



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

FEDERACIÓ INTERCOMARCAL DE LLEIDA

Carrer Darrera Sant Martí. 15, 1a - 25004 Lleida

Telf. 973 27 53 57 Federació 680 18 67 05 Correus 616 75 44 11

Jurídica 699 36 87 77 Paeria 650 46 21 67 e-mail: cgt@paeria.es

www.cgtlleida.org



Resposta a l'Informe de Serveis Jurídics de l'Ajuntament de Lleida per part de la Secció Sindical CGT-PAERIA

L'informe presentat per RRHH, elaborat pels serveis jurídics relatiu a la sentència del TJUE és, per la nostra secció sindical, incomplert i amb mancances evidents.

D'entrada, basar-se en l'ordenament jurídic intern (EBEP, ET) tot i necessari, és contemplar només una part ínfima del contingut de la sentència europea.

Convé assenyalar que tallar el vincle d'unió de l'acord marc respecte a la directiva interna és imprecís, sesgat i en el millor dels casos no atén a la realitat atenen allò dictaminat a la sentència del TJUE. En aquest sentit, « *la cláusula 5 del Acuerdo Marco tiene como finalidad alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada*»(53). Seguint amb el dictamen, «*el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores, mientras que los contratos de trabajo de duración determinada solo pueden responder (...) a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores*» (54).

Per tant hauríem de respondre i de forma clara, com és que l'Ajuntament de Lleida ha arribat a més d'un 30% d'eventualitat i interinitat en les seves contractacions i que gran part d'aquestes siguin de llarga durada.

Convé no oblidar tampoc el caràcter general dels apartats 58 i 59 del dictamen: «*procede no obstante recordar que el margen de apreciación así atribuído a los estados miembros **no es ilimitado** (el subratllat és nostre) , ya que en ningún caso puede llegar hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo marco*» (58).

I no només això sinó que «*los Estados miembros estan obligados a garantizar el resultado exigido por el Derecho de la Unión...*» (59)



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

FEDERACIÓ INTERCOMARCAL DE LLEIDA

Carrer Darrera Sant Martí. 15, 1a - 25004 Lleida

Telf. 973 27 53 57 Federació 680 18 67 05 Correus 616 75 44 11

Jurídica 699 36 87 77 Paeria 650 46 21 67 e-mail: cgt@paeria.es

www.cgtlleida.org



Per tant, convé prendre nota d'aquest precepte i de la seva primacia o prevalença sobre la normativa interna «... *el tribunal de Justicia, al pronunciarse en un procedimiento prejudicial, puede aportar precisiones destinadas a orientar a dichos juzgados en su apreciación*»

Passem ara a les questions respostes pels Serveis Jurídics analitzades al seu informe:

Qüestió 1

Dos raonaments d'entrada respecte a la contesta.

El primer no respon a la pregunta plantejada, el segon inclou tres possibles: figura del «indefinit no fixe», no obligació per part dels estats membres de transformar en contactes per temps indefinit els contractes de duració determinada i la necessitat de superació d'un procés selectiu per ser estatutari fix.

El dictamen en aquest sentit, sí és clar : respecte la figura de «l'indefinit no fixe», «...*esta medida no permite alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco*». És a dir, no canviarem ara una temporalitat per un altre temporalitat. Ja l'informe de l'Advocada General així ho advertia, entre moltes altres coses no arregla el problema de fons i comportaria dues tipologies diferents de contracte amb diferents condicions de treball i drets.

Respecte al segon, no obligació de transformar en contractes indefinits els contractes de duració determinada, és una possibilitat que queda en mans dels jutges nacionals. «*No corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación de derecho interno ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco*»(89) És a dir, correspon als jutjats nacionals però atenent a la directiva



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

FEDERACIÓ INTERCOMARCAL DE LLEIDA

Carrer Darrera Sant Martí. 15, 1a - 25004 Lleida

Telf. 973 27 53 57 Federació 680 18 67 05 Correus 616 75 44 11

Jurídica 699 36 87 77 Paeria 650 46 21 67 e-mail: cgt@paeria.es

www.cgtlleida.org



99/70. Respecte al procés selectiu «necessari» caldrà tenir en compte les apreciacions del TJUE.

En primer lloc, per tal de prevenir la utilització abusiva (93) assenyala «*la organización dentro de los plazos exigidos, de procesos selectivos (...)*» (94). La pregunta es : **a l'estat Espanyol s'han complert els terminis exigits?** Per tant caldrà tenir en compte que «*para evitar que se perpetúe la situación de precariedad de dichos empleados*»(94) caldrà la organització de «*tales procesos dentro de los plazos establecidos*» (95). Per a poc després determinar a partir «*de los autos de remisión se desprende que pese a la normativa aplicable en los litigios principales establece plazos concretos para la organización de tales procesos, en realidad dichos plazos no se respetan y estos procesos son poco frecuentes*»(96).

Si «*una normativa nacional que prevee la organización de procesos selectivos (...) però que no garantiza que esos procesos se organicen efectivamente, no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva (...) ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión (...) su aplicación no tendría ningún efecto negativo para ese empleador*»(97)

En conseqüència, queda clar que «*tal normativa no parece constituir una medida suficientemente efectiva y disuasoria*» (98). Ni per garantir la directiva ni com mesura legal equivalent.

