



INFORMA

Depósito Legal: AS-331498

USIPA-SAIF

Año: 2019 Número: 13/2019 Fecha: 21/MAYO/2019

UNION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS - SAIF

Avenida de Colón, nº 8 (Entresuelo) / 33013 – OVIEDO

Tfno.: 985 966331 / **Fax:** 985 253045 / **Web:** www.usipa.es / **Correo Electrónico:** usipa@asturias.org

INFORMACIÓN DE LA ASAMBLEA PARA PERSONAL TEMPORAL (20/5/2019)

Ante las numerosas consultas recibidas en **USIPA** por parte de personal temporal del Principado de Asturias (funcionario, estatutario y laboral) denunciando la **vulneración de derechos** de las actuales OPE's mal llamadas "*de estabilización*" (por afectar a plazas independientemente de los empleados que las ocupan) y preguntando por la situación actual (recursos y cuestiones prejudiciales instadas al Tribunal de Justicia de la Unión Europea), **USIPA** celebró ayer dos **asambleas informativas** (en el HUCA y en el EASMU) para que el bufete nacional con más experiencia y recorrido en la defensa de los derechos laborales del personal temporal ("*Empleados públicos - Por tus Derechos*"), expusiese la situación actual y que todos los afectados puedan tener conocimiento de que pueden hacer, las posibilidades que hay y poder realizar todas las preguntas oportunas.

Antes de resumiros lo que se habló, desde **USIPA** queremos dejar claro que **COMO SINDICATO NO VAMOS A EMPRENDER NINGÚN TIPO DE DEMANDA JUDICIAL INDIVIDUAL NI COLECTIVA** al respecto, más allá de facilitar a los interesados la información y el contacto con el bufete de Madrid que ayer vino a informar. **Nadie del Despacho de Abogados "*Empleados públicos - Por tus Derechos*" ni trabaja ni ha trabajado nunca para USIPA.** Insistimos en que contactamos con ellos por su dilatada experiencia en el sector y la necesidad de despejar todas las dudas que nos hacéis llegar.

De hecho, desde **USIPA** nos limitamos a hacer la presentación de la ponente y al finalizar facilitamos una cuenta de correo electrónico para que sirva de enlace con ese Despacho de Abogados independiente. La cuenta de correo la gestiona el Inspector sanitario interino **José Antonio Santos**, (Coordinador de personal temporal en **USIPA**) **para hacer de enlace entre afectados y el despacho en cuestión.** Ahí finaliza nuestro papel en este asunto. Nuestra pretensión **no es parar los procesos selectivos**, sino luchar por los derechos de trabajadores que acumulan **una dilatada experiencia y que no deben ser** los que sufran las consecuencias de la incapacidad del legislador nacional para transponer 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 trabajo de duración determinada a nuestro derecho nacional, en el ámbito del sector público.

Entendemos que **debe ser la Administración**, quien ha vulnerado la referida Directiva, **la que deba soportar las medidas que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea determine** a lo largo del presente año.

Una vez realizada la presentación de la ponente por el Coordinador de **USIPA**, la letrada **Beatriz González explica el abuso** por parte de las Administraciones Públicas en nuestro país al utilizar personal temporal para cubrir **necesidades de carácter estructural** y no puntual. Hace mención al **Derecho Comunitario** (la Directiva anteriormente citada) y a las cuestiones prejudiciales que a raíz de la misma se han planteado. También comenta que la jurisprudencia europea ya cuenta con **53 sentencias** al respecto. Y establece una serie de **requisitos previos** que deben reunir aquellas personas que quieran presentar una **reclamación**:

- Ser personal **temporal**
- Llevar **varios años** al servicio de la Administración (según el EBEP, ningún puesto deberá permanecer vacante más de 3 años)
- Estar cubriendo **necesidades estructurales**

En el momento que se dan esas circunstancias, se entiende que existe **abuso en la contratación**, sin que se produzca causa objetiva que lo justifique, y por tanto se puede pedir **sanción**. Hay dos **sanciones posibles** para el abuso:

- la fijeza en el empleo
- una indemnización (se correspondería con despido improcedente)

En las reclamaciones que ya tienen presentadas, piden 3 cuestiones:

- 1) la fijeza
- 2) subsidiariamente a la anterior, la indemnización
- 3) responsabilidad patrimonial

Entiende que deberían existir en nuestro derecho medidas efectivas que eviten tal abuso. Al carecer de las mismas, considera que la sanción adecuada al abuso no puede ser otra más que la **transformación** del vínculo laboral/nombramiento administrativo en uno de carácter indefinido con las mismas características del personal fijo comparable o subsidiariamente, una indemnización que reúna determinadas características; sea efectiva, proporcionada y disuasoria para que el empleador no siga vulnerando la Directiva. Es decir, que al empleador no le salga mejor incumplir que cumplir.

A continuación os damos traslado de las **preguntas más relevantes** que se realizaron:

¿QUÉ ES UNA CUESTIÓN PREJUDICIAL?

Se produce cuando un Juez nacional estima que el derecho de nuestro país se opone al derecho comunitario y eleva sus dudas al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Actualmente se están ya debatiendo dos cuestiones prejudiciales en el TJUE, una relativa a si se puede transformar el empleo temporal en fijo.

¿POR SER TRABAJADOR TEMPORAL PUEDO ACREDITAR EL ABUSO?

No, se tienen que cumplir los requisitos expuestos anteriormente.

¿CUÁNDO ES ACONSEJABLE QUE INICIE EL PROCESO JUDICIAL?

