

Propuestas a los miembros de la Junta General del Principado de Asturias

El motivo de la presente carta es la búsqueda de soluciones para el conjunto de empleados públicos que se encuentran en situación irregular desde hace años, lo que se considera por diversos tribunales, incluido el TJUE, como fraude de ley.

La situación que se produce en el conjunto de las AAPP viene motivada por la falta de Oferta de Empleo Público en los últimos 25 años, para cubrir el 100% de las vacantes por bajas, sobre todo por jubilaciones.

La congelación de las Ofertas de Empleo Público o reposiciones de efectivos mínimos (nunca por encima del 15%), se han hecho en base a un supuesto ahorro económico anual en los Presupuestos.

Este ahorro a corto plazo ha supuesto que con el paso de los años se ha provocado un caos total en la normalidad laboral de los trabajadores y su relación con las Administraciones Públicas.

Esta situación generó la necesidad urgente, de cubrir puestos imprescindibles para el mantenimiento de los Servicios Públicos, como por ejemplo la sanidad, educación, prestaciones (desempleo, seguridad social, DNI, seguridad, atención al ciudadano, etc.) que han tenido que ser cubiertos por personal temporal o interino.

La relación laboral de todo este personal se ha ido prorrogando con el paso del tiempo, sin cumplir los requisitos legales en cuanto a la forma de acceso a las AAPP, sin cumplir lo dispuesto en el TREBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) en su artículo 78, que indica como debe ser el procedimiento de acceso del personal funcionario, que se debe proveer mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Esta sería la forma normalizada, si se hubieran hecho las convocatorias de empleo público de forma normalizada cada año.

Y precisamente, por esa falta de convocatorias anuales, se han aplicado formulas de contratación que han supuesto vulnerar la legalidad, convirtiendo un sistema que tendría que ser una excepción en las contrataciones de las AAPP en una forma habitual de contratación en Fraude de Ley.

Como son los nombramientos de funcionarios interinos, que se deben realizar por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

O contrataciones de personal laboral, sin los debidos controles y sin cumplir los objetivos marcados por el mismo contrato, encadenado contratos en muchos casos, con el mismo fin.

Actualmente tenemos en España, entre otras, las siguientes situaciones administrativas mantenidas en el tiempo, que se consideran irregulares por los Tribunales de Justicia de la Unión Europea (TJUE):

- Funcionarios y Estatutarios interinos, mantenidos durante años.
- Laborales indefinidos, no fijos, por Sentencia o Acuerdo.
- Laborales temporales y eventuales, en Fraude de Ley.
- Laborales con contratos por Obra y Servicio determinado, pero indefinidos
- Abuso en la concatenación de contratos, violando directivas europeas.

Situaciones que se han ido resolviendo por los Tribunales Europeos y Directivas de la UE.

- *No discriminación, sin motivación y causa justificada, en las condiciones de trabajo entre temporales y fijos.*
- *Reconocimiento del derecho a percibir trienios (antigüedad) del personal interino.*
- *Obligación de que haya tantos puestos fijos, como puestos de trabajo que debe haber en las plantillas.*
- *El personal interino solo debe hacer sustituciones extraordinarias.*
- *Prohibición del abuso y del Fraude de Ley en la contratación temporal sucesiva, estableciendo sanciones a los Estados miembros que así lo hagan.*
- *El TJUE ha sentenciado que las sanciones a los Estados que utilicen el Fraude de Ley en la contratación de los empleados públicos tienen que ser efectivas, proporcionales y sobre todo, disuasorias.*

Ni España, ni Portugal han cumplido las Directivas Europeas en esta materia.

El Tribunal Europeo, establece que, si los Estados no establecen medidas disuasorias contra la contratación temporal fraudulenta se debe imponer como sanción la transformación de la relación laboral temporal en fija.

El TJUE declaró contraria al Derecho de la Unión la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, que permite la renovación de nombramientos temporales de personal sanitario para atender necesidades permanentes del servicio, ya que sólo puede estar justificado para atender necesidades temporales.

La Sentencia "declara que la norma española, al permitir la renovación de nombramientos de duración determinada para cubrir necesidades permanentes y estables, a pesar de que existe un déficit estructural de puestos de personal fijo, infringe el acuerdo marco" sobre trabajos de duración determinada.

