

Personal temporal en Abuso ¿fijeza? ¿ceses?

Caminando hacia la Justicia Europea

BUZONES Whistleblower



Situación actual
(Febrero 2023)





Breve repaso sobre la directiva 1999/70

El Derecho de la Unión prevalece sobre el derecho nacional.

Las directivas tienen que trasponerse a la legislación nacional, la Directiva 1999/70 todavía no está transpuesta para los trabajadores públicos en España, lleva 24 años de retraso.

Las Administraciones Públicas siguen abusando, sigue sin sancionarse a los empleadores que abusan de la temporalidad y seguimos sin compensación para las víctimas de estos abusos.

La ley 20/2021 NO TRASPONE la directiva 1999/70 (UE) sino que legaliza de forma perversa la temporalidad para que se siga produciendo en el sector público de forma impune, fomentando nuevamente la precariedad y las privatizaciones.

La Directiva 1937/2019 (UE) "whistleblower" ¿Cómo me protege?

La protección se extiende a todos los denunciantes que trabajen en el sector privado o público (funcionarios, interinos, estatutarios y contratados por vía

laboral) y que hayan puesto en conocimiento, infracciones del derecho de la unión, donde aplica la directiva.

También se aplicará a los denunciantes, cuando comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral activa, o ya finalizada.

Finalmente, crea un «cajón de sastre» con los facilitadores, intermediarios, asesores de todo tipo, terceros que estén relacionados con el denunciante y que puedan sufrir represalias personalmente en un contexto laboral, como en compañeros de trabajo o familiares del denunciante.

Y es que la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, tiene un calado muy superior a las normas nacionales. Podríamos decir que ya es la primera Directiva «Post Brexit», pensada para gestionar una nueva realidad que es la puesta en marcha de un «corpus jurídico» más cohesionado de esa nueva UE, y en esa realidad, ya no hay fronteras.

La demanda bajo directiva 1937/2019 (UE) admite traslado a juzgados de otros países miembros.

¿Como sé que estoy en fraude de ley?

Si usted tiene dudas sobre si se encuentra en una situación abusiva, con arreglo a la Directiva 1999/70/CE y si debe reclamar o no sus derechos, tenga en cuenta las siguientes reglas generales:

Que la antigüedad de su relación de empleo, con su administración pública empleadora, debe ser superior a 3 años en un mismo nombramiento o contrato, o lo mismo con sucesivos contratos o nombramientos ("concatenación de contratos"), siempre que no haya habido una ruptura entre ellos superior a 3 meses.

La relación tiene que ser sucesiva y sin interrupciones. Se ha admitido por el Tribunal Europeo, que no existe interrupción cuando han transcurrido uno o dos meses entre un nombramiento y otro, pero si, cuando la interrupción es superior a tres meses.

Estas en fraude de ley igualmente, aunque tu contratación no detalle el puesto concreto, solo fíjate que tu relación sea siempre con el mismo empleador, en la misma administración pública.

Derecho administrativo y reclamaciones administrativas mediante modelos genéricos frente a la administración.

Ante esta práctica tan extendida entre los trabajadores públicos y fomentado, de forma enérgica por algunos despachos de abogados especializados, hay que ser muy cautos, puesto que en **derecho administrativo** si se solicita algo de forma administrativa a tu empleador y este, te contesta de forma negativa, te

obliga a continuar el camino en el juzgado mediante un proceso contencioso-administrativo **o sino dejaras firme la resolución notificada y no podrás volver a reclamar más sobre lo que planteaste en ese recurso.**

En el caso de trabajadores públicos regidos por derecho laboral, esta norma no aplica, solo a estatutarios y funcionarios. Dicho esto, hay que ser consciente de los recursos administrativos que se interponen por vía administrativa y las consecuencias que pueden conllevar, **valorándolo de forma independiente, sin que existan intereses mercantiles donde se fomentan dichas acciones.**

Sobre el silencio administrativo

Por regla general el silencio es positivo, salvo que la ley diga lo contrario. La ley casi siempre dice que es negativo, por lo que casi siempre es negativo y al ser negativo, el Tribunal Constitucional dice que no hay plazo para interponer el recurso.

¿En qué caso es necesario hacer demanda individual de abuso o fijeza?

En España, Febrero de 2023, jurídicamente y solo por vía social se puede reconocer fijeza en casos muy tasados:

- Superar un proceso selectivo para plaza fija y después, ocuparla temporalmente en la misma administración donde opositaste.
- Si accediste por subrogación empresarial (art 44 ET).

En el supuesto por vía social, además, una indemnización al cese de 20 días máximo 12 mensualidades, al reconocer la figura jurisprudencial de indefinido no fijo, pero en vía contenciosa administrativa, se pierden

en vía judicial el **100% de casos, incluida las peticiones de indemnizaciones en caso de cese, con imposición, mayoritariamente, de costas judiciales a los demandantes, debido a la jurisprudencia del Tribunal Supremo.**

Podremos estar o no de acuerdo con la jurisprudencia del TS, podrá cumplir o no la jurisprudencia del TJUE y las directivas europeas, pero la realidad jurídica nacional es la que es, hay que ser honestos y realistas con las personas que están en abuso de temporalidad, y no aprovecharse de su desesperación y frustración. Mas adelante podrá existir, o no, algún giro por nuevas prejudiciales, pero actualmente es la realidad, **no es recomendable iniciar acciones judiciales, solicitando fijeza, con una situación activa en tu administración pública.**

Sobre los Ceses

Vía contenciosa administrativa (funcionarios, estatutarios interinos): se recomienda realizar **impugnación al cese** hasta que se despejen las cuestiones prejudiciales pendientes, y si has iniciado acciones europeas (Buzón) para mantener tu vínculo vivo.

Caminando hacia la Justicia Europea

Consulta la Directiva UE 2019/1937
eur-lex.europa.eu

Infórmate de los grupos activos
fetap-cgt.org/buzon-externo-denuncias
Escríbenos a: europa@fetap-cgt.org



cgt.org.es

Vía Social (personal laboral): se recomienda realizar **impugnación al cese** hasta que se despejen las cuestiones prejudiciales pendientes, y si has iniciado acciones europeas (Buzón) por mantener tu vínculo vivo y reclamar resolución de indefinido no fijo para recibir la indemnización acorde a derecho.

¿Y la demanda basada en directiva “whistleblower”, los “buzones”?

Desde CGT apoyamos esta iniciativa, por ser una acción de derecho europeo, que está enfocada a colectivos de personas en abuso de temporalidad, ante la justicia europea, sin costas judiciales y con un claro objetivo de que reciban los demandantes una sentencia directa de Europa, donde se zanje de una vez por todas, el abuso incondicional de las administraciones españolas a los trabajadores públicos temporales.

**BUZONES
Whistleblower**



Federación Estatal de Trabajadores
de las Administraciones Públicas

fetap-cgt.org | fetap@fetap-cgt.org
C/ Alenza, 13, 6.ª planta, 28003 Madrid