

## **15 RAZONES por las que DEBE VOTAR NO al DECRETO DE REFORMA DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP)**

### **1. EL DECRETO INCUMPLE LA NORMATIVA COMUNITARIA PREVALENTE SOBRE EL DERECHO INTERNO Y LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE)**

La Directiva 1999/70/CE del Trabajo de Duración Determinada se debería haber traspuesto al Sector Público en 2001, igual que se hizo en el Sector Privado, en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 15. Las Administraciones públicas llevan 20 años incumpliendo la Directiva en materia de contratación temporal y las medidas del Decreto también la incumplen.

### **2. INVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA Y TRAMITACIÓN CUESTIONABLE**

Tras 20 años de incumplimiento de la normativa nacional (EBEP VIGENTE) y Europea (Directiva 1999/70/CE), y las sentencias del TJUE, su tramitación de urgencia no se sostiene, El EBEP es una ley básica, y se está privando al Parlamento del debate político y de la información de un informe preceptivo del Consejo de Estado, y en ningún momento se ha escuchado al colectivo.

### **3. DECRETO NO INTRODUCE MEDIDAS QUE GARANTICEN EL OBJETIVO DE LA DIRECTIVA**

El fin último de la Directiva 1999/70/CE es proteger del uso abusivo de la contratación temporal a los trabajadores, sin discriminar entre públicos o privados; y reparar y compensar a las víctimas del abuso. El nuevo EBEP NO SOLO NO REPARA, SINO QUE CASTIGA DE NUEVO A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, CUANDO QUIEN HA ABUSADO ES LA ADMINISTRACIÓN. El nuevo EBEP NO CONSOLIDA PERSONAS, SINO PLAZAS.

### **4. TJUE RECHAZA CUALQUIER PROCESO SELECTIVO COMO MEDIDA PARA SANCIONAR EL ABUSO, sentencia 19 de marzo 2020 (apartados 97 a 101) y Auto 2 de junio 2021 (apartados 43 a 47. Su organización es independiente de establecer una sanción por abuso de las relaciones de servicio. EL ACUERDO IMPONE SU USO PARA DISMINUIR LA TEMPORALIDAD MEDIANTE EL DESPIDO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS TEMPORALES.**

El alto tribunal rechaza estos procesos para el personal en abuso por las siguientes razones:

- La Administración no ha cumplido los plazos de 3 años establecidos por el EBEP en los artículos 10 y 70
- El personal en abuso no puede concurrir a un proceso libre en el que compita con quienes no han sido víctimas del abuso
- Los procesos selectivos para cumplir con la Directiva deben ser de resultado cierto, para garantizar la estabilidad en el empleo, como fin último de la Directiva.
- No tienen ningún efecto negativo para el empleador, en este caso las administraciones que han abusado de los contratos temporales para cubrir plazas estructurales

### **ADEMÁS EL DECRETO ESTABLECE QUE SI NO SE SUPERA EL PRIMER EJERCICIO DEL PROCESO SELECTIVO, NO PUEDES VOLVER A UNA BOLSA DE INTERINOS, TE DEJAN EN LA CALLE SIN OPCIONES.**

### **5. TJUE RECHAZA COMO MEDIDA DE SANCIÓN AL ABUSO LA FIGURA DEL INDEFINIDO NO FIJO, TAL CUAL LO ENTIENDE EL TRIBUNAL SUPREMO POR SEGUIR SIENDO UNA FIGURA TEMPORAL SUJETA A CESE POR OCUPAR LA PLAZA UN FUNCIONARIO DE CARRERA (sentencia 19 marzo 2020, apartado 102)**

TJUE entiende que sería una medida acorde con la Directiva, la figura del INDEFINIDO NO FIJO, como FIJO A EXTINGUIR, sujeto a las mismas causas de cese que los funcionarios de carrera, pero sin adquirir esa condición. (figura incluida en los presupuestos generales del Estado 2021 y apoyada por el informe jurídico de la expresidenta del Tribunal Constitucional, Dña. Emilia Casas).

### **6. TJUE RECHAZA COMO MEDIDA SANCIONADORA UNA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE DE 20 DÍAS POR AÑO TRABAJADO POR NO SER SUFICIENTEMENTE DISUASORIA Y NO ES UNA SANCIÓN ESPECÍFICA RECOGIDA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CONTRA EL ABUSO EN EL SECTOR PÚBLICO.**

Para que fuera suficientemente disuasoria, proporcionada y efectiva, como manda el TJUE para evitar el abuso a futuro, debería incorporar una sanción por daños y perjuicios.

### **ADEMÁS, EN EL DECRETO, LAS PERSONAS ABUSADAS QUE NO SE PRESENTEN INCLUSO POR CAUSA JUSTIFICADA AL PROCESO SELECTIVO NO TENDRÁN DERECHO A INDEMNIZACIÓN.**

### **7. NO SE HA ESTABLECIDO NINGUNA MEDIDA SANCIONADORA DISUASORIA CONTRA LAS ADMINISTRACIONES QUE HAN COMETIDO FRAUDE DE LEY.**

Dejar sin cubrir una plaza por personal interino cuando la Administración a futuro incumpla los plazos legales de convocatoria, no es una medida disuasoria y el que sufre esa sanción es el trabajador y el ciudadano que se queda sin servicio.

El TJUE en su reciente **sentencia del 3 de junio de 2021 dice que en España no existe ninguna medida que sancione el abuso** y que garantice el efecto útil de la Directiva.

## **8. EL DECRETO MIENTE CUANDO DICE QUE EUROPA NO APRUEBA LA CONVERSIÓN A INDEFINIDO DEL PERSONAL EN ABUSO**

El Parlamento Europeo en su Resolución de mayo de 2018 establece que la medida más eficaz para terminar con el abuso de temporalidad en la contratación, tanto en el sector privado, como en el sector público es la transformación del contrato temporal en indefinido.

