 /2021. Favoreciendo la modificación tanto del TREBEP como del ET (herramientas, códigos, reglamentos para el trabajador que tenían en su contenido el tiempo establecido para las convocatorias y todos los supuestos posibles) para evitar ser sancionado por la Unión Europea a costa de malograr los servicios públicos y despedir a los trabajadores públicos que vienen sufriendo durante décadas abuso de la temporalidad porque no se ha transpuesto la directiva 1999/70 CE al ámbito público español pero sí al privado. Vulnerando con ello varios principios como el de no discriminación e igualdad.

Al vulnerar y no permitir a los trabajadores permanecer en sus puestos de trabajo hasta su jubilación según

Desde hace años se ha judicializado el problema, pues las Administraciones Públicas no consideraban que los empleados temporales estuvieran en abuso aunque las normas tanto Administrativas como de lo social aunque se estuviese décadas desempeñando la misma función

(estuvieran uno de los abogados que ha conseguido elevar cuestiones perjudiciales a Europa es el Sr. Araúz que ha intentado por numerosas vías conseguir la “fijeza” pero el abogado que ha encabezado, y nos ha permitido organizarnos en Europa ha sido el Sr. Navas del bufete Navas&Cusi que conociendo el engranaje y entramado jurídico europeo nos ha permitido traspasar fronteras y adentrarnos en el mundo jurídico de la reclamación y denuncia frente al TJUE gracias a que los colectivos, distintas plataformas e incluso entes particulares realizaran acciones (como quejas ante la CE) que se han agrupado en CHAPTER que han permitido que los trámites se pudieran agilizar legalmente y no tener que esperar los tiempos establecidos en cada proceso.

2. ORIGEN

En mayo de 2021 se constituye definitivamente la Plataforma EPA (Empleados Públicos en Abuso) unificando numerosas personas de diversos campos profesionales con el deseo de que se haga justicia con los empleados públicos en fraude de ley por abuso de la temporalidad desde Europa, pues, desde España la vía política, sindical y judicial se encuentra corrompida por intereses propios y no beneficiosos para el Estado Español, sus ciudadanos, su economía y el bienestar social general.

El objetivo es obtener la permanencia hasta la jubilación en nuestro puesto de trabajo independientemente de nuestra categoría (funcionarial, estatutaria, laboral, por programas...). Previamente a la constitución de la Plataforma se había creado otro grupo y se consultaron diversos abogados de los que disponemos el presupuesto que puede ser consultado por los asociados previa petición. Al final, después de valorar todas las posibilidades nos decantamos por el bufet de Navas por ser el más competente y experto en Derecho Comunitario. Véase vídeos de youtube e información publicada en página web y redes sociales.

3. CONCEPTOS BÁSICOS LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Qué es una Relación de Puestos de Trabajo

Es un instrumento organizativo a través del cual las administraciones estructuran al personal a su servicio. Y lo hacen en función de la necesidad de los servicios que tengan y los requisitos mínimos indispensables de cada puesto, es decir, no tiene en consideración a la persona que lo ocupa sino al puesto en sí. Ese carácter objetivo es uno de sus rasgos característicos.

Diferencia entre puesto y plaza

Las plazas las crea la administración y se convocan en la Oferta de Empleo Público (OEP) para su cobertura mediante el correspondiente procedimiento (oposición, concurso-oposición, etc). Se agrupan en cuerpos, escalas, subescalas y categorías.

Los puestos de trabajo son los elementos en los que se organiza internamente la Administración y no son objeto de Oferta de Empleo Público. El puesto de trabajo se adquiere una vez obtenida la plaza.

En el caso de los EPAs indicamos que es puesto de trabajo porque al estar en abuso y, en algunos casos no haber tenido posibilidad de presentarnos a otros procesos selectivos para permanecer en la Administración Pública, ya que, ya hemos accedido a ella, tenemos unos derechos adquiridos como trabajadores y los plazos para la convocatoria de dichos procesos vienen recogidos en el TREBEP y ET.

