

**“PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES  
PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO”**

**Lo que deben tener en cuenta sus Señorías**

**1. PRIMACÍA DEL DERECHO COMUNITARIO SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL SI ÉSTA NO PERMITE ALCANZAR EL OBJETIVO DE LAS DIRECTIVAS**

El Comisario de Justicia, Didier Reynders, recuerda a todos los Estados Miembros (EEMM) en el INFORME 2021 SOBRE EL ESTADO DE DERECHO de la Comisión Europea lo siguiente:

*“...la legislación de la Unión Europea tiene primacía sobre la legislación nacional y todas las decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea son vinculantes para todas las autoridades de los EEMM y los tribunales nacionales, incluidos los tribunales constitucionales.”*

**STJUE 3 de junio 2021 (86)** *“el Tribunal de Justicia ha declarado que la exigencia de interpretación conforme obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho interno incompatible con los objetivos de una Directiva”.*

**2. LA COMISIÓN EUROPEA CONDICIONA EL PAGO DE FONDOS A QUE EL PROYECTO DE LEY CUMPLA LA DIRECTIVA**

La Comisión Europea ha decidido poner bajo vigilancia la norma española que aspira a resolver el problema de la altísima temporalidad en las Administraciones Públicas y a ordenar la estabilización de cientos de miles de plazas de interinos que llevan lustros siendo ocupadas de manera irregular y contraria a las directivas europeas...Así se señala de forma expresa en una carta enviada desde la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. (lainformacion.com 01/09/2021)

*“La Comisión está actualmente analizando los cambios introducidos en la legislación española y seguirá de cerca el futuro proceso legislativo con el objetivo de evaluar la conformidad del texto resultante con la Directiva Europea”*

**3. TODOS LOS EEMM DEBEN GARANTIZAR EL OBJETO DE LA DIRECTIVA: PROTEGER A LOS TRABAJADORES FRENTE AL ABUSO**

La Directiva 1999/70/CE y su Acuerdo marco, sobre el trabajo temporal, “tiene por objeto garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo, que se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores”, y por ello prohíbe el “ABUSO” (concepto estrictamente comunitario, que opera en el ámbito del Derecho de la UE y con carácter vinculante y homogéneo para todos los EEMM) en la contratación temporal sucesiva del personal público”. (SSTJUE de 14 de septiembre de 2016 y de 19 de marzo de 2020)

Art. 2 de la Directiva: *“Los EEMM pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva y deberán adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva”*

**4. TRATO DISCRIMINATORIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS FRENTE A LOS DE LAS EMPRESAS PRIVADAS**

-Junio de 2001 Trasposición de la Directiva 1999/70/CE al Sector privado en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 15.3. *“Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley”*

Art. 15.5. *“los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales...adquirirán la condición de trabajadores fijos.”*

**PODEMOS propone en la reforma laboral disminuir a 1 año el contrato temporal para conversión a indefinido**

**En el sector público, tenemos el mismo derecho a que se apliquen los 24 meses como en el privado o los 3 años según normativa en vigor:**

-Septiembre de 2021; 20 años después, España sigue incumpliendo la Directiva en el Sector público siendo la consecuencia que 800.000 trabajadores ejercen funciones permanentes en plazas estructurales con contratos temporales y en fraude de ley durante 3, 5, 10, 15, 20, 25, 30 y hasta 39 años con absoluta impunidad de la Administración empleadora.

RD 364/1995 art 64 y 69 *“Las Comisiones de Servicios tendrán un plazo de duración máxima de 24 meses; pues a partir de los 2 AÑOS, al no ser una necesidad provisional, la plaza tiene que estar cubierta por un funcionario de carrera por los procedimientos reglamentarios”*

Ley 7/2005 de Función Pública de Castilla y León art 15: *“es personal interino el que, por razones de urgente necesidad expresamente justificadas mediante nombramiento por plazo NO SUPERIOR A DOS AÑOS...”*



TREBEP RDL 5/2015 art 10.4: *“Las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, (EN TOTAL 2 AÑOS), salvo que se produzca su amortización”*

TREBEP RDL 5/2015 art 70.1: *“En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de 3 AÑOS”.*

STJUE 3 de junio 2021 (61) *“procede señalar que de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que la normativa nacional, en particular el art. 70 del EBEP, fija un plazo de 3 AÑOS para la organización de procesos selectivos. Por tanto, dicho plazo permite, de manera indirecta, evitar perpetuar las relaciones temporales de trabajo de las personas que ocupan plazas vacantes”.*

TRIBUNAL SUPREMO sala cuarta 28 de junio 2021 establece doctrina sobre la duración máxima de un contrato de interinidad: *“la Sala entiende, con carácter general, que una duración superior a TRES AÑOS debe considerarse injustificadamente larga, lo que comportará que el trabajador interino pase a ostentar la condición de indefinido (no fijo)”*