Además, las recientes sentencias del TJUE de Portugal (30 de septiembre de 2020) y Grecia (11 de febrero de 2021), **ante las faltas de medidas contra el abuso de un Estado Miembro, como es el caso de España, establece que se opone a la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la Directiva, cualquier normativa que se oponga a la conversión en indefinido de un contrato temporal en abuso, incluso si esa normativa tiene rango Constitucional.**

## **9. YA HEMOS SUPERADO PROCESOS SELECTIVOS QUE CUMPLEN LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD, MÉRITO, CAPACIDAD Y LIBRE CONCURRENCIA**

El Decreto dice que debemos cumplir esos principios constitucionales en el acceso a la administración. Nosotros ya accedimos a la Administración cumpliendo los artículos 23.3 y 103 de la Constitución, con los tipos de procedimientos elegidos por la propia Administración. Si en algún momento no se cumplieron, la que los incumplió es la Administración y no el trabajador. El EBEP vigente establece superar un concurso oposición para adquirir la condición de funcionario de carrera. Nosotros ya accedimos, y no queremos ser funcionarios de carrera, sino que se sancione el abuso con la sanción más disuasoria, que es la permanencia en nuestra plaza hasta que concurran las mismas causas de cese que el personal fijo comparable.

## **10. EL DECRETO SUPONE UNA DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS RESPECTO A LOS DEL SECTOR PRIVADO Y A LOS TRABAJADORES EUROPEOS, A LOS QUE SI SE LES APLICA LA DIRECTIVA.**

En España, el propio Gobierno está luchando contra la precariedad y el abuso de contratación temporal en el Sector privado, que suponen una mayor protección del trabajador, y con la trasposición de la Directiva en el 2001, se estableció la sanción más disuasoria al empresario que comete fraude, que es la transformación inmediata del trabajador que lleva 24 meses de 30 con contratos temporales. Sin embargo, en el Sector público, la Administración sigue manteniendo con contratos temporales durante 3, 10, 20 y hasta 30 años a sus empleados sin ningún tipo de sanción.

## **11. LA EJECUCIÓN DEL DECRETO SUPONDRÁ UN GASTO PÚBLICO MILLONARIO INNECESARIO, MIENTRAS QUE LA ESTABILIDAD DEL INTERINO ES A COSTE O PUESTO QUE SU NÓMINA YA ESTÁ PRESUPUESTADA.**

El pago de indemnizaciones supondrá un gasto a las arcas públicas de los Gobiernos Autonómicos y Locales que deberán sufragarse con los impuestos a los ciudadanos, y de los fondos europeos que se podrían destinar a cuestiones de recuperación económica más urgentes.

Además, teniendo en cuenta que en el colectivo en abuso de temporalidad el 70% son mujeres con una edad media de 52 años, y con trabajo muy especializado, su reinserción laboral si no superan un proceso selectivo, y no pueden acceder a las bolsas de interinos, es nulo, por lo que se incrementará el paro de larga duración y el gasto en prestaciones de desempleo y ayudas y subsidios sociales, aumentando el déficit público.

## **12. ICETA BLINDA CUALQUIER PROPUESTA DE ESTABILIZACIÓN AUTONÓMICA AJENA AL DECRETO.**

Disposición adicional decimoséptima, apartado 3. Aquellos acuerdos que planteen las Administraciones serán nulos de pleno derecho. Con la aprobación de este Decreto se está arrastrando a las Comunidades Autónomas y ayuntamientos a incumplir también la normativa Comunitaria, y se vulnera su capacidad de gestión, invadiendo sus competencias y su voluntad de no perder la experiencia de su personal temporal.

## **13. LA REFORMA PROPICIARÁ LA JUDICIALIZACIÓN DEL PROBLEMA**

El incumplimiento manifiesto de las Sentencias cada vez más contundentes del TJUE en este Decreto, deja como única vía a los empleados públicos para conseguir la estabilidad como sanción al abuso, seguir recurriendo a los tribunales para luchar por su futuro y el de sus familias, especialmente, tras el cambio de la sala 4ª del Tribunal

Supremo, al que el Tribunal de Justicia europeo pidió que modificase su línea jurisprudencial porque no cumplía el fin último de la Directiva y que ha reconocido que a partir de los tres años ya existe abuso.

#### **14. NO SE DEBE OBVIAR QUE LA COMISIÓN EUROPEA MANTIENE ABIERTOS PROCEDIMIENTOS DE INFRACCIÓN CONTRA EL REINO DE ESPAÑA POR EL ABUSO DE TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO. (CHAP 01917)**

La Comisión Europea vigila de cerca este Decreto y estudiará si cumple el objetivo de la Directiva 1999/70/CE de proteger y resarcir al trabajador abusado para eliminar las consecuencias de la infracción.

También se ha admitido a trámite otro nuevo procedimiento de infracción porque el abuso de temporalidad en España es clarísimamente una discriminación por cuestión de Género y del cumplimiento de derechos fundamentales.

Este Decreto, que no garantiza la estabilidad del personal víctima del abuso en el Sector público, puede suponer un recorte en los Fondos de Recuperación.

#### **15. DESCAPITALIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO**

El cese o despido de cientos de miles de empleados públicos con una formación continuada y dilatada experiencia en puestos estructurales con funciones muy especializadas y necesarias para el buen funcionamiento de los servicios, redundará en la falta de formación de las nuevas generaciones que accedan al empleo público y en unos servicios públicos de menor calidad, en perjuicio de los ciudadanos.