Diferencia entre RPT y plantilla

Son dos instrumentos necesarios y complementarios, cada uno tiene su propia finalidad y naturaleza.

Como ya se ha señalado, la RPT es un instrumento técnico objetivo de ordenación del personal al regular las características esenciales del puesto, funciones y requisitos de acceso.

La plantilla de personal tiene un ámbito más reducido que consiste en la cuantificación de plazas. No determina las características esenciales del puesto ni los requisitos para su ocupación. Su finalidad es de ordenación presupuestaria y no es obligatoria la negociación sindical, cosa que si lo es para la RPT. Tiene carácter subjetivo al estructurar las plazas de los distintos cuerpos y escalas

Diferencia entre estatutario eventual e interino

"Estatutario eventual" es el equivalente al funcionario interino de programa o por obra y servicio,

"Estatutario interino" es el funcionario interino de vacante

Diferencia entre juzgado contencioso administrativo y de lo social

El juzgado contencioso administrativo lleva en España los casos de estatutarios y funcionarios.

El juzgado de lo social lleva en España los casos de los laborales. En el primero de ellos, se suelen imponer costas en los procedimientos de los Empleados Públicos en Abuso. Sin embargo en el Juzgado de lo social no se suelen producir.

4. REUNIONES

En un principio las reuniones se establecieron con más asiduidad y a demanda. A partir del año 2022 se han fijado las reuniones cada 15 días para la Junta Directiva y se resolverá una Asamblea General para los socios a finales del 2022.

PARA EMPEZAR CON LAS ACCIONES A NIVEL EUROPEO SE CONSULTARON DISTINTOS DESPACHOS Y PROFESIONALES.

ABOGADOS VISITADOS Y/O PROPUESTOS

Navas&Cusí, nos decantamos por este bufete porque nos atendió en todas las ocasiones, su información fue clara y precisa. Son expertos en derecho comunitario y el precio que nos solicitaba se ajustaba a lo que buscaba el colectivo y era asumible por parte de todos.

Araúz, declinó llevar nuestra acción por tener mucho trabajo en el bufete y no estar especializado en Derecho Comunitario.

Balms, nos dio presupuesto y tuvimos reuniones con el grupo pero no llegamos a aceptar su propuesta porque se estaba negociando en reuniones paralelas y sin información al resto del grupo (Conchi tuvo que cambiar cita médica y se supo por las reuniones con las FEMP que Esther necesitaba apoyo para acudir a las mismas).

Bocanegra, no llegamos a tener oferta en firme porque se encargó Pedro Landeira y no nos informó al respecto, no sabemos si Loli o algún miembro más del grupo disponía de esa información.

Fruitós, tampoco nos dio ningún presupuesto ni estaba interesado por el tema, al menos es la información proporcionada por Landeira después de varios contactos con el mismo.

Salamá. Con respecto a este letrado, no respondió nuestras llamadas. Por lo que, desistimos de contactar con él.

Jover, el presupuesto que facilitó no se ajustaba a nuestras pretensiones y fue desestimado.

Arriaga, existía conflicto de intereses porque trabaja para la administración al igual que Garrigues.

Garrigues, declinó aceptar nuestro caso por conflicto de intereses.

Martínez Echevarría. No se optó por ellos porque nos dieron presupuesto para acciones a nivel nacional no europeo.

Después de valorar a cada despacho nos decantamos por Navas&Cusí por ser expertos en Derecho Comunitario y tener más experiencia en el campo.

MAYO

Se realizan reuniones los días:

En las reuniones se debaten los siguientes temas:

1ª REUNIÓN JUAN IGNACIO NAVAS

26/05/2021

Breve explicación de Juan Ignacio Navas de las formas de proceder en Bruselas, de los procedimientos que ha llevado a cabo.

Explicación por parte del grupo sobre la situación actual del colectivo y se le pregunta por las distintas acciones a llevar a cabo en las que se incluirían a los cesados.