RDL 14/2021 art 10.4 *“No obstante, transcurridos TRES AÑOS desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad...”*

## **5. TODOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS ACCEDIMOS A LA ADMINISTRACIÓN CUMPLIENDO LOS PRINCIPIOS DEL ART. 23.3 Y 103 DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA CON PROCESOS ELEGIDOS POR LA PROPIA ADMINISTRACIÓN. SI NO HA SIDO ASÍ, ES LA ADMINISTRACIÓN LA QUE HA INCUMPLIDO LAS NORMAS**

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

**Art. 10.2** *“La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán, en todo caso, los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad”*

Los mismos requisitos son de obligado cumplimiento para el acceso de interinos a la Administración en toda la normativa autonómica: Ley 2/2015 (art. 24.1) de Galicia; Ley 3/1985 (art.44) de Asturias; Ley 4/1993 (art. 41.1) de Cantabria; Ley 6/1989 (art. 25.1) de Euskadi; Ley 3/1990 (art.21.1) de La Rioja; Decreto foral legislativo 251/1993 (art. 89) de Navarra; Decreto Legislativo 1/1991 (art.7) de Aragón; Decreto Legislativo 1/1997 (art. 42) de Catalunya; Ley 10/2010 (art. 16.6) de la Comunidad Valenciana; Decreto Legislativo 1/2001 (art. 27.1) de Murcia; Ley 6/1985 (art. 39.1) de Andalucía; Ley 13/2015 (art.96) de Extremadura; Ley 4/2011 (art. 8.3) de Castilla La Mancha; Ley 7/2005 (art. 15.3) de Castilla y León; Decreto 50/2001 (art. 2) de la Comunidad de Madrid; Ley 2/2007 (art. 15.3) de Baleares; Ley 2/1987 (art. 65) de Canarias.

## **6. YA SOMOS PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN; NO SE ESTÁ TRAMITANDO UNA CUESTIÓN DE ACCESO, SINO UNA CUESTIÓN DE SANCIÓN AL ABUSO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL PERPETRADO POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS ESPAÑOLAS.**

STJUE 19 de marzo 2020 (88) y AUTO 3 de junio 2021 (48): *“producido el abuso, es indispensable aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión.”*

STJUE 19 de marzo 2020 (86) *“corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias, como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco”.*

## **7. EN ESPAÑA NO EXISTE NINGUNA MEDIDA QUE GARANTICE EN EL SECTOR PÚBLICO UNA SANCIÓN PROPORCIONADA, EFECTIVA Y DISUASORIA**

STJUE 3 de junio 2021 (1) *“En efecto, esta normativa nacional, no parece incluir ninguna medida destinada a prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada”.*

### **7.1 LOS PROCESOS SELECTIVOS FUERA DEL PLAZO ESTABLECIDO EN EL ART. 10.4 Y EN EL ART. 70 DEL EBEP NO SON UNA MEDIDA QUE PREVENGA NI SANCIONE EL ABUSO DE TEMPORALIDAD**

STJUE 19 de marzo 2020 (97 a 101) y AUTO TJUE 2 de junio 2021 (45 a 47): **Cualquier proceso selectivo, sea de estabilización, ordinarios o de consolidación, sean de oposición, concurso-oposición o concurso de méritos, no son una medida que sancione el abuso, si son de libre concurrencia y de resultado incierto:**

AUTO TJUE 2 de junio (46) *“Toda vez que estos procesos, en virtud del art. 61. 1 del EBEP, también están abiertos a los candidatos que no hayan sido víctimas de ese abuso y no confieren a los empleados públicos víctimas de tal abuso ninguna garantía de adquirir la condición de personal estatutario fijo, en el sentido del art. 20. 1 del Estatuto Marco, no pueden constituir medidas que sancionen debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada”*

(47) *“Dado que la organización de tales procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de nombramientos o relaciones de servicio, no resulta adecuada para sancionar debidamente*

la utilización abusiva de tales nombramientos o relaciones de servicio ni para subsanar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión”.

Conclusiones del Informe de la Abogada General del TJUE (70): *“La cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que, para sancionar adecuadamente la utilización abusiva de sucesivos nombramientos de carácter temporal y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, no basta con convocar procesos selectivos de libre concurrencia cuando el acceso a una relación de servicio fija, derivado de la superación del proceso selectivo por la persona que haya sufrido el uso abusivo de tales nombramientos sucesivos, sea imprevisible e incierto y la normativa nacional pertinente no establezca ninguna otra medida sancionadora”*

