

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA SECRETARÍA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO

PROPUESTA PARA ELIMINAR EL ABUSO DE LA TEMPORALIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS, DARLE CONTINUIDAD A LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS PÚBLICAS QUE SE ENCUENTRAN EN FRAUDE DE LEY CONFORME A LA DIRECTIVA 1999/70/CE Y DAR LA ESTABILIDAD NECESARIA A LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y AL EMPLEO PÚBLICO

PREÁMBULO DE LA PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN

Como consecuencia de la discusión en el seno de la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias sobre la precariedad en el empleo público de administración del Gobierno de Canarias y, en concreto, de la Administración General de la Comunidad Autónoma, se constituyó un grupo de trabajo técnico para que analizara el alcance, características y rango de la precariedad en la Administración General.

Con la denominación de la Administración del grupo técnico para establecer los criterios de elaboración de la correspondiente OPE de estabilización se convoca la primera reunión (de las 4 que existieron al final) el lunes 25 de mayo. En la segunda reunión convocada para el 6 de junio se nos remite la primera tanda de datos con aproximadamente 2100 plazas a analizar.

Sin criterios negociados previamente en los foros adecuados, sin haber acordado negociadamente la mecánica de análisis de los datos, sin haber negociado las condiciones y el destino de estas plazas (soló la oferta de una OPE, propuesta por la Administración, sin posibilidad de alternativa para la reducción de la precariedad), la mayoría sindical representada en la Mesa General de Empleados Públicos y que firma esta propuesta negociadora, advirtió que la negociación no se había producido y que el análisis de las plazas en la Comisión Técnica creada ad hoc, debería haberse constituido tras un acuerdo y una negociación del modo y manera en la que deberíamos abordar la reducción de precariedad en el empleo público de la Comunidad Autónoma y así, darle garantía jurídica a cualquier proceso que fuera encamina a la reducción de la precariedad, la eliminación del abuso en la temporalidad de una parte importante del personal.

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Dado que las plazas que nos remitieron no provienen de la tasa de reposición, y que cualquier OPE extraordinaria o diferenciada puede quedar pendiente hasta 31 de diciembre de 2021, según ha regulado el propio Gobierno de España, hay tiempo mas que suficiente para abordar una negociación previa sobre la metodología, criterios, alcance y forma a utilizar para eliminar la precariedad en la Comunidad Autónoma. No sólo un mes y medio.

A partir de entonces establecer con esos criterios negociados la criba de puestos de trabajo, plazas o lo que se acuerde, para conseguir los objetivos cuantitativos de reducción de la precariedad.

De hecho, dos sesiones más tarde (en total de 4) la Administración da por concluido las sesiones técnica porque no hay avance significativos y porque carece de sentido, proporcionalidad y eficacia el papel de la Comisión técnica sin una negociación previa adecuada.

Las organizaciones firmantes de esta propuesta, en aras de iniciar un verdadera negociación, real y efectiva, como establecen múltiples sentencias consolidadas en la jurisprudencia de la negociación colectiva, trasladamos esta propuesta a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, a la Mesa Sectorial de Negociación de personal Funcionario para iniciar el proceso pertinente de negociación que lleve a acabar con la precariedad en la Comunidad Autónoma.

ANTECEDENTES PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN

1. La Directiva 1999/70/CE y su Acuerdo marco, sobre el trabajo temporal, *“tiene por objeto evitar la precarización de la situación de los asalariados”* y garantizar *“el derecho a la estabilidad en el empleo, que se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores”*, y por ello, esta norma comunitaria prohíbe el abuso en la contratación temporal sucesiva del personal público, que se produce cuando se destina a empleados públicos temporales a atender necesidades que, de hecho, no son provisionales, esporádicas, puntuales, excepcionales o coyunturales; sino que son ordinarias, estables, estructurales, orgánicas y permanentes, cubriendo el empleador con personal temporal sus necesidades estructurales en materia de personal, al no disponer de suficientes empleados públicos (funcionarios de carrera o laborales fijos) (*vid SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-16/15, apartados 26 y 27 y de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18, apartados 53, 54, 58, 71, 75, 76, Y 77*).