Las acciones que nos propone son

1. Recurso y queja a la CE por la vulneración del Reino de España del Derecho Europeo
2. Paralelamente a este recurso se realizaría un inicio de petición preguntando al Parlamento Europeo.
3. Recurso de inactividad por parte de la CE

4. Procedimiento de infracción ya que en España no se sanciona el abuso ni se encuentra abuso hacia los temporales de larga duración.

Se le comenta por email que las acciones que se han comentado ya se están llevando a cabo y estaríamos en el punto 4. Pero Juan Ignacio menciona que puede hacerse de mejor manera todos los puntos debido al poco o escaso resultado que hemos recibido. Valorar y ver su propuesta.

Por otro lado, menciona la posibilidad de realizar cuotas entre los interesados y que se pagarían directamente a una cuenta gestionada por el bufete pero menciona que la organización del colectivo le tiene que dar soporte recopilando datos, sentencias, etc...

Creamos grupo de whatsapp, cuenta Gmail y empezamos a introducir datos en drive para ir organizándolo según demanda y necesidades del bufete.

Los documentos que se le han proporcionado son:

- Cuestionario de Google drive.
- Enlace al formulario:
<https://forms.gle/Da55shqK1EARiBsa9>
- Dossier de la CE
- Informe de María Emilia Casas
- Resumen de sentencias.

Este día, se tenía listo un borrador de formulario para que lo completaran los EPA y que sirviera para recopilar datos de los interesados y proporcionárselo al bufete elegido para tener una buena organización desde el principio. Enviado a Navas&Cusí

Enlace al formulario:

<https://forms.gle/Da55shqK1EARiBsa9>

Para poder recibir correos electrónicos se crea la cuenta

Acciones Bruselas

bruselas2000epta@gmail.com

Que es proporcionada a todos los miembros que integran la organización de EPA.

El 27 de mayo decidimos que nos va a representar el despacho de NAVAS&CUSÍ

Los días 26 y 31 de mayo se tienen videoconferencias con el despacho de Navas ya que decidimos que es el mejor para representar a nuestro colectivo en Europa

El día 27 de mayo nos envía una carta y anexos con sus logros en la Unión Europea y por nuestra parte le remitimos la sentencia de Grecia y el auto de Portugal.

2ª REUNIÓN JUAN IGNACIO NAVAS

31/05/2021

En la reunión del 31 de mayo Juan Ignacio nos informa de la necesidad de crear una Asociación a nivel Nacional y un Lobby a nivel europeo.

Crear una asociación es conveniente por varios motivos

razones por las que es conveniente contar con el vehículo jurídico que ofrece una asociación son diversas:

· Desde un punto de vista procesal: La queja ante la Comisión conlleva acreditar que los ciudadanos nacionales de un Estado Miembro han acreditado mi representación y apoderamiento de todos y cada uno de los reclamantes. Si la queja la realiza una asociación con un número x de asociados (su nº es totalmente indiferente desde el punto de vista jurídico) es muy sencillo y claro otorgar un poder general para pleitos en nombre de la asociación a mi favor, firmante de la queja.

· Desde el punto de vista contractual: La Hoja de Encargo que va a preparar el Despacho por este asunto tiene un objeto y tiene unos destinatarios (los interesados). Dado el nº de éstos es necesario ser extremadamente cuidadosos con los compromisos adquiridos por el Despacho tanto desde el punto de vista del objeto del encargo como del dinero en concepto de honorarios a percibir por ello. Lo lógico es que esa Hoja de Encargo sea emitida a una sola entidad que englobe a todos los interesados y que sea esa entidad la que realice los pagos de honorarios comprometidos.

· Desde el punto de visto logístico: A través de una entidad que exista entre los interesados y el Despacho, con más razón si su origen y distribución geográfica es tan variopinta, es mucho más sencillo recopilar la documentación que va a presentarse adjunta a la queja y que determine qué asociados están en condiciones de poder formar parte de la queja. La recopilación de los fondos, no

sólo para abonar nuestros honorarios, sino para obtener los recursos necesarios para sostener los gastos de gestión que conlleva la preparación de la documentación necesaria, es mucho más sencilla si existe una asociación. Este tipo de entidades tienen personalidad jurídica propia y pueden ser titulares de cuentas corrientes.

