

TÍTULO: INTERINOS: PREGUNTAS Y RESPUESTAS ANTE LAS CONCLUSIONES EN EL TJUE

Todos os estaréis preguntando tres cosas: 1) ¿realmente qué dice la abogada general en las conclusiones? 2) ¿ahora qué? 3) ¿esto como me afecta a mí en el ayuntamiento?

Tras estar todo el día de ayer (mañana y tarde) cotejando, comparando e intercambiando informaciones y opiniones de distintas plataformas, foros, bufetes, y tras haber estudiado a fondo el informe completo de la abogada general, esto es lo que os podemos informar a día de hoy. Y aún queda mucho que analizar...

Vamos a ir paso por paso. Es largo, pero preferimos realizar todas las aclaraciones de una sola vez que por entregas.

¿QUÉ DICE REALMENTE LA ABOGADA GENERAL EN SU INFORME DE CONCLUSIONES?

1.- La abogada general en sus conclusiones, como es lógico, no concluye declarando la fijeza del personal interino en fraude de ley. Hablando en plata, pasa la patata caliente a los tribunales españoles. Esto era más o menos de esperar. Está claro que la abogada no ha querido mojarse mucho, imaginamos por la cantidad de personas afectadas (800.000 interinos en España de larga duración).

Cierto es que la prensa ha alimentado las esperanzas de miles de interinos hablando sólo de titulares de fijeza. Esta misma prensa es la que ayer publicaba titulares que provocaron pesimismo en los interinos. Ni lo uno ni lo otro.

En este sentido, entendemos que la no declaración de la fijeza de FORMA DIRECTA como consecuencia del abuso en la contratación laboral, supone una decepción. Insistimos, de forma directa, porque sobre esto de la fijeza volvemos a tratar un poco más abajo....

2.- Ahora bien, hay muchos aspectos bastante positivos:

2.1.- La primera y más importante: fija claramente que los procesos de estabilización (con concurrencia libre) no son una medida sancionadora con la directiva 1999/70/CE, y que estos procesos no liberan a las administraciones de sancionar los abusos producidos en la temporalidad.

Establece claramente que convocar procesos selectivos de libre concurrencia no es suficiente para sancionar el uso abusivo de los nombramientos y eliminar las consecuencias de la infracción del derecho de la Unión Europea.

Esto quiere decir que la administración, en caso de abuso, no podrá alegar que la

plaza u otras similares fueron convocadas previamente como elemento para eludir su responsabilidad por el abuso existente en las vinculaciones temporales.

Todo esto significa que las oep 2017, 2018 y 2019, creadas al amparo del acuerdo para la estabilización firmado a nivel nacional entre CSIF, UGT y CCOO con el gobierno para dar respuesta a la unión europea ante el abuso en la temporalidad, no es una respuesta adecuada. Ahora bien, no significan que sean nulas. Pero en caso de impugnarlas si el fallo del TJUE va en la línea del informe de la abogada general, sí podrían ser declaradas nulas por los tribunales españoles, o no.... De momento en este tema de las oep todo son suposiciones. Pero ahí está un interrogante importante que se abre....

Lo que está claro, que la solución dada por el gobierno de España en aquel entonces junto con CSIF, CCOO y UGT, no es la solución que buscaba la Unión europea cuando dio el “toque” a España.... Para tenerlo en cuenta.

2.2.- El Acuerdo Marco también es aplicable a las personas con un único nombramiento o relación de servicio temporal continuada si no se han cumplido las exigencias legales relativas a la cobertura de plazas vacantes.

Esto es significativo, pues significa que el Acuerdo Marco (y por tanto sus exigencias de control frente al abuso), se aplican a los interinos en plaza vacante de larga duración y con un único nombramiento, cuando la Administración no haya seguido las exigencias legales.

Es más, emplear a personal interino hasta que se cubran con carácter permanente las vacantes entraña seguir empleando indefinidamente a personal temporal cuando, por lo demás, no se garantiza la debida organización de procesos de selección DENTRO DE UNOS PLAZOS VINCULANTES.

La Abogada General señala expresamente que el Juez nacional debe determinar si se ha producido abuso desde el momento en que vence el plazo establecido por el Derecho nacional para la convocatoria o para la amortización de la plaza de que se trate (tres años). Y esto, ya hay numerosas sentencias en España que así lo han determinado.

Esto es un paso importante pues extiende la protección de la Directiva a los interinos de un único nombramiento y vincula la situación de abuso con el plazo empleado por la Administración para convocar las oposiciones. Interesante. **Por ejemplo en este Ayuntamiento, todas las plazas incluidas en las oep de 2017 y 2018 fueron creadas y cubiertas hace más de tres años (muchos más) por lo que la situación de abuso ya está producida. Sólo hace falta que un tribunal la declare....**

2.3.- El informe de la abogada general da un claro un aviso de calado para los jueces en los casos de estatutarios (laborales) con múltiples nombramientos sucesivos (eventuales, sustituciones, acumulación de tareas, etc.)