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

2. Que para garantizar el cumplimiento de estos objetivos, la Directiva obliga a los Estados miembros a sancionar los abusos que se produzcan, de tal forma que producido un abuso en la contratación temporal de un empleado público, es indispensable sancionar a la Administración empleadora y compensar a las víctimas del abuso, con una medida sancionadora efectiva, proporcionada y disuasoria que presente garantías de protección de los empleados públicos temporales, elimine las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión y asegure en todo momento los resultados fijados por Directiva (Vid SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, recaída en los asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 38, y de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18, apartado 87).
3. Que las únicas sanciones que cumplen con los objetivos de la Directiva 1999/70/CE, según la jurisprudencia del TJUE y lo que han regulado en sus ordenamientos jurídicos internos, los Estados Miembros son, y no hay otras que: **(1) bien la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija equiparable a la del personal fijo comparable, (2) bien una indemnización disuasoria y proporcionada a favor las víctimas del abuso.**
4. Que España sí dio cumplimiento a la Directiva -que está en vigor desde el año 2001- respecto del personal laboral del sector privado, pues el Estatuto de los Trabajadores prevé en su art 15 la transformación de la relación temporal abusiva en una relación indefinida -léase fija-, por el mero hecho de haber prestado servicios durante un periodo de 24 meses en un plazo de 30 para el mismo empresario.
5. Que, en cambio, España y Canarias, incumplen la Directiva en el sector público, pues en este sector el Legislador no ha fijado ninguna sanción que garantice la protección de los empleados públicos en caso de abuso en su contratación temporal.
6. La transposición de la Directiva al ordenamiento jurídico español debe hacerse siempre por una norma con rango de ley, de tal forma que la sanción tiene que estar fijada por una ley nacional, y si la ley no la establece, la sanción no puede fijarse por las autoridades judiciales, al existir una reserva de ley en la materia, hasta el punto que el TJUE tiene dicho que *“las resoluciones judiciales o las meras prácticas administrativas puedan ser consideradas como constitutivas de un cumplimiento válido de las obligaciones del TRATADO C.E.”* (vid SSTJUE, de 15 de octubre de 1996, , C-168/85; y de 26 de octubre de 1995, , C-151/1994: y de 23 febrero 2006, caso Comisión contra España, C-205/04)

Y si el Legislador nacional o el Parlamento de Canarias, incumpliendo la Directiva 1999/70/CE no han establecido la sanción para compensar a las víctimas de un abuso no cabe otra opción que transformar en empleados

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

públicos fijos a los temporales víctimas, pues la Directiva *impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada o un contrato precario que ha tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador* y deben considerarse abusivos (vid SSTJUE sentencia de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04, Caso Adeneler, Apartado 106: y de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 41).

7. Que la **sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020**, específicamente referida a España, declara que los procesos selectivos y de estabilización no son una medida acorde con la Directiva, pues según la sentencia, estos procesos no resultan adecuados para prevenir y sancionar la utilización abusiva por parte del empleador de la contratación temporal sucesiva en el Sector Público, ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, entre otras razones, porque su aplicación no tendría efectos negativos para ese empleador. E indica la sentencia que, para que estos procesos selectivos tuvieran contenido sancionador y fueran acordes con la Directiva, **tendrían que ser restringidos**, sin que pudieran participar los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso.

Aun cuando los empleados públicos objeto de un abuso puedan participar en estos procesos de estabilización, consolidación y demás procesos selectivos, este hecho no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar el abuso en la temporalidad y compensar a las víctimas de un abuso, de tal forma que no puede convocarse ningún proceso selectivo, sin que previamente quede fijada por el legislador cual va a ser esa compensación.

8. Que la sentencia **del TJUE de 19 de marzo de 2020**, acaba también con la figura del indefinido no fijo, diciendo que tampoco puede ser concebida como una medida sancionadora acorde con la Directiva, en cuanto que el indefinido no fijo, al igual que el interino y temporal, cesa cuando se amortiza la plaza o se nombra a un empleado fijo y, en consecuencia, al indefinido no fijo no disfruta de las mismas condiciones de trabajo, incluida la estabilidad en el empleo, que el personal fijo, al estar sujeto a distintas causas de cese.
9. Que tampoco existe en España ninguna indemnización específicamente prevista para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva como exige la **sentencia de 19 de marzo de 2020**, ya que las únicas indemnizaciones recogidas en la Ley española, son las previstas en los art.49 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, para el despido improcedente, pero estas indemnizaciones, como declaraba **el TJUE en sus Sentencias de 21 de noviembre de 2018, asunto C-936/2018 y de 22 de Enero de 2020, asunto Baldonado, apartados 61 a 63**, no constituyen una medida legal equivalente

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

para prevenir los abusos, pues su abono es independiente de cualquier consideración relativa al carácter lícito o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada y, por tanto, estas indemnizaciones no están previstas para sancionar debidamente la contratación temporal sucesiva incompatible con la Directiva.