En esta fecha vamos perfilando los documentos necesarios para el bufete como hoja de encargo, los documentos necesarios para recopilar como:

- Fotocopia del DNI vigente del interesado.
 - Fotocopia del/los contrato/s laboral/es suscrito/s con la Administración. Es importante que, si son varios contratos, que dispongamos de todos.
 - En caso de haber existido un despido o no renovación del último contrato, documento acreditativo de esa situación (carta, email, burofax, etc.).
-
- Descripción en documento Word de las distintas funciones y cometidos del puesto de trabajo del interesado y su equivalencia con el puesto de trabajo X ofrecido por la misma Administración contratante y que goza de una duración indefinida.

JUNIO

Se realizan reuniones los días:

En las reuniones se debaten los siguientes temas:

Los días 3 y 7 de junio los miembros de la Plataforma de EPA tuvimos reuniones.

20 de junio. Se realiza una petición a la Comisión de Peticiones del Parlamento Europeo

Reunión 21 de junio. Se realiza una reunión por zoom organizada por TEDIMA (Temporales Eventuales de la Diputación de Málaga) para explicar la Reclamación en la Unión Europea por la Plataforma EPA para que realicen las preguntas que quieran al bufete elegido.

El 24 de junio se prepara un comunicado elaborado por Navas&Cusí.

Desde la Plataforma de empleados públicos en abuso (EPA) se comunicó la siguiente noticia que se llevó a cabo desde nuestro colectivo.

Bruselas abrió expediente sancionador contra España por el abuso de la temporalidad de los empleados públicos

- *El expediente es del 2013, pero la Comisión no ha avanzado en el asunto. Por eso el despacho Navas & Cusí va a iniciar acciones que obliguen a la Comisión a manifestarse o que sea el Tribunal de Luxemburgo quien juzgue su inactividad*
- *Luxemburgo resolvió el pasado 3 de junio que desde el punto de vista práctico la normativa española no tiene mecanismos para evitar -y en su caso sancionar- el abuso de la temporalidad.*

[Navas & Cusí](#). Bruselas, 24 de junio de 2021. El colectivo de ‘Empleados Públicos en Abuso’ **denunció el abuso de la temporalidad española ante la Comisión Europea en 2013**. Sin embargo, pasada casi una década, Bruselas no ha tomado ninguna decisión. **“Es una pasividad inadmisibile** cuando estamos hablando de un abuso que afecta a 800.000 españoles, ciudadanos europeos, por un incumplimiento de la directiva sobre Trabajo de Duración Determinada de 1999”, denuncia Juan Ignacio Navas, socio-director de Navas & Cusí, despacho español especializado en derecho europeo con sede en Bruselas.

Hasta la fecha son cientos los empleados públicos que se han sumado a la acción jurídica emprendida por Navas & Cusí. “Estamos seguros que serán miles los que se sumen porque estamos hablando de un problema que afecta a un colectivo demasiado amplio de trabajadores públicos abusados por temporalidad”, apunta el socio-director de navascusi.com

Navas anuncia que **este mismo mes de junio emprenderá acciones para forzar a la Comisión a manifestarse sobre el abuso de la temporalidad en los empleados públicos o bien denunciar su pasividad ante el Tribunal de Justicia de la UE**. Precisamente Luxemburgo ya se ha manifestado hasta en cuatro ocasiones sobre el abuso de la temporalidad en los empleados públicos. La última, el pasado 3 de junio, sobre un caso de una ‘interina’ de la Comunidad de Madrid que fue despedida sin indemnización tras 13 años concatenando interinidad.

Denuncia la inexistencia de mecanismos para prevenir y sancionar el abuso

“Luxemburgo viene a resolver que la ley española no se opone a la directiva comunitaria en la letra, pero sí en el resultado”, señala Navas. La Ley española permite prolongar la temporalidad hasta que finalicen los procesos selectivos y establece un plazo de 3 años para organizarlos.

