



**AL SR PRESIDENTE DEL GOBIERNO DE CANTABRIA Y SECRETARIO
GENERAL DEL PARTIDO REGIONALISTA DE CANTABRIA – D. MIGUEL
ÁNGEL REVILLA ROIZ**

ASUNTO: ESTABILIZACIÓN PERSONAL INTERINO

Sr. Presidente le rogamus, con la finalidad que desde sus diferentes responsabilidades traslade esta petición al resto de su organización política , al grupo parlamentario Regionalista, incluyendo la presencia que el partido que Ud. lidera tiene en el Parlamento de la Nación y, ante todo, aludiendo a su responsabilidad en el Gobierno de Cantabria, y teniendo en cuenta la situación del personal interino de todas las administraciones que gestiona su Gobierno, y su partido, le trasladamos la siguiente exposición y peticiones que persiguen la estabilidad del personal interino objeto de fraude de ley /abuso de temporalidad en su contratación:

El Tribunal de Justicia en la sentencia de 19 de marzo, DECLARA QUE:

“La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de 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, debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, a saber, hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva, ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo.”

Entre las diferentes cuestiones prejudiciales planteadas en la sentencia, cabe destacar, entre otras, que el hecho de ofrecer a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo participando en dichos procesos, **NO EXIME a los Estados Miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada** y, dado que la organización de estos procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de relaciones de servicio de duración determinada, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones de servicio ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. Por tanto, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco

Además, en lo que respecta a la transformación de los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en «indefinidos no fijos» se trata de una **medida no permite alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco y que esta transformación se produce sin perjuicio de la posibilidad de que el empleador amortice la plaza o cese al empleado público con nombramiento de duración determinada de que se trate cuando la plaza se cubra por reingreso del funcionario sustituido**. Además de no permitirles disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal fijo.

Por último, **en cuanto a la concesión de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, procede recordar que, para constituir una «medida legal equivalente», en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, la concesión de una indemnización debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada** (véase, en ese sentido, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartados 94 y 95), **siendo necesario además, que la indemnización concedida no solo sea proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula**.

Por tanto, queda claro que, para cumplir con los objetivos de la directiva, la indemnización debe tener específicamente como objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, por lo que **DICHA INDEMNIZACIÓN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS-LABORALES TEMPORALES Y FUNCIONARIOS INTERINOS – QUE SE ENCUENTRAN EN ESTA SITUACIÓN LABORAL EN PRECARIO POR ABUSO DE SUCESIVOS CONTRATOS O RELACIONES LABORALES DE DURACIÓN DETERMINADA, DEBE ESTAR ESPECÍFICAMENTE PREVISTA EN LA NORMA, ADEMÁS DE TENER QUE SER EFECTIVAS Y DISUASORIAS PARA GARANTIZAR LA PLENA EFICACIA DE LA DIRECTIVA**.

Queda claro también, que el hecho de CONVOCAR PROCESOS SELECTIVOS O DE ESTABILIZACIÓN, NO SUPONE EN NINGÚN MOMENTO UNA SANCIÓN, ADEMÁS DE NO PERMITIR LA FINALIDAD PERSEGUIDA EN LA CLÁUSULA 5 DE LA DIRECTIVA, ya que

de la convocatoria de los procesos no se deriva ninguna sanción para la administración como empleador causante de este abuso ni ninguna compensación para el empleado que sufre el abuso, que puede verse cesado en su puesto al ser ocupado el mismo mediante el nombramiento de un funcionario, o bien dicho puesto puede ser amortizado.

Por tanto, la única medida viable **para el cumplimiento de lo establecido en la cláusula 5 de 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, que cumple también con lo establecido normativamente en lo que se refiere al acceso al empleo público, sería la **realización de UNOS PROCESOS SELECTIVOS EN LOS QUE ÚNICAMENTE PUEDAN PARTICIPAR LOS EMPLEADOS PÚBLICOS OBJETO DE LA UTILIZACIÓN ABUSIVA DE SUCESIVOS CONTRATOS O RELACIONES LABORALES DE DURACIÓN DETERMINADA, ELIMINANDO, DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN LA SENTENCIA, LA POSIBILIDAD DE QUE SE CONVOQUEN PROCESOS SELECTIVOS ABIERTOS**, cuyo resultado es incierto y, además, están abiertos a los candidatos que no han sido objeto de tal abuso.

Por todo lo expuesto, y ante la gran cantidad de demandas previstas en caso de cese de los trabajadores en los que existe una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, al ser ocupada su plaza por el nombramiento de un funcionario o al ser amortizado su puesto, y teniendo en cuenta que no se ha previsto en los presupuestos una indemnización específica para estos casos,

SOLICITAMOS:

- La anulación de las convocatorias en las que figuren plazas ocupadas por empleados públicos temporales, en los que se dé el caso de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, debido al incumplimiento por parte de la Administración de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo.
- Se permita en la línea de las directrices de la propia sentencia que estos empleados que han sido objeto de abuso, de utilización abusiva de contratos, puedan disfrutar de los mismos derechos y de la misma estabilidad en el empleo que los trabajadores fijos, a través de un concurso de méritos o un proceso selectivo exclusivos para ellos, que les permita adquirir la fijeza en la Administración.
- Se mantengan las convocatorias donde se oferten plazas a turno libre provenientes de la tasa de reposición de efectivos, ya que no incluyen a personal temporal objeto de fraude de ley y por tanto mantienen el derecho de acceso al empleo público de los ciudadanos que cumplen los requisitos establecidos en cada convocatoria.

A la espera de su respuesta reciba un cordial saludo.

En Santander a 19 de mayo de 2020

Fdo. Isabel Rodríguez Gaitán
Trabajadores Unidos -Cantabria

(*)Debido a la situación excepcional y para facilitar el teletrabajo, rogamos nos envíen respuesta a la dirección de correo:

Trabajadores.unidos.cantabria@gmail.com

GOBIERNO DE CANTABRIA
REGISTRO ELECTRÓNICO COMÚN

El presente documento sirve de justificante de la documentación presentada, de acuerdo con lo regulado en el artículo 22 del Decreto 37/2012, de 13 de julio, por el que se regulan el registro, las comunicaciones electrónicas y la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y sus organismos públicos, según detalle:

Número de registro: 2020GCELCE079618

Alta en registro: 19/05/2020 13:06:35

Asunto:

ESTABILIZACIÓN PERSONAL INTERINO

Documentación Complementaria:

Documentos que sirvan de base a la pretensión que se ejercite que requieran la firma de la persona interesada - PRC INTERINOS.pdf



2qEQY6uhmLbxW5ydCaHQ5Q==

DNI/CIF: G39719794

Procedencia SINDICATOS TRABAJADORES UNIDOS TU

Destino: CONSEJERIA DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCION EXTERIOR / SECRET.GRAL.
DE PRESIDENCIA, INTERIOR, JUSTICIA Y ACCION EXTERIOR / SECRETARIADO DEL
GOBIERNO

Para que conste a los efectos oportunos, en

19/05/2020