10. Que por la misma razón, tampoco son acordes con la Directiva precitada, las indemnizaciones previstas con carácter general para los casos de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas en los art. 32 y sig. de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Sector Público, que establecen el derecho de los particulares a ser indemnizados por las Administraciones públicas de toda lesión que sufran, pues éstas indemnizaciones tampoco están específicamente previstas para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva 1999/70/CE, y por lo tanto, no puede considerarse una «aplicación del Derecho de la Unión» en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta.
11. Que a mayor abundamiento, la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia 207/2019, de fecha 13 de marzo de 2019**, en su FJ Cuarto, apartado 3, y la **Sala de lo Contencioso-Administrativo Tribunal Supremo, en sus sentencias nº 1425 y 1426 de 26 de septiembre de 2019**, tienen dicho que no hay ninguna indemnización que cumpla los requisitos de la Directiva, pues ninguna indemnización posee, por sí sola, efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal, por razón del quantum reducido que en buena lógica cabría fijar para la eventual indemnización.
12. Que:
 - Como quiera que, en el sector público español y el canario no existe medida alguna para sancionar los abusos producidos en la relación temporal mantenida con los empleados públicos, en tanto que: (i) según la **sentencia del TJUE de 7 de marzo de 2018, asunto C-494/16, Gioseppa Santoro**, la indemnización a favor del personal temporal objeto de un abuso, por sí sola, no cumple con los requisitos del Acuerdo marco, si no va *“acompañada de un mecanismo de sanciones efectivo y disuasorio adicional”* consistentes en un sistema de multas a los responsables del abuso que no existen en España; (ii) según **las Sentencias del TJUE de 21 de noviembre de 2018, asunto C-619/17, apartados 94 y 95, y la sentencia TJUE de 22 de Enero de 2020, asunto Baldonado, apartados 61 a 63**, ni las indemnizaciones por despido para el personal laboral previstas en los art. 49 y sucesivos del Estatuto de los Trabajadores, ni por tanto la recogidas en los arts 32 y sig. de la Ley 40/2015, que regulan el régimen de la responsabilidad patrimonial pública, son medidas que cumplan los requisitos de la cláusula 5 del Acuerdo marco; (iii) y según la **sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18**: 1) ni la

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

transformación de la relación temporal abusiva en una relación indefinida no fija; 2) ni tampoco los procesos selectivos y de estabilización, son una sanción que garantice el cumplimiento de la Directiva 1999/70/CE y el hecho de que el personal temporal pueda participar en estos procesos selectivos, no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente el abuso en la temporalidad.

- No cabe otra opción, que la transformación de la relación temporal permanente o sucesiva abusiva mantenida con los empleados públicos en una relación fija, si la relación laboral (y funcional) persiste pasada una fecha precisa, esto es, si los nombramientos superan los plazos máximos que establece el artículo 10 del EBEP y ello, como medida efectiva, proporcionada y disuasoria para sancionar el abuso producido, deviniendo aplicable la doctrina del TJUE (vid **TJUE sentencia de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04, Caso Adeneler, Apartado 106: Auto de 1 de octubre de 2010, asunto C-3/10, Franco Afiliado, apartado 42; y Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 41**), según la cual *“el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, en el sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador y deben considerarse abusivos.*

13. Que en esta línea, la reciente **STJUE el 25 de octubre de 2018, asunto C-331/2018**, sobre la Cláusula 5 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, dictamina (Apartado 71)

“Al no permitir en ningún caso, en un sector, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contrato de duración indefinida, la normativa nacional controvertida en el litigio principal puede suponer una discriminación entre los trabajadores de duración determinada del citado sector y los trabajadores de duración determinada de los demás sectores, que, previa recalificación de su contrato de trabajo en caso de infracción de las normas relativas a la celebración de contratos de duración determinada, pueden pasar a ser trabajadores con contratos de duración indefinida comparables en el sentido de la Cláusula 4.1 del Acuerdo marco”.

Concluyendo que:

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

“La Cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, en virtud de la cual no son aplicables en el sector público, las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa, cuando no existe ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en este sector”.