El Acuerdo Marco se opone a la jurisprudencia española que considera razón objetiva que justifica la renovación de nombramientos temporales que se haya respetado la causa del nombramiento, su limitación temporal o que las funciones a desempeñar estén limitadas temporalmente.

Los jueces españoles deben valorar adecuadamente las PARTICULARIDADES de la actividad de que se trate y las condiciones de su ejercicio en el caso concreto.

Esta jurisprudencia a la que se opone el TJUE es la última que estaba valorando el Ayuntamiento de Granada.....

2.4.- Indemnizaciones: Hasta ahora era la doctrina del tribunal supremo, al que la abogada general, hablando claramente, mete un palo.

La abogada general concluye que para que se entienda que existe una sanción en España para luchar contra la precariedad en el empleo del sector público, no basta, como razona el Tribunal Supremo, con que se estudie la necesidad de crear una nueva plaza, sino que esta medida debe ir acompañada de no solo de la indemnización concedida hasta ahora por los tribunales (la prevista en el estatuto de los trabajadores) sino una indemnización más proporcionada y completa que contemple el perjuicio sufrido por pérdida de oportunidades y/o pérdida de ingresos.

En este sentido, SITAG hizo un estudio económico de las indemnizaciones a diciembre de 2017 para los trabajadores interinos de este ayuntamiento, teniendo en cuenta sólo lo fijado hasta ahora (la indemnización prevista estatutariamente). Este estudio fue entregado a Partido Popular y Ciudadanos (hoy en el gobierno municipal). La cantidad era de **5.185.000 euros....** Imaginad ahora dos años más y por más conceptos.... Por la cuenta que les trae, deberían ir tomando nota y desempolvar aquel estudio, así como proceder a uno nuevo....

2.5.- Contrariamente a lo que hemos leído en alguna prensa o en algunos foros de distintas plataformas o sindicales, el hecho de no haber demandado previamente no te deja fuera de todo esto, ni siquiera al funcionario interino.

Ya dijimos que habría que esperar al fallo del TJUE. Y esto no es el fallo, son sólo las conclusiones de la abogada general (el equivalente a la fiscalía en España).

3.- Más sobre la fijeza:

El informe de los asuntos prejudiciales viene a concluir que es indispensable sancionar estos abusos y que estas sanciones no pueden ser otras que la fijeza o

una indemnización, si bien en cuanto a esta última señala que debe comprender, para que sea proporcionada, completa y disuasoria, una indemnización por pérdida de ingresos adicional a la indemnización por despido del Estatuto de los Trabajadores, e ir acompañada de otros mecanismos sancionadores efectivos y disuasorios, pues no basta la indemnización para que se cumpla con la Directiva.

Y en el supuesto de que no existan estos mecanismos indemnizatorios y sancionadores, la Abogada General concluye que el abuso debe sancionarse con la fijeza, aunque propone que ésta se obtenga a través de procesos restringidos que ordenen el acceso.

La pregunta es ¿existen estos mecanismos indemnizatorios y sancionadores en la legislación española?

No.

El EBEP no establece ningún mecanismo disuasorio en los casos de abuso de la temporalidad. Establece que los funcionarios interinos serán nombrados por procedimientos ágiles y que las plazas creadas deberán salir en ope a los tres años de su creación. Pero en ningún caso establece una sanción ni tampoco ninguna medida disuasoria si los responsables no sacan esas plazas a los tres años.

Y la indemnización prevista en el Estatuto de los Trabajadores no es la que debe ser según el informe.

Ojo, esto es para tenerlo en cuenta.

Esto es lo que está provocando el optimismo en el abogado Arauz para afirmar que al final en España no cabrá otra solución que la fijeza.

Desde SITAG, no queremos ser tan optimistas. No somos pesimistas, pero creemos que no se debe ni dar esperanzas ni ser alarmistas. Hay que esperar. Ahora todo el mundo se va a dedicar a sacar sus propias conclusiones (positivas o negativas). Hay que tomarlo todo con extrema cautela.

4.- Dos aclaraciones más por informaciones erróneas aparecidas en prensa y distintos foros:

a) Determinados medios de prensa afirmaron ayer que los abogados de la Unión Europea rechazan la indemnización y la fijeza para el personal temporal del Sector Público.

Es verdad que ayer se publicó un segundo informe de otro Abogado General de la Unión Europea referido al Ayuntamiento de Madrid, en el que, siguiendo el criterio expresado por la sentencia del TJUE anterior, declara que los funcionarios interinos

no tienen derecho a indemnización al amparo de la cláusula 4 del Acuerdo marco, y siempre y cuando no se encuentren en una situación de abuso en la temporalidad incompatible con la cláusula 5.