La Sentencia de 9 de julio de 2015, se establece que el personal eventual de la Administración Pública tiene derecho a percibir los trienios que reciben los funcionarios de carrera, siempre que se encuentre en condiciones comparables con las que hacen acreedor del cobro de este complemento salarial.

Porque la eventualidad y la interinidad en el empleo deben ser la excepción, y la fijeza en el mismo, la regla

Desde USO, creemos que recientes Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (T.J.U.E.) y de diversos Juzgados de lo Social, de lo Contencioso Administrativo, y Salas del Tribunal Superior de Justicia de varias Comunidades Autónomas (T.S.J.) que acogen esta doctrina, ponen de manifiesto la discriminación que se está dando en España en los contratos o nombramientos administrativos de trabajadores/as temporales/estructurales, interinos, e indefinidos no fijos, respecto de los trabajadores fijos.

Estas Sentencias evidencian la realidad que supone este tipo de contratación fraudulenta y precaria, que se da con muchísima frecuencia en el Empleo Público. Y que el uso y abuso que, de estas figuras contractuales se hace por las Administraciones y Empresas Públicas, es un evidente Fraude de Ley. Lo que acarrea la manifiesta precariedad en el Empleo de cientos de miles de Trabajadores/as.

Se están imponiendo como solución “chapuza”, Procesos de Estabilización y Consolidación en Ofertas de Empleo Público más rimbombantes que reales, que no son otra cosa que someter a los citados trabajadores a nuevos Procesos Selectivos, con riesgo severo de “quedarse en la calle”, a pesar de llevar muchos años desarrollando su trabajo en las AAPP.

Ya hay Sentencias de los Tribunales, que determinan que el desarrollo durante años del trabajo realizado por el personal interino y eventual supone que el mérito y la capacidad la tienen sobradamente reconocida, por lo cual, sería mas justo y adecuado a las Directivas Europeas y Sentencias, del TJUE, la conversión de sus puestos de interinos y/o temporales en fijos, mediante la convocatoria de un concurso de méritos extraordinario.

Creemos que es necesario buscar una solución general para esos trabajadores nombrados y/o contratados en fraude de ley, y que suponen casi 700.000 del total de empleados públicos, que se encuentran con un contrato o nombramiento temporal / estructural o interino, así como todos aquellos empleados públicos que en su día obtuvieron la declaración por Sentencia o Acuerdo de trabajador “indefinido NO fijo. El objetivo es conseguir la declaración fijeza.

Ante todos estos problemas derivados de la contratación temporal y precaria muchas veces en fraude de Ley, **PROPONEMOS LAS SIGUIENTES SOLUCIONES:**

- ⇒ **Aplicar el artículo 61, punto 6 del TREBEP**, para el personal funcionario interino, mediante un Concurso Excepcional de Méritos, que se establecerá por Ley, para conseguir su fijeza.
- ⇒ **Aplicar el artículo 61, punto 7 del TREBEP**, para el personal laboral Indefinido No fijo, temporal y/o eventual con contratos en fraude de Ley, mediante un Concurso de valoración de méritos, tal como establece el citado artículo, para que sean considerados a todos los efectos personal laboral fijo.

Por todo lo expuesto me dirijo a usted, haciéndole participe del presente escrito, **solicitando que sus gestiones deriven en la aprobación de una Ley por vía legislativa, para que podamos dar una salida digna a estos cientos de miles de trabajadores en fraude de ley.**

No podemos estar de acuerdo con procesos de consolidación que solo hablan de plazas, cuando el problema son las personas que ocupan esos puestos y que después de muchos años (alguno de ellos, con mas de 20 años de trabajo continuado), se vean en la calle.

Los procesos de estabilización se olvidan de los trabajadores, que han demostrado su merito y capacidad para ocupar dichas plazas con su trabajo diario. Cuestión esta ultima muy importante, ya que algunos Tribunales están reconociendo precisamente eso, que cumplen esos requisitos que se solicita en las pruebas de acceso a las Administraciones.

A la espera de su respuesta, quedo a su disposición para cualquier aclaración y/o ampliación sobre los temas expuestos, mediante una reunión en la que podamos ampliar los problemas de ese colectivo tan importante en el conjunto de las Administraciones Públicas y buscar soluciones urgentes.

Reciba un cordial saludo.