



NOTA SOBRE EL RDL 14/2021

Posted on julio 8, 2021 by [Arauz y Belda](#)

Hoy, día 7 de julio en el que se publica el RDL 14/2021, de 6 de julio, para reducir la temporalidad en el empleo público, es un día triste para el Gobierno de España y para los partidos políticos que lo sustentan.

Es un día triste para el Gobierno de España, pues no ha sabido ni tutelar los derechos que la Legislación comunitaria confiere a los ciudadanos europeos, también a los españoles; ni reconocer la labor de servicio público que el personal público temporal de este país ha venido realizando en los últimos años, especialmente durante la pandemia; ni proteger a más de 800.000 familias que ven cómo sus empleos y fuentes de ingresos peligran; ni proteger tampoco al resto de la ciudadanía, cuyos intereses han venido siendo gestionados y tutelados durante tantos años por estos empleados públicos temporales, que los han venido atendiendo con rigor, compromiso e implicación, mostrando talento y capacidad para el desarrollo de las tareas públicas que le han sido encomendadas. Hoy es uno de esos días, que uno se avergüenza de nuestros representantes políticos.

Pero, si piensan, en su ignorancia, que vamos a dar un paso atrás están equivocados. El Decreto Ley solo nos produce pena: pena, porque una vez más el Gobierno de España no está a la altura.

Seguiremos peleando por los derechos de los empleados públicos temporales y lo seguiremos haciendo ante todas las instancias nacionales y europeas.

No se olvide que, los juzgados y tribunales no están obligados a aplicar este Decreto-Ley si el mismo, como es, vulnera la Normativa comunitaria que dice estar aplicando.

Y el Decreto-Ley no solo es una norma injusta e inmoral, sino que es contrario al Derecho de la UE, entre otras razones, porque:

(i) aplica retroactivamente una disposición sancionadora, vulnerando el principio de irretroactividad de este tipo de disposiciones, que es un principio general del Derecho de la Unión que exige que la infracción imputada a una persona y la sanción impuesta por dicha infracción, coincidan con las previstas en el momento en que se cometió la acción o la omisión que constituye dicha infracción;

(ii) convierte a los procesos de estabilización en la medida sancionadora para reducir la temporalidad, infringiendo la doctrina del TJUE según la cual estos procesos nunca garantizan el cumplimiento de la Directiva, porque “*son procesos abiertos a los candidatos que no han*

sido víctimas de un abuso y porque no confieren a los empleados públicos víctimas de tal abuso ninguna garantía de conseguir la condición de personal estatutario fijo”;

(iii) no garantiza el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70/CE que son evitar la precarización de la situación de los empleados públicos y garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo, como un componente primordial de su protección, ya que la indemnización prevista de 20 días por año de servicio con un límite de 12 mensualidades no tiene carácter disuasorio, ni se adecúa a la gravedad de las infracciones cometidas;

(iv) infringe la doctrina del TJUE, como, por ejemplo, la STJUE de 25 de octubre de 2018, que establece que, en el Sector público, no basta una indemnización, sino que estas indemnizaciones tienen que ir acompañadas de otras medidas efectivas, proporcionadas y disuasorias que garanticen el cumplimiento de la norma comunitaria, o la de 2 de abril de 1997, que establece que, las infracciones del Derecho de la Unión tienen que ser sancionadas en condiciones de forma y procedimiento análogas a las aplicables a las infracciones del Derecho nacional o del Derecho comunitario que tengan una índole y una importancia similar;

(v) contraviene el principio comunitario de equivalencia, al fijar una sanción en aplicación del Derecho de la Unión inferior a la que el ordenamiento jurídico español confiere a quienes invocan derechos de carácter puramente interno;

(vi) infringe los principios comunitarios de proporcionalidad y de compensación adecuada e integra a los perjuicios causados, al estandarizar la indemnización, y establecer unos límites de 20 días y de 12 mensualidades, lo que conlleva una desproporción entre el alcance potencial del abuso y sus consecuencias a lo largo de varios años, impidiendo el efecto disuasorio y compensatorio de tal indemnización.;

(vii), perpetúa la ilegalidad de las situaciones de los que ya están en abuso y llevan en esta situación de precariedad en el empleo abusiva durante años, hasta que se convoquen y ejecuten los procesos selectivos y se cubra su plaza por personal fijo, imposibilitando el cumplimiento de los objetivos de la Directiva que, insistimos, tiene por objeto evitar y sancionar, de modo inmediato, la precarización de los trabajadores públicos;

(viii) y contraviene la Resolución del Parlamento Europeo de 31 de mayo de 2018, que *“condena el despido de los trabajadores que fueran reconocidos por las autoridades judiciales competentes por un uso abusivo de contrato de duración determinada en infracción de la Directiva 1999/70/CE”*.

Por todo ello, denunciaremos el Decreto-Ley ante las instancias europeas para que actúen contra nuestro gobierno, al considerarlo una norma de trasposición de la Directiva que infringe la norma que dice estar trasponiendo; estudiaremos fórmulas de impugnación del Decreto-Ley ante las autoridades judiciales y constitucionales nacionales; y, por supuesto, mantendremos nuestras pretensiones de estabilización del personal público temporal víctima de un abuso, ante las autoridades judiciales, interesando la inaplicación de este Decreto-Ley en cuanto que contrario a la Normativa comunitaria.