14. Que en la actual coyuntura de crisis económica, no parece posible aprobar una Ley que fije un indemnización disuasoria para el Gobierno de Canarias a fin de compensar a las víctimas de estos abusos, lo que no haría sino incrementar el gasto público y poner en grave dificultad la maltrecha economía de Canarias que se encuentran en una situación económica crítica, amén de que esta solución no se comparece con el excelente trabajo realizado por este personal temporal al servicio de los ciudadanos, acreditando todos estos años capacidad e idoneidad para el desempeño de las tareas y cometidos públicos encomendados, que esta preparado y tiene la experiencia suficiente para desarrollar la tarea pública, habiendo además ingresado -por imperativo del art 23 CE y del art. 10.2 del EBEP- a través de procesos selectivos, desarrollados con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, publicidad y libre concurrencia o por sentencias individuales que ratifican las vinculaciones jurídicas con la Administración y reconocen el legal acceso a la Función Pública y que los trabajadores y trabajadoras no son responsables de una situación creada por la Comunidad Autónoma de Canarias que optó por una contratación temporal, sea a través de un proceso selectivo u obligados por sentencias en fraude de Ley como indefinidos no fijos, cuando los puestos de trabajo eran de naturaleza estructural y por lo tanto deberían de haber sido convocados como fijos desde el principio, y que después no convocaron procesos selectivos para proveer esa plazas con funcionarios fijos o de carrera en los plazo que impone el EBEP: en el año del nombramiento del funcionario temporal/interino o si no fuera posible en el año siguiente.
15. Que las recientes **sentencias de la Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 7 de noviembre de 2019, en recurso 2079/2019, y de 28 de junio de 2018, en recurso 1102/2018** (que es firme al haber sido confirmada por el Tribunal Supremo), declaran la fijeza en plantilla de trabajadores temporales en situación fraudulenta de temporalidad, declarando que si un interino accede a través de un proceso selectivo o una sentencia con las mismas consecuencias y desempeña durante un largo periodo de tiempo la función pública, procede su transformación en fijo en base a los artículos 14, 23.2, 103.3 CE, artículo 15.3 ET y artículos 9.2, 11, 55 y 70 EBEP, como una sanción equivalente a la que existe en el sector privado, siendo además

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

proporcionada a la situación abusiva padecida durante años por este colectivo, declarando estas sentencias que:

“Es la Administración Pública la que ha optado por una contratación temporal fraudulenta (sentenciada o no) cuando los puestos de trabajo eran de naturaleza estructural y por lo tanto deberían de haber sido convocados como fijos desde el principio, sin que el hecho de que la propia Administración hubiera utilizado un proceso selectivo público pueda ser utilizado como un argumento en contra de los intereses de los trabajadores, que dado que han sido contratados para realizar labores estructurales, y han superado un concurso oposición (o con una sentencia por abuso que los vincula a un puesto estructural) deben de ser fijos (...).

(...) Y reiteramos, no es esta la situación que ahora nos ocupa ya que sí ha habido un proceso selectivo por lo que ha de operar la sanción, frente a la contratación fraudulenta, con toda contundencia, y reconocer a los actores la condición de personal laboral fijo “.

16. Que estos mismo argumentos llevan a la **sentencia nº 252/20, de fecha de 8 de junio de 2020, del Juzgado de lo Contencioso- Administrativo número 4 de Alicante recaída en el PA 813/2019**, por la que, en aplicación de la Directiva 1999/30/CE y del Acuerdo Marco, se reconoce y declara el derecho de una funcionaria interina que llevaba 12 años de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Alicante **“a su condición de empleado público fijo y a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeña con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los empleados públicos (funcionarios y laborales) comparables, sin adquirir la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo”**, todo ello como sanción y compensación al abuso producido en su contratación temporal sucesiva.

En esta sentencia se declara:

Es un hecho notorio, que en España, ni existe una indemnización específicamente prevista para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva, ni tampoco existe ninguna norma que permita multar a las autoridades o administraciones empleadoras responsables de estos abusos, de modo que establecer una indemnización que fuera lo suficientemente eficaz y disuasoria y que además protegiera debidamente al empleado público, alcanzaría una cifra tan elevada que difícilmente podría ser satisfecha por la Administración, dado que la misma debería ser calculada en función de los años de servicio prestados, pérdida de oportunidades, reparación por los costes añadidos que deberían abonar los recurrentes a su cese para que no se minorase su pensión de jubilación, así como daños morales.