Sin embargo -afea Luxemburgo- **el Supremo permite prorrogar ese plazo legal de 3 años por diferentes motivos, por lo que el resultado es “tan variable como incierto”**, denuncia el Tribunal de Justicia de la UE. Luxemburgo rechaza las razones “puramente económicas” como la crisis económica “para justificar que el derecho nacional no cuente con medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización de contratos de duración determinada”.

En realidad -continúa Luxemburgo- **esas relaciones laborales “no tienen carácter temporal, sino por el contrario, permanente y duradero”**. Y concluye: la prolongación de la temporalidad “no está justificada”. Por último, el Tribunal de Justicia de la UE **afea que la normativa española “no incluya ninguna medida destinada a prevenir y en su caso sancionar, la utilización abusiva de la contratación de duración determinada sucesiva”**.

“No sólo queremos que haya una indemnización por despido equiparable a cualquier otro trabajador sino que -como exige Luxemburgo- exista un régimen sancionador disuasorio para que la

administración no reitere su práctica abusiva”, concluye Jesús Vega, uno de los coordinadores de ‘Empleados Públicos en Abuso’.

Para Navas, la doctrina de Luxemburgo es clara contra el abuso de la temporalidad en la función pública. **“La Comisión Europea terminará concluyendo el incumplimiento del derecho europeo por parte de España** lo que conllevará sanciones y permitiría a los ciudadanos reclamar los daños causados, siguiendo la llamada doctrina Francovich-Bonifacio’ de Luxemburgo”, concluye Navas, quien advierte que el proceso de infracción de la Comisión será “preciso y universal” para resolver este problema.

Por último, el socio-director de navascusi.com asegura “ser consciente de que este es un **problema endémico y estructural**”. Por eso plantea “una solución que compagine el equilibrio presupuestario, el respeto a la legislación europea y la eliminación de los abusos de la temporalidad en la función pública”.

Para más información:

www.navascusi.com

Situación de la queja presentada ante la Comisión Europea:
<https://drive.google.com/file/d/1rFcIEDc7HsnnjJ7kxTUvm6bE73W0yan/view?usp=sharing>

Adjuntamos sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 3 de junio de 2021:
<https://drive.google.com/file/d/1gQD-XDRGHixUyLrto-2ikfjICXKkk6U/view?usp=sharing>

Adjuntamos directiva de 1999 sobre Trabajo de Duración Determinada:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31999L0070&from=ES>

Adjuntamos ‘informe María Emilia Casas’ sobre el abuso de la temporalidad en la función pública:
https://drive.google.com/file/d/1eVcGOhWzL_mXto9WViHdryemufRyC2W9/view?usp=sharing

Resolución del Parlamento Europeo contra la precariedad laboral de 2018:
https://drive.google.com/file/d/1IWeg1wCR5Grp-JmV5Eb8A_vOhg-7cL4/view?usp=sharing

Adjuntamos video explicativo de Juan Ignacio Navas, socio-director de Navas & Cusí, sobre la estrategia jurídica a seguir: <https://www.youtube.com/watch?v=a1qQ2b9JwWY>

https://docs.google.com/document/d/101lf9ai0ar4xJEg-gY8FzaXgAx01a2c6A_ccZHhXSo0/edit?usp=sharing

Reunión 27 de junio de 2021 en la que **acordamos realizar la asociación** y vamos preparando el acta fundacional y los estatutos.

Realizamos la votación de los puestos a desempeñar por cada uno y por votación quedan de la siguiente manera:

Presidenta: Conchi

Vicepresidenta: Esther

Tesorero: Nacho

Secretaria: Beatriz

Vocales: el resto de los miembros.

JULIO

Se realizan reuniones los días:

En las reuniones se debaten los siguientes temas:

- **REUNIÓN 20 de julio EPA – NAVAS**
- Ayer se revisó el documento que Juan Ignacio nos envió y se plantearon unos cambios en la redacción de dos puntos. Perfilado el texto, lo presenta hoy mismo como

- **24 de julio** se redacta la **PETICIÓN A LA COMISIÓN DE PETICIONES DEL PARLAMENTO EUROPEO**

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 puesto de trabajo 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 (se cambia una figura temporal por otra temporal). Es decir, dejando en una situación de completa indefensión a estos trabajadores después de años volcados en su trabajo.