Si hay una oferta pública de empleo en marcha, cuanto antes. En el momento que se demandas se “congela la situación” del reclamante. Además, para acudir a los tribunales es necesario que el empleado temporal esté trabajando; una vez que le cesan ya no puede reclamar nada.

¿PUEDE LA ADMINISTRACIÓN INDEMNIZAR A UNOS Y HACER FIJOS A OTROS?

No, porque el TJUE tiene que decir cuál es la sanción adecuada y pertinente, por lo que si consideran una no será la otra. Por eso recomienda pedir ambas (fijeza e indemnización); siempre se puede pedir de más pero no de menos.

¿QUÉ PASA CON LOS DECLARADOS POR SENTENCIA “INDEFINIDOS NO FIJOS” (INF)?

Sigue siendo personal temporal, por lo que se les puede aplicar igualmente la Directiva y se puede pedir la fijeza. La indemnización ya la van a tener por ser INF, pero la indemnización como sanción a la que se refiere es por el abuso en la contratación.

SI SE ESTÁ OCUPANDO UNA PLAZA DE “ESTABILIZACIÓN” Y SE GANA LA FIJEZA POR SENTENCIA, ¿SE SIGUE OCUPANDO LA NUEVA PLAZA?

A quien hayan cesado antes porque se haya resuelto la OPE, deberían darle un puesto igual o similar. Si se resuelve antes, deberían dar el que se ocupa.

CUANDO LA PLAZA ESTÁ AFECTADA POR UNA OPE YA CONVOCADA, ¿SE PUEDE PARALIZAR?

Siempre se pide la paralización para evitar que pueda darse duplicidad en la plaza, pero es muy difícil que el Juez acceda a paralizar el proceso.

¿QUÉ SUCEDE EN EL CASO DE OCUPAR UN PUESTO SINGULARIZADO O EN ESCALA A EXTINGUIR?

No influye en la reclamación.

¿QUÉ PASA CON QUIEN ESTÁ OCUPANDO DESDE HACE VARIOS AÑOS UN PUESTO CUYO TIULAR ESTÁ EN COMISIÓN DE SERVICIO?

Entienden que la reclamación es viable por estar cubriendo una necesidad estructural de la Administración, teniendo en cuenta que las comisiones de servicio no deberían exceder de 2 años.

SI SE CONSIGUE FIJEZA, ¿SE TENDRÁN LAS MISMAS CONDICIONES? (TRASLADOS, PROMOCIÓN INTERNA...)

La fijeza se reconoce en el puesto que se ocupa, pero no se puede producir ninguna discriminación una vez que se ocupa.

PARA DENUNCIAR, ¿LA PLAZA OCUPADA DEBE DE SER VACANTE?

No es necesario que sea vacante, puede existir abuso por el hecho de ir encadenando contratos.

¿Y SI TE CESAN DURANTE EL PROCESO?

Se impugnaría el cese.

¿EXISTEN CASOS CERRADOS DE FORMA EXITOSA?

Se están dictando sentencias reconociendo fijeza.

SI DECIDO RECLAMAR JUDICIALMENTE, ¿QUÉ TENGO QUE HACER Y CUÁNTO DURA EL PROCESO?

Lo primero, una reclamación previa a la Administración, que tardará en resolverse tres meses. Después, los interinos deben presentar denuncia ante el tribunal de lo contencioso-administrativo y los laborales, por lo social. El proceso en Asturias no dura más de un año.

¿QUÉ DOCUMENTACIÓN ES NECESARIA PARA INICIAR LA RECLAMACIÓN?

Cada persona deberá aportar:

- Certificado de servicios prestados
- Vida laboral
- Contratos o nombramientos
- Curriculum Vitae

¿CUÁNTO CUESTA TODO EL PROCEDIMIENTO DE LA RECLAMACIÓN?

El precio irá en función del número de gente que representen. Se da un plazo de 2/3 semanas y según el número de personas interesadas, establecen las siguientes tarifas (se suma parte fija + parte variable):

- **Parte fija**
 - 2.420 euros como tope máximo (si no llegan a un número determinado)
 - 1.400 euros (si en el plazo establecido hay 100 personas demandantes)

▪ **Parte variable** (prima de éxito)

- Si consiguen fijeza, 1.500 euros más
- Si consiguen indemnización, el 15% de la indemnización hasta un máximo de 1.500 euros

Si hubiese costas favorables, se restan de esas cantidades a abonar.

El **pago** se efectuaría en **2 plazos** porque así puede llegar a deducirse en la declaración de la renta hasta 300 euros/año (entre un 25% y un 37% según el tramo en el que esté cada uno en la escala tributaria), ya que hay un apartado deducible por defensa jurídica contra el empleador.

¿CÓMO PUEDO PONERME EN CONTACTO EN EL PLAZO DADO PARA INICIAR LA RECLAMACIÓN Y QUE SALGA MÁS BARATA?

Exclusivamente a través del siguiente correo electrónico:

estabilidadpersonalpa@gmail.com

Asimismo, os facilitamos el enlace a la web del despacho de abogados:

<http://www.empleadospublicosporsusderechos.com/>

Como siempre, en **USIPA-SAIF** estamos a vuestra disposición no sólo para aclararos cualquier duda que tengáis al respecto sino también para hacer llegar a las Mesas de Negociación vuestras propuestas y/o sugerencias.

En cualquier caso, os seguiremos manteniendo puntualmente informados...



**SAIF, TU FEDERACIÓN DE SINDICATOS ASTURIANOS INDEPENDIENTES
PARA Y POR LA DEFENSA DE LOS TRABAJADORES DE ASTURIAS**



Síguenos en Twitter @USIPAsaif