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

Por tanto, la medida sancionadora más acorde y equilibrada, para dar cumplimiento a los fines de la Directiva comunitaria -con la debida protección de los empleados públicos víctimas del abuso-, es el de la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija. Avala esta conclusión la propia Resolución del Parlamento Europeo de 31 de mayo de 2018 (2018/2600 RSP), en la que se indica en su considerando 18 que “la transformación de la relación temporal en el sector público en un contrato fijo debe ser la conclusión de esta situación”

Y se considera la más idónea por cuanto que, de esta manera, se garantiza definitivamente el derecho a la estabilidad en el empleo- como componente primordial de protección de los trabajadores- y se evita la precariedad de los empleados públicos; se sanciona efectivamente a la Administración por su comportamiento abusivo, eliminando así tal situación; se disuade a la Administración de que siga abusando de la contratación temporal forzándola a que convoque procesos selectivos con la periodicidad necesaria para proveer las plazas vacantes, y se compensa adecuadamente a los empleados públicos temporales a través de esta sanción proporcionada

En esta línea, la sentencia del Juzgado Contencioso-Administrativo, concluye que la transformación de la recurrente debe realizarse mediante “su reconocimiento de la condición de empleado público fijo y de su derecho a permanecer en el puesto que actualmente desempeña, con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad que rige para los funcionarios de carrera o laborales fijos comparables, sin adquirir la condición de funcionario de carrera o laboral fijo”, pues así no existe vulneración del art 62 del EBEP o del art. 20 del Estatuto Marco, que prohíben obtener la condición de funcionario de carrera o laboral fijo sin haber superado un proceso selectivo, argumentando la sentencia que no existe vulneración de esta norma porque:

- a) En primer lugar, porque los empleados públicos accedieron a la condición de personal interino al haber superado un proceso selectivo celebrado con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia. O a través de una sentencia que los vincula a una plaza en cuyo acceso han sido respetado dichos principios.
- b) En segundo lugar, porque la solución jurídica adoptada no implica la transformación del personal temporal en laborales fijos o funcionarios de carrera, sino que la sentencia se va a materializar en el reconocimiento del derecho de los empleados públicos temporales de larga duración en la Comunidad Autónoma de Canarias a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeña con los mismos derechos y con sujeción al

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera o laborales fijos comparables, sin adquirir la condición de funcionaria de carrera o de personal laboral fijo.

PROPUESTA FORMAL DE NEGOCIACIÓN DE LA PARTE SOCIAL MAYORITARIA

PRIMERA.- Transformar a los empleados públicos no fijos que acrediten más de dos (2) años en una plaza vacante sin que ésta se haya incluido en una OPE , al día de hoy, como exige el art 10.4 del EBEP, y a aquellos cuya prestación de servicio haya superado los plazos máximos establecidos por la ley o se encuentren en abuso en su contratación temporal en:

(i) Funcionarios de carrera o empleados estatutarios o laborales fijos, como hace el TSJ de Galicia

(ii) Alternativamente, en el supuesto de que no se considere procedente la incorporación de este personal al cuerpo de Funcionarios de carrera o empleados fijos.

- a) que se les considere como empleados públicos equiparables en todo a los fijos o de carrera, cualquiera que sea la denominación que se le confiera (interinos indefinidos, temporales fijos, etc.), pero siempre con la misma estabilidad en el empleo que los fijos o de carrera, bajo los principios de permanencia e inamovilidad, con todos los derechos y obligaciones inherentes, sujeto a las mismas causas, requisitos y procedimientos para el cese en sus puesto de trabajo que la Ley establece para los homónimos Funcionarios de carrera o empleados fijos, comparables;
- b) o subsidiariamente, que se les considere titulares y propietarios del puesto de trabajo que desempeñan, aplicándoles las mismas causas, requisitos y procedimientos para el cese en dicho puesto de trabajo que la Ley establece para los homónimos empleados públicos fijos de carrera comparables, con los mismos derechos y condiciones de trabajo que estos últimos, excluyéndolas de las OPEs y de todo proceso selectivo.

Ninguna de estas dos opciones a) y b), es contraria a ninguna norma nacional, que solo prohíbe adquirir la condición de Funcionarios de carrera o empleados laborales fijos, a quienes no han superado un oposición ad hoc (vid arts 55 y 62

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

del EBEP), pero que no prohíben adquirir una condición equivalente o similar a estos fijos, disfrutando de sus mismos derechos.