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 trabajadores temporales públicos 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 primeramente. Lo que deja a todas las 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 europea, en el sentido de que, el TJUE, 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 sanción disuasoria (que debe comprender una indemnización al trabajador abusado y una sanción a la entidad abusadora, como medida preventiva ante futuros abusos) 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 lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, número 427/2018, de 19 de septiembre; la Sentencia de la Sección 1ª de lo 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 y 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 quienes 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, recientemente 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 existe doctrina distinta para un aspecto similar, y con independencia de ello, sigue vulnerando tanto la normativa europea como la jurisprudencia europea.

- **27 de julio “Queja Parlamentaria”.** Colgamos el “acuse de recibo” en el grupo de TELEGRAM, también acordamos, y, se indicó por petición del bufete de Navas&Cusí que no se colgarían los documentos jurídicos pero sí los acuses de recibo y las contestaciones recibidas de los distintos entes u organismos europeos.

- El día 29 de julio recibimos acta fundacional y estatutos pero no se firman por algunos integrantes ya que, en reuniones anteriores se había establecido que el despacho de abogados nos iba a proporcionar la documentación y seguir sus indicaciones, al no estar de acuerdo con ese aspecto (previamente debatido y acordado), se produce la marcha de algunos miembros de EPA. Por lo que, se realizan nuevos documentos supervisados por Navas&Cusí.

AGOSTO

Se realizan reuniones los días:

En las reuniones se debaten los siguientes temas:

- En el mes de agosto desde el despacho se presentaron las **Cautelares en el TJUE**, con carácter de urgencia. Nos informa que el TJUE suele ser muy rápido en la respuesta. También nos confirma que el bufete no cierra en agosto.
- Considera que el número de gente que estamos aglutinando es muy importante y que 1000 personas es ya un éxito, por lo que propone la creación de un Lobby que nos identifique como grupo de presión.

SEPTIEMBRE

Se realizan reuniones los días: 5, 9, 10, 22 y 24.

En las reuniones se debaten los siguientes temas:

- Transparencia
- Formación de lobby
- Explicación de las medidas cautelares
- Estatutos de la asociación.

NOVIEMBRE

Se realizan reuniones los días: 1 y 28.

En las reuniones se debaten los siguientes temas:

- Reunión informativa con militares (reservistas) porque quieren iniciar acciones con EPA.
- Continuamos con los documentos de la Asociación, recopilando documentación de las medidas cautelares, realización de poder notarial en los distintos puntos de España.
- Desde el bufete se nos plantea que se adhieren o añaden al chapter de 2013 **UDETUF** con unos 500 usuarios más para la demanda en Bruselas.
- Concentración ante sede UE Bruselas grupo coordinadora y compañía.
- Se resuelve hacer un informe quedando clara la postura de EPA respecto a la forma cómo han gestionado el viaje a Bruselas y se tratará de averiguar qué documentación presentaron al Comisario de la CE.

DICIEMBRE

Se realizan reuniones los días: 4, 15, 18, 21 y 26.

En las reuniones se debaten los siguientes temas:

- Preparación de una reunión multitudinaria ONLINE.
- Organigrama de los cargos de la Junta directiva y las funciones de cada uno.
- Planificación del trabajo.
- Establecer gastos y preparar carpeta de facturas.
- Cuenta bancaria.
- Establecer la MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DE EPA y la hoja de ruta.
- Demanda ante el TJUE y medidas cautelares.
- Nuevas estrategias.
- Planteamiento de una manifestación.

5. REDES SOCIALES



www.grupoepa.org

<https://empleadospublicosenabuso.org>



<https://www.facebook.com/EPA-Empleados-P%C3%BAblicos-en-Abuso-102736885624697>



<https://t.me/+AqhB4EmbQvw3ODQ0>



@PlataformaEPA



<https://www.instagram.com/epabuselas/?hl=es>

