



Abuso de temporalidad: La Confederación Intersindical ante las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Las sentencias del TJUE admiten que la estabilidad en el empleo es una medida adecuada para sancionar a las administraciones y resarcir al personal temporal víctima de abuso en su contratación.

Nuestra Confederación Intersindical tiene que estudiar jurídicamente de manera seria y detenida las implicaciones de estas sentencias, labor que estamos realizando en estos momentos. Igualmente, no podremos adelantar medidas más concretas hasta que el Tribunal Supremo se pronuncie sobre la sentencia de 13 de junio de 2024 del TJUE en los asuntos C-331/22 y C-332/22, que venían del Juzgado de lo Contencioso Administrativo 17 de Barcelona, el cual también tendrá que pronunciarse. Sí que podemos constatar varios hechos, atendiendo a nuestros principios y líneas inequívocas y contundentes de actuación.

- **El TJUE considera que el Estado español no ha realizado una trasposición de la Directiva 1999/70 a su ordenamiento interno en lo referido a los empleados públicos.** Por ello la Ley 20/2021, que salió tras el Real Decreto Ley 14/2021 de 6 de julio (el famoso “Icetazo”), y los procesos de estabilización de aquella emanados, no son considerados una sanción al abuso en la temporalidad. Estos procedimientos de estabilizaron crearon una gran incertidumbre y no han supuesto una solución para una gran parte del personal afectado, para quienes en algunos casos incluso ha llegado a suponer la pérdida del empleo. Resulta escandaloso que una directiva de 1999 todavía no sea parte de nuestro ordenamiento interno, por ello la UE podría llegar a emprender medidas sancionadoras contra nuestro Estado.
- Convertir automáticamente en fijos o de carrera al personal abusado en temporalidad sólo es posible si no existe derecho nacional en contra, lo que implicaría en algunos casos realizar reformas legislativas que incluso podrían alcanzar a la Constitución. Si no se realizan cambios legislativos, es muy probable que una vez más no realice una estabilización justa o que tome medidas que puedan deteriorar aún más nuestras condiciones de trabajo.
- Los procesos de estabilización que se han puesto en marcha, como veníamos denunciando, no han supuesto una solución eficaz para el personal en abuso de temporalidad, ya que han tendido a estabilizar plazas, pero no necesariamente al propio personal abusado, en connivencia con las grandes centrales sindicales de función pública, las mismas que se han opuesto frontalmente a nuestras propuestas durante todo este tiempo. El TJUE ha terminado dándonos, una vez más, la razón

Tras el aval del tribunal europeo a las tesis que venimos defendiendo durante todos estos años, sólo nos queda reivindicar nuevamente, en el caso del personal funcionario público, el sistema de doble acceso, salvaguardando las convocatorias públicas por igualdad, mérito y capacidad, así como protegiendo las diferentes situaciones de personal en activo y aspirante.

Igualmente, para el personal laboral estatutario seguimos reivindicando mejoras en los sistemas de acceso objetivos, públicos y eficaces, así como el fin de la subcontratación de servicios y el cumplimiento íntegro y mejora de los convenios colectivos.

Nuestra Confederación Intersindical entiende que un gobierno que se dice progresista debería ser el que proporcionara una solución definitiva al abuso de la temporalidad, que restituyera plenamente y sin excepciones los derechos del personal abusado en temporalidad y que pusiera en marcha medidas legales claras, precisas y disuasorias que evitaran que se siga dando esta situación, ahora y en el futuro.

No transigimos en sacrificar las vidas laborales de quienes día a día cumplen con su trabajo y posibilitan, con su esfuerzo y dedicación, que nuestro estado social y de derecho siga funcionando. La estabilidad laboral es el puntal de los derechos laborales y el principio irrenunciable de nuestra actividad sindical, sin ella no se puede avanzar en nada más, al menos siendo consecuentes. Por todo ello, de manera previa a que se materialice la interpretación del Tribunal Supremo y se vayan a tomar medidas ejecutivas o legislativas por parte del estado, tenemos claros varios principios:

- Planteamos la necesidad de legislar conforme a la Directiva 1999/70 para generar figuras en nuestro derecho interno que permitan estabilizar personas y no vacantes. De este modo se evitaría tener que judicializar el procedimiento. Es importante que las direcciones de algunos sindicatos dejen de presionar al poder legislativo para distorsionar el espíritu de la Directiva 1999/70 y la jurisprudencia del TJUE, como ocurrió en el acuerdo que dio lugar a la Ley 20/2021, de lo contrario nos encontraremos con otro despropósito más y no podremos establecer una solución definitiva.
- La estabilización del personal interino abusado pas por el acceso a la funcionarización de carrera. En este sector público, la estabilización mediante fórmulas de fijeza no puede implicar un deterioro o bajada de las condiciones laborales, ni un factor que favorezca la externalización de servicios, ni la creación aberrante de una doble red de personal funcionario y laboral a la vez. El sistema de acceso mediante la doble vía es la solución justa, mediante la estabilización de personas y no de plazas.
- Ni un paso atrás en los derechos del personal abusado en temporalidad. Por muy posiblemente disuasorias que sean las sanciones al abuso de temporalidad, la mera indemnización no puede ser en ningún caso causa suficiente para avalar los despidos y la pérdida del trabajo. Hay que estabilizar sin más a las personas abusadas en temporalidad. La indemnización, de contemplarse, tendría que ser lo suficientemente alta como para que la administración no la contemplase en ningún caso. Tenemos dudas sobre que la administración quiera sancionarse a sí misma hasta ese punto.
- Nos oponemos a que la exigencia de que se utilicen las leyes nacionales para solucionar el problema del abuso de la temporalidad implique la creación de nuevos grupos laborales fijo. Las medidas legislativas que se aprueben deben restituir los derechos de las víctimas del abuso de temporalidad en las mismas condiciones, derechos y obligaciones que las del resto de personal fijo o funcionario.

- A partir de la interpretación que haga de la sentencia el Tribunal Supremo podremos establecer de manera ajustada los principios y propuestas generales y particulares que sean lo mejor para cada colectivo o sector. Sólo entendemos la equiparación o mejora de condiciones, nunca el retroceso en las mismas. El problema lo han creado los diferentes gobiernos y la solución para las víctimas no puede implicar perder derechos y restar condiciones de trabajo.

Tenemos claro que, como hemos hecho siempre, lucharemos por estos principios irrenunciables junto a aquellas fuerzas sindicales y plataformas que estén dispuestos a una solución real ya, solución que implique el fin del abuso de la temporalidad y la equiparación y/o mejora de las condiciones laborales de todos los colectivos que han sido abusados.

Secretariado de la Confederación Intersindical | 17 de junio de 2024