Forma de hacerlo:

PRIMERO Una simple resolución en los expedientes de los que han presentado una reclamación, decidiendo que, como consecuencia de la situación de empleo irregular en la que se encuentran, en cuanto que los nombramientos en régimen temporalidad o interinidad exceden los plazos legales asimilándose en cuanto a las necesidades cubiertas a los fijos o de carrera, estos empleados públicos temporales que se encuentran en esta situación quedan sujetos a las mismas causas de cese y extinción de la relación de empleo que la Ley establece para los funcionarios de carrera o empleados públicos fijos comparables, aunque no se les nombre formalmente, ni adquieran la condición de funcionarios de carrera o empleado fijos.

SEGUNDA.- A partir de aquí, y tras haber habilitado un tiempo para la presentación de las reclamaciones pertinentes a la Dirección General de la Función Pública, todas las plazas servidas por temporales que no se encuentren en la situación descrita en el apartado anterior, se incluirán en OPEs y procesos selectivos para ser cubiertas por estatutarios fijos o funcionarios de carrera y laborales fijos, procesos selectivos y OPEs que se convocarán todos los años, incluyendo todas las vacantes existentes, como ordena y manda el art 10.4 del EBEP.

Ventajas de la PROPUESTA

Esta vía intermedia que podríamos llamar de “interinos con reserva de plaza” tiene muchas ventajas:

1. Es rápida. Se da cumplimiento inmediato a las exigencias que impone la UE y la Directiva 1999/70, de reducir la temporalidad en el sector público al 8% de la plantilla.
2. Ahorramos gasto público en un momento de crisis económica grave, como es la generada por el COVID 19, pues si no estabilizamos a este personal habrá que indemnizarle ya que la Directiva establece que es “*indispensable sancionar disuasoriamente a los empleadores que abusan de la temporalidad y compensar a las víctimas de los abusos*”.

No implica coste económico para las arcas públicas, pues estos empleados publico siguen cobrando lo mismo que perciben actualmente: lo mismo que

COMITÉ INTERCENTROS PERSONAL LABORAL

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

habrá que pagar a los que los sustituyan, que además no tendrán los mismos conocimientos y la misma experiencia que estos empleados públicos que llevan años ocupando estas plazas a plena satisfacción de las Administraciones empleadoras

3. Solucionamos un problema que han generado las propias Administraciones públicas empleadoras, que no sólo han infringido la Directiva 1999/70/CE, sino que también han infringido la legislación interna, al no convocar todos los años procesos selectivos en las que se incluyan todas las plazas vacantes, como ordena y manda el art. 10.4 del Estatuto Básico del Empleado Público.

A su vez, estabilizamos a unos empleados públicos modélicos (más 3000 en Canarias), que están preparados, que han demostrado capacidad e idoneidad para el desempeño de las funciones públicas, durante mucho tiempo y durante la crisis sanitaria en la que estamos inmersos, porque es un acto de justicia y moralmente exigible, pues tras años de servicio, no podemos dejarlos sin trabajo con edades que superan los 50 años, en un mercado de trabajo que no existe para estos perfiles.

4. Se clarifica y ordena la situación, conociendo con exactitud y sin impugnaciones, qué plazas titulan las víctimas de los abusos y, por tanto, con derecho a permanecer en ellas con carácter indefinido, y qué plazas pueden sacarse sin problema alguno en OPEs

En definitiva, esta solución permite: (i) por un lado, la celebración de OPEs sin riesgos para el personal de larga duración en abuso, sin que estos empleados temporales adquiera la condición de funcionarios de carrera o fijos, sino que simplemente quedan sujetos a las mismas condiciones de trabajo que los fijos, de tal forma que solo puedan ser cesados por sus mismas causas y en las mismas condiciones; (ii) y, por otro lado, permite el acceso necesario de nuevos aspirantes al empleo público, conciliando los intereses de todo los colectivos afectados.

5. Se mantienen los equipos de trabajo actuales que ya están formados, llevan trabajando juntos muchos años, y han demostrado eficacia en su el desempeño de la tarea pública.
6. Se evita una innecesaria judicialización a perpetuidad del problema, pues tras la sentencia de 19 de marzo de 2020, es claro que no se pueden convocar procesos selectivos sin que previamente se haya fijado la sanción a aplicar a las víctimas de los abusos en la temporalidad, de tal manera que se multiplicarán los procesos judiciales de impugnación de OPEs y procesos selectivos y de ceses, reclamando su nulidad con reposición a los puestos de trabajo de los que hayamos sido ilegalmente cesados, generando caos público y desorden y disfuncionalidades administrativas.

**COMITÉ INTERCENTROS
PERSONAL LABORAL
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS**

En Canarias a 27 de julio de 2020