Ojo, se refiere a casos en que no hay abuso de la temporalidad (inferior a 3 años).

b) Es cierto que en el informe la abogada general afirma que el derecho español impide la transformación en fijo de forma automática, pero también afirma que no se impide sanción equivalente.

Asimismo, la alegación del gobierno respecto a que los interinos no hemos superado procesos selectivos que respeten los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, aparte de la libre concurrencia, se cae por su propio peso.

En primer lugar el artículo 10.2 del EBEP establece que la selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”.

Y en segundo lugar, efectivamente, en este ayuntamiento, el funcionario interino lo es por haber superado parte de procesos selectivos, o algunas veces por haber superado la totalidad de un proceso selectivo. Y el laboral interino lo es o por lo mismo, o por haber superado un proceso de entrevista y concurso donde se respetó la igualdad, mérito capacidad y publicidad.

¿O es que los responsables de Personal en los últimos 20 años no han respetado el art. 10.2 del EBEP? Tenemos claro que sí que lo han respetado.

Finalmente, recordar que antes de estas conclusiones ya hay un precedente en España, como publicamos ya varias veces: el TSJGallego declaró la fijeza de forma directa. Y el Tribunal Supremo la ratificó recientemente.

5.- Una incongruencia de la abogada general a tener en cuenta:

Llama poderosamente la atención, una incongruencia que ha cometido la abogada general con el tema de la fijeza en relación con otras sentencias del Tribunal de justicia Europeo. Incongruencia u olvido, pero que refleja claramente la intención de no mojarse y pasar la patata a los jueces españoles o al TJUE, que aún debe dictar el fallo definitivo.

Hace escasos meses, el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) falló** , en una sentencia sobre un caso en Portugal, que la administración que se subroga en los derechos de un trabajador de la empresa privada que prestaba el servicio no puede obligar a ese empleado a pasar una oposición si quiere mantener su puesto de trabajo y tampoco puede empeorarle las condiciones que tenía.

En el caso recurrido, el Ayuntamiento de Portimao (Portugal) aplicó una normativa que obligaba a la trabajadora de una contrata cuyo servicio fue revertido a pasar una oposición para conservar el puesto de trabajo. Además, una vez superada la prueba lo que conseguía era una nueva relación laboral con menor sueldo.

Según el TJUE, en los dos casos la norma nacional se opone a la Directiva 2001/23 (sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas o de centros de actividad), que tiene como objetivo "impedir que los trabajadores afectados se encuentren en una situación menos favorable por el mero hecho de la transmisión", aunque la cesionaria sea una administración.

Es decir, si por ejemplo el Ayuntamiento rescata el servicio urbano de transportes, los trabajadores de la Rober pasarían a ser trabajadores fijos del ayuntamiento sin oposición ni procesos que contemplen los mencionados principios constitucionales, según esta sentencia del TJUE, claro.

No tiene sentido que para estos casos el derecho interno no sea un problema para declarar la fijeza y para los funcionarios y laborales interinos que fueron nombrados conforme al EBEP sí....

¿Y AHORA QUÉ?

Teniendo en cuenta que esto sólo es el informe de las conclusiones de la abogada general, y que queda lo más importante, el fallo del Tribunal, la sentencia; hay que esperar.

Hay que esperar en TODO.

Por parte de las administraciones (como este ayuntamiento) no dar un sólo paso en falso. Ni bases, ni negociaciones ni nada hasta la sentencia. Ni adelantar nada con la manida excusa de la caducidad de la ope del 17. Nada de nada.

Por parte de los interinos afectados, en principio, lo mismo: esperar. Nuestro consejo es esperar un poco para decidir las acciones judiciales oportunas. Aún no tenemos todas las informaciones para decantarnos si esperar al fallo definitivo para demandar o iniciar las reclamaciones ya. Vamos a estudiarlo en los próximos días.

¿ESTO COMO ME VA A AFECTAR A MÍ EN EL AYUNTAMIENTO?

Pues va a afectar a TODOS los interinos muchísimo. Va a afectar en cuanto salga el fallo.

Llevamos tiempo esperando esto.

Y seguimos trabajando con distintas plataformas, sindicatos y bufetes especialistas en este tema.

Fruto de todos estos trabajos de coordinación es esta información. Todo el día de ayer estuvimos cotejando información en coordinación con abogados, plataformas, etc, para poder hoy publicar este primer análisis.

Sí os decimos: ni optimismo ni pesimismo: cautela.

¿QUÉ VA HA HACER SITAG HASTA EL FALLO?

Aunque vamos a esperar al fallo, sabemos que en este ayuntamiento hay mucho listillo con muchas ganas de sacar ya unas bases....

Ya os decimos que llevamos tiempo trabajando en esta posibilidad, y como frenar esta intención.

La semana que viene os informaremos puntualmente de los pasos a dar en este sentido, en el que os pedimos que, como siempre, nos apoyéis.