

2º PROTOCOLO FIJEZA LABORAL

MOTIVOS DE LA RECLAMACIÓN.

Abuso y fraude de ley en la contratación laboral de la Administración pública, por contratos continuados para prestar necesidades ordinarias de la Administración pública, lo que conlleva una precariedad laboral por la temporalidad.

Los funcionarios interinos y el personal eventual de las Administraciones públicas vienen encadenando contratos temporales año tras año mientras que la Administración no convoca el concurso, la oposición o el concurso oposición.

Una vez convocado el proceso de estabilización, muchos trabajadores con muchos años de servicio, no superan el concurso, y se van a la calle sin indemnización alguna, lo cual es una situación injusta que viene siendo amparada por la más reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE en adelante).

Para evitar esto, **debes presentar inmediatamente una demanda en el Juzgado de lo Social para que se declare la existencia de una relación laboral indefinida por la existencia de fraude en la contratación laboral, con antigüedad desde el primer contrato con la Administración;** y en caso de que cese tu relación laboral, deberán indemnizarte por ser el despido considerado improcedente –dado que el juez declarará que eres trabajador indefinido no fijo y no se te puede despedir sin indemnización alguna-.

Pero no te debes de parar ahí; **debes acumular también la petición de declaración de fijeza laboral,** esto es, **la condición de trabajador indefinido fijo** (con los mismos derechos que un funcionario público), y en cualquier caso, según el TJUE, puedes pedir una indemnización disuasoria, compensación económica del doble del límite máximo de la indemnización por despido (hasta 66 días por año de servicio, o la que jurisprudencialmente corresponda según Sentencia del TS que se dicte una vez resuelta la cuestión prejudicial plantada

la ROJ: ATS 6188/2014 de 30 de mayo de 2024, a determinar en ejecución de Sentencia, por ser ésta una medida adecuada para prevenir y sancionar los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales en el sector público.

La situación descrita entra dentro del ámbito de la **cláusula quinta del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE**.

Sobre la interpretación de dicha Acuerdo Marco, la STJUE 22 2 2024 (Sala 6ª) asuntos acumulados C-59/22 C-110/22 y C-159/22 ha declarado que:

1) *Las cláusulas 2 y 3 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, deben interpretarse en el sentido de que un trabajador indefinido no fijo debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de dicho Acuerdo Marco, y, por lo tanto, está comprendido en el ámbito de aplicación de este último.*

2) *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, debe interpretarse en el sentido de que la expresión «utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada», que figura en dicha disposición, comprende una situación en la que, al no haber convocado la Administración en cuestión, en el plazo establecido, un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada por un trabajador indefinido no fijo, el contrato de duración determinada que vincula a ese trabajador con dicha Administración ha sido prorrogado automáticamente.*

3) *La cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), 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, debe interpretarse en el*

sentido de que se opone a una normativa nacional que no prevé ninguna de las medidas contempladas en esta disposición ni «medida legal equivalente» alguna, a efectos de esta, para evitar la utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos.

4) 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos.

5) 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a unas disposiciones nacionales según las cuales las «actuaciones irregulares» darán lugar a la exigencia de responsabilidades a las Administraciones Públicas «de conformidad con la normativa vigente en cada una de [dichas] Administraciones Públicas», cuando esas disposiciones nacionales no sean efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme a la citada cláusula.

6) 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece la convocatoria de procesos de consolidación del empleo temporal mediante convocatorias públicas para la cobertura de las plazas ocupadas por trabajadores

temporales, entre ellos los trabajadores indefinidos no fijos, cuando dicha convocatoria es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada.

7) 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, debe interpretarse en el sentido de que, SENTENCIA DE 22.2.2024 — ASUNTOS ACUMULADOS C-59/22, C-110/22 Y C-159/22 42 a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo a esta cláusula 5, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida. Corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de dicha cláusula 5.

La ROJ: STSJ PV 74/2024 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, con sede en Bilbao, ha dictado Sentencia de 22 4 2024 que acoge el criterio de la antes citada STJUE de 22 de febrero de 2004, y ha estimado la demanda formulada por una trabajadora del sector público – interina del Departamento de Educación, con contrato de interinidad desde 2009-, y se declara que la relación laboral que vincula a la actora con la Administración demandada, debe calificarse como RELACION LABORAL FIJA, condenando a la Administración a estar y pasar por esa declaración, con las consecuencias legales inherentes.

