



EXCMO. AYUNTAMIENTO DE DOS HERMANAS

27/5/22
R-UPD

- Berh

Ruego cumplimiento por parte del Ayuntamiento de Dos Hermanas la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco en su cláusula 5 de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Susana Carrera Murillo, Concejala del Ayuntamiento de Dos Hermanas al amparo de lo establecido en el artículo 68 del Reglamento Orgánico Municipal de Dos Hermanas, fórmulo el siguiente RUEGO:

El TJUE recuerda en los apartados 52 y 53 de la STJUE sobre 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 (en adelante el “Acuerdo Marco” y la “Directiva 1999/70/CE”, respectivamente), que en su cláusula 5 titulada “Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva” trata de prevenir los abusos producidos por la utilización de forma sucesiva de contratos temporales o de duración determinada, que la misma, debe interpretarse entendiéndose que pretende imponer límites a la utilización de contratos temporales o de duración determinada. Además, en este contexto cabe recordar que las Directivas – tal y como dispone el artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante “TFUE”) - son vinculantes para los Estados Miembros de la UE “en cuanto al resultado que deba conseguirse dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y los medios.

El TJUE menciona expresamente que la cláusula 5 del Acuerdo Marco persigue un objetivo, que no es otro que el de evitar los abusos que se puedan producir en materia de contratación pública e interinidad y prevenirlos. Por otra parte, la STJUE subraya que en los casos en que se haya producido una utilización abusiva de los contratos de duración determinada o temporales deben también poder aplicarse medidas que garanticen la protección de los trabajadores afectados por dichos contratos. Los Estados Miembros de la UE – tal y como dispone el artículo 2 la Directiva 1999/70/CE – pueden y deben adoptar las medidas oportunas y necesarias para garantizar dicha protección.

Sobre la Provisión definitiva de las plazas o consolidación de empleo, el TJUE considera que ésta sería una medida adecuada. Sin embargo, la normativa existente en el Derecho nacional en el Reino de España prevé la posibilidad de convocar los procesos selectivos, como es el caso que nos ocupa en el Ayuntamiento de Dos Hermanas, pero no es una garantía efectiva para los empleados públicos. Es decir, en palabras del TJUE, dicha medida no tendría ninguna consecuencia negativa sobre el empleador.

Un nuevo auto de Tribunal de Justicia de la Unión Europea [TJUE], de 2 de junio de 2021, ha confirmado que la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija es la única una medida de protección de los empleados públicos aplicable para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70/CE

Por todo lo anterior, hay que decir que ningún proceso selectivo y tampoco los convocados por el Ayuntamiento de Dos Hermanas, son una medida sancionadora que cumpla con los requisitos de la cláusula 5 del acuerdo marco de la Directiva 1999/70, por tres razones:

1.- Esos procesos selectivos están abiertos a candidatos que no han sido víctimas de abuso como es el caso de las personas trabajadoras en abuso de temporalidad del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

2.- Los procesos selectivos que nos ocupan se organizan sin tomar en consideración el carácter abusivo de la relación mantenida con los y las empleadas públicas temporales del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

3.- Para la Administración convocante, no es una medida sancionadora específicamente prevista ni para sancionar el abuso, ni para subsanar o eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión Europea.

Los procesos selectivos que nos ocupan, no confieren a los empleados y empleadas públicas del Ayuntamiento, víctimas de un abuso, ninguna garantía de adquirir la condición de personal fijo o indefinido del mismo y, por tanto, no tiene contenido sancionador, porque a través de estos procesos selectivos se puede dar lugar al cese de las personal empleadas públicas del Ayuntamiento víctimas de un abuso, siendo así que con ello se sancionaría a las personas trabajadoras que son las víctimas del abuso, y no a la Administración empleadora responsable de la contratación fraudulenta y abusiva que es el Ayuntamiento de Dos Hermanas.

La única salida es la transformación de los contratos de indefinidos no fijos, en fijos. Y es lo que ha resuelto el TJUE en las cuestiones prejudiciales sobre la cláusula 5 del acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE. AUTO-TJUE-2-DE-JUNIO- 2021.

El ordenamiento jurídico español no protege al personal en fraude y es contrario a la normativa comunitaria. La última sentencia y auto del TJUE señalan que la jurisprudencia del Supremo no se ajusta a la directiva comunitaria.

La solución más aceptable para encajar el ordenamiento jurídico español con el comunitario dando una sanción efectiva y disuasoria, sería **la fijeza directa o la categoría de indefinido a extinguir en el Ayuntamiento de Dos Hermanas. Hay que estabilizar a todos y todas, sin duda.**

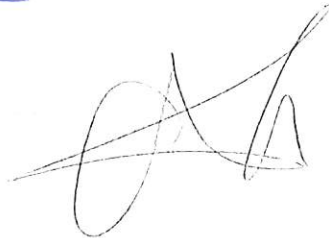
EL TJUE ha recordado en infinidad de veces que ante el abuso de temporalidad es indispensable aplicar una medida de sanción a las Administraciones Públicas y eso es conceder la medida de fijeza a los abusados y abusadas. La fijeza en sí es la medida de sanción en la normativa española del régimen general de trabajo. La fijeza es la solución al abuso de temporalidad en el empleo público español.

EL TJUE menciona expresamente que la cláusula 5ª del Acuerdo Marco persigue un objetivo, que no es otro que el de evitar los abusos que se puedan producir en materia de contratación pública e interinidad y prevenirlos. Por otra parte. La STJUE subraya que en los casos en que haya producido una utilización abusiva de los contratos de duración determinada o temporales deben también poder aplicarse medidas que garanticen la protección de los trabajadores afectados por dichos contratos. Los Estados miembros de la UE- Tal y como dispone el artículo 2 de la Directiva 1999/70/CE- pueden y deben adoptar medidas oportunas y necesarias para garantizar dicha protección.

En relación a esta situación de abuso, el Ayuntamiento de Dos Hermanas, para solucionar este problema de temporalidad y no vulnerar los derechos de las personas trabajadoras en esta situación, podría hacer una interpretación conforme al Derecho nacional amplia, usando el instrumento del derecho del **principio de equivalencia**, la fijeza, en su forma tipo de "indefinido o indefinido no fijo a extinguir", o como se quiera llamar, toda vez que la fijeza en sí es la medida de sanción en la normativa española en el derecho laboral, y/o en un relación fija idéntica o equivalente a la de los empleados indefinidos o fijos comparables del Ayuntamiento.

Ante esta situación y en consecuencia, traslado a modo de ruego lo siguiente:

.- El Ayuntamiento, no debe convocar procesos selectivos abiertos, se llamen de estabilización, se llamen de consolidación o se llamen de acceso libre, pues ninguno de ellos garantiza el cumplimiento de los objetivos de la Directiva, sino que, antes al contrario, vulneran el Acuerdo marco que en la legislación española no existe ninguna medida sancionadora que garantice el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70/CE en el sector público, no cabe sino transformar las relaciones laborales temporales abusivas de las personas trabajadoras del Ayuntamiento, en relaciones fijas idénticas o equivalentes a la de los empleados indefinidos o fijos comparables del Ayuntamiento.



Susana Carrera Murillo, concejala del Ayuntamiento de Dos Hermanas.

En Dos Hermanas a 25 de mayo de 2022.