El fet de convocar un procés de lliure concurrència (concurs-oposició) no és per tant vàlid com a sanció, com ja va assenyalar Juliane Kokott al punt 68 al seu informe com Advocada General, perquè «*no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco*»(101)

En conclusió, els processos selectius no són l'eina adequada per prevenir l'abús, no es poden convocar al mateix procés persones en frau de llei i persones que no i només te facultat per aplicar la disposició transitòria 4^a de l'EBEP



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

FEDERACIÓ INTERCOMARCAL DE LLEIDA

Carrer Darrera Sant Martí. 15, 1a - 25004 Lleida

Telf. 973 27 53 57 Federació 680 18 67 05 Correus 616 75 44 11

Jurídica 699 36 87 77 Paeria 650 46 21 67 e-mail: cgt@paeria.es

www.cgtlleida.org



l'administració i serà aquesta última, l'empleador, qui té a les seves mans aplicar una solució en format de consolidació de l'ocupació quan els empleats estan contractats interina i temporalment amb llarga durada.

Convé, així mateix, recordar lo exposat a l'informe de l'advocada General, **la possibilitat de convocar un concurs restringit i ordenat per al personal en frau de llei i abús de la temporalitat.**

Cal tenir-ho en compte per a possibles escenaris futuribles i previsibles.

Qüestions 2 i 3

És cert que el TJUE no es defineix com a òrgan encarregat de dictaminar fixesa automàtica per a un empleat públic en frau de llei, però aquesta possibilitat no impedeix que algun jutjat nacional ho pugui sentenciar, però no per «*abstenerse de aplicar una normativa nacional*» encara que aquesta no sigui conforme a la clàusula cinquena, apartat 1 de la directiva 99/70 (125). Sinó que «*los órganos jurisdiccionales nacionales tomando en consideración la totalidad de su derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta*»(124)

I com recullen els serveis jurídics al seu informe de la sentència del TJUE «*los órganos jurisdiccionales nacionales deben interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue*» (121) Aquí convé fer un incís, la clàusula 5ª delimita que en el cas que l'estat membre no disposi d'una mesura sancionadora suficientment dissuasòria i efectiva en la seva legislació, aquesta, haurà de ser la més greu. I en el cas que ens pertoca, la més greu seria la fixesa automàtica del treballador.



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

FEDERACIÓ INTERCOMARCAL DE LLEIDA

Carrer Darrera Sant Martí. 15, 1a - 25004 Lleida

Telf. 973 27 53 57 Federació 680 18 67 05 Correus 616 75 44 11

Jurídica 699 36 87 77 Paeria 650 46 21 67 e-mail: cgt@paeria.es

www.cgtlleida.org



Per tant, no és possible una interpretació «contra legem» del dret nacional ni tampoc cal justificacions de difícil quadratura lo que cal es voluntat al nostre entendre, encara que pugui tenir els seus límits, tal i com marca l'apartat 123.

Qüestió 4

Respecte a la indemnització pel temps treballat i en cas de «cese» a l'empleat públic, la sentència del TJUE dona diferents possibilitats i procediments més enllà de «*la indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente*»(82). De fet estableix el dictamen un recordatori: «*la cláusula 5 del Acuerdo Marco (...) impone a los estados miembros en su apartado 1 la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contenga medidas legales equivalentes*» (83) I dissenya «*la prevención de tales abusos, dejándoles sin embargo la elección de los medios para alcanzarlo*» (85). I ratifica, de nou, que la «*cláusula 5 del Acuerdo Marco no contiene sanciones específicas*» atès que «**corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionales, sino también lo bastante efectivas y disuasorias**» (86)

La pregunta és: **té l'estat espanyol aquestes mesures?** Si no les té, com és el cas, «*debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva*»(87). I aquí cal fer els deures davant l'advertència expressa durant el dictamen: «*los estados miembros deben adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por dicha directiva*» (88).

Per tant «*la concesión de una indemnización debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos*».

I per garantir la plena eficàcia de la clàusula 5ª ha de ser efectiva i dissuasòria. Que la legislació espanyola no la contingui no vol dir que no la contempli o no tingui la obligatorietat de contemplar-la. Ans al contrari...l'únic que han de determinar els jutges nacionals és si és equivalent a la abonada en cas



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

FEDERACIÓ INTERCOMARCAL DE LLEIDA

Carrer Darrera Sant Martí. 15, 1a - 25004 Lleida

Telf. 973 27 53 57 Federació 680 18 67 05 Correus 616 75 44 11

Jurídica 699 36 87 77 Paeria 650 46 21 67 e-mail: cgt@paeria.es

www.cgtlleida.org



d'acomiadament tenint en compte si és «**adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar el abuso**» (105)

I consti, que parla de dues coses ben diferenciades: **indemnització i sanció a l'abús. Indemnització al treballador i sanció a l'empleador** com a «dolo» o culpa, si se'ns permet.

Qüestió 5

No entrarem a valorar com entendre el silenci per part de l'empleador. De facto ha fet córrer rius de tinta en l'àmbit jurídic, el caràcter positiu i/o negatiu del silenci administratiu.

Ara bé, no som juristes ni magistrats, som sindicalistes. Però si l'única resposta que és capaç de fer l'administració davant d'una reclamació prèvia per part d'un treballador en abús de la temporalitat, és el silenci... per a nosaltres queda tot dit i demostra un cop més la manca de criteris i de voluntat per part de l'administració vers la problemàtica que ella mateixa genera. La auto exculpació no deixa entreveure res més que desídia, en especial quan no ha complert la legislació interna (EBEP, ET), quan ha fet els ulls grossos a les recomanacions del Parlament Europeu i de la seva resolució de maig del 2018, i desinteressant-se conscientment per la directiva 99/70 des de fa anys.

Mancança de convocatòries sobre vacants amb interins de llarga durada, contractes - programa amb durades de més de 10 anys, contractes de reforç de més de 5 anys sense reconèixer la seva estructuralitat, relacions de servei prorrogades implícitament any darrera any...

Caldria parlar sobre l'EBEP, dels articles 70 i 10 per posar dos exemples pràctics, de com l'administració ha deixat de complir els seus deures.

Lleida, 1 de juny de 2020