El TSJPV asegura que “el criterio” que debe considerar es el manifestado por la STJUE 22 2 2024, donde se deduce que “para evitar los perjuicios de una duración excesiva e inusualmente larga en la contratación temporal y posible abuso de la misma (...) la consecuencia de la adquisición de una condición y vinculación relacional dentro del trabajo fijo y permanente, sin elementos de precariedad o inestabilidad como sería el que constata con la contratación laboral indefinida, que es el que se subsume en el supuesto de trabajador indefinido no fijo”

Mediante ROJ: ATS 6188/2024 Auto del Tribunal Supremo, Sala de lo Social de 30 5 2024, se presentó cuestión prejudicial en la cual formula al TJUE las siguientes cuestiones:

1. Principal. ¿Se opone a la cláusula 5 del Acuerdo Marco la doctrina jurisprudencial que, defendiendo los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación en la libre circulación de trabajadores, niega el reconocimiento de la condición de trabajadores fijos del sector público a los trabajadores indefinidos no fijos?

2. Subsidiaria. De ser afirmativa la respuesta a la anterior pregunta: ¿El reconocimiento de una indemnización disuasoria al trabajador indefinido no fijo en el momento de la extinción de su relación laboral, puede considerarse como una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales en el sector público con arreglo a la cláusula 5 del Acuerdo Marco?

SEXTO.- La Sentencia del TJUE (Sala 6ª) de 13 de junio de 2024, asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22 ha declarado lo siguiente:

1) ***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

no se opone a una normativa nacional conforme a la cual el abuso en la utilización de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada en el sector público se produce cuando la Administración Pública en cuestión no cumple los plazos que el Derecho interno establece para proveer la plaza ocupada por el empleado público temporal de que se trate, por cuanto, en semejante situación, esos sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada cubren necesidades de esa Administración que no son provisionales, sino permanentes y estables.

2) *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, a la luz de los principios de proporcionalidad y de reparación íntegra del perjuicio sufrido,*

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a una jurisprudencia y a una normativa nacionales que contemplan como medidas para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, respectivamente, el mantenimiento del empleado público afectado hasta la convocatoria y resolución de procesos

selectivos por la Administración empleadora y la convocatoria de tales procesos y el abono de una compensación económica con un doble límite máximo en favor únicamente del empleado público que no supere dichos procesos, **cuando esas medidas no sean medidas proporcionadas ni medidas suficientemente efectivas y disuasorias** para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en virtud de dicha cláusula 5.

- 3) 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, a la luz del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

debe interpretarse en el sentido de que,

a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, conforme a la cláusula 5, los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, la conversión de esos sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada en contratos o relaciones de empleo por tiempo indefinido puede constituir tal medida, siempre que esa conversión no implique una interpretación contra legem del Derecho nacional.

QUIENES PUEDEN RECLAMAR.

Cualquier empleado público, de cualquier sector,

- sanidad, educación, justicia, defensa

Administración del Estado, Administración Autonómica,
Ayuntamientos...

que haya prestado un mínimo de	24 meses	(2 años)
en los últimos	30 meses	(2 años y medio)

o tres años de interinidad de forma continuada en una plaza vacante

QUE RECLAMAMOS.

La declaración de fijeza laboral en plantilla (**indefinido fijo, con los mismos derechos que los funcionarios públicos**, con antigüedad desde la 1ª contratación), por fraude en la contratación laboral continuada para necesidades ordinarias de la Administración

Subsidiariamente, la declaración de trabajador indefinido (**indefinido no fijo**, con antigüedad desde la 1ª contratación)

El derecho al cobro de una INDEMNIZACIÓN DISUASORA por despido improcedente (de 33 a 66 días por año).

DOCUMENTACIÓN NECESARIA.

copia DNI

Contratos de trabajo (todos los que tenga)

Certificado de la prestación de servicios expedido por la Administración, referido a todos los contratos habidos con la Administración.

Resoluciones dictadas en el proceso de estabilización, en su caso (listas provisionales, listas definitivas, recursos de alzada, nombramiento, cese).

CONDICIONES ECONÓMICAS.

honorarios defensa jurídica, 15%

sin provisión de fondos