**EN CONSECUENCIA, LA CONVOCATORIA DE PROCESOS SELECTIVOS RESTRINGIDOS Y DE RESULTADO CIERTO COMO ACCESO A UNA RELACIÓN DE SERVICIO FIJA, PARA EL PERSONAL QUE HAYA SUFRIDO EL USO ABUSIVO DE CONTRATOS TEMPORALES, SERÍA UNA MEDIDA ADECUADA PARA SANCIONAR EL USO ABUSIVO DE NOMBRAMIENTOS TEMPORALES Y ELIMINAR LAS CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN DEL DERECHO DE LA UNIÓN, SIN NECESIDAD DE OTRA MEDIDA SANCIONADORA COMO ES EL PAGO DE INDEMNIZACIONES.**

**7.2 LA FIGURA DEL “INDEFINIDO NO FIJO” NO ES UNA MEDIDA QUE SANCIONE EL ABUSO DE TEMPORALIDAD** (a pesar de la insistencia del TS sobre su derecho a una indemnización por despido, éste sigue siendo temporal porque puede ser cesado)

STJUE 19 de marzo 2020 (102): *“En efecto, de los autos de remisión se desprende que esta transformación se produce sin perjuicio de la posibilidad de que el empleador amortice la plaza o cese al empleado público temporal...cuando la plaza se cubra por reingreso del funcionario sustituido”*

**7.3 LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE NO ES UNA MEDIDA QUE SANCIONE ESPECÍFICAMENTE EL ABUSO DE TEMPORALIDAD. Una indemnización para cumplir con la Directiva deberá ser suficientemente disuasoria para tener el mismo efecto que la Fijeza y debería abonarse a toda víctima de abuso, tanto si se supera o no un proceso selectivo**

STJUE 19 de marzo 2020 (103): *“procede recordar que, para constituir una “medida legal equivalente”, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, la concesión de una indemnización debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada”.*

(104): *“...es necesario además que la indemnización concedida no solo sea proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula”.*

(100) y AUTO TJUE 2 de junio 2021 (45): *“A mayor abundamiento, por lo que respecta al hecho de que la organización de procesos selectivos ofrece a los empleados públicos nombrados de manera abusiva...la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, ya que, en principio, pueden participar en dichos procesos, este hecho no exime a los EEMM del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada”.*

Conclusiones Abogada General 17 octubre 2019 (97.3) *“La jurisprudencia nacional puede reconocer al personal afectado derecho a continuar en el puesto de trabajo... y por otro lado, derecho a una indemnización completa de los perjuicios que le haya causado el abuso. Estas medidas deben ir acompañadas de un mecanismo de sanciones efectivo y disuasorio...una obligación adicional de pago de indemnización por un importe a tanto alzado suficiente y disuasorio”*

## **8. LAS INDEMNIZACIONES SUPONEN UN INCREMENTO DEL GASTO PÚBLICO PROHIBIDO EN LA LPGE POR LA CONVOCATORIA DE PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN**

**PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.**

Art 2.5 De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

La convocatoria y ejecución de procesos de estabilización abiertos a personal que no se encuentre en abuso de temporalidad y que, además, no garanticen la estabilidad en el empleo, **NO SANCIONAN DEBIDAMENTE EL ABUSO** sufrido y por lo tanto, **NO ELIMINAN LAS CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN DEL DERECHO DE LA UNIÓN.**

Por lo tanto, **si la solución del Proyecto de Ley para los abusados pasa por procesos selectivos de libre concurrencia y resultado incierto, se deberá aplicar otra sanción que no puede ser otra que UNA INDEMNIZACIÓN SUFICIENTEMENTE DISUASORIA QUE REPARE A LAS VÍCTIMAS POR EL ABUSO SUFRIDO, independientemente de si aprueban o suspenden**



dichos procesos selectivos. El coste de millones de euros en indemnizaciones SUPONDRÁ UN INCREMENTO IMPORTANTE DEL GASTO PÚBLICO, INCUMPLIENDO LA NORMATIVA PRESUPUESTARIA e INASUMIBLE POR LAS ARCAS PÚBLICAS de CCAA y entidades locales. Los ciudadanos españoles deberán asumir el coste de la infracción cometida por la Administración.

En el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado por el Gobierno a la Comisión Europea el 30/04/2021, objetivo 3 “Reforma de las Administraciones Públicas” punto sobre Empleo público, el **detalle de la actuación 1 de la reforma C11.R1 “Medidas para reducir la temporalidad en el empleo” lo presentaron como A COSTE 0; POR TANTO, EL PAGO DE INDEMNIZACIONES DISUASORIAS PARA SANCIONAR EL ABUSO SUPONDRÁ QUE EL GOBIERNO ESTÁ MINTIENDO, NEGRO SOBRE BLANCO, A LA COMISIÓN EUROPEA.**

**9. EXISTE UNA SITUACIÓN EXCEPCIONAL EN EL EMPLEO PÚBLICO ESPAÑOL justificada en:**

- +Obligación del Estado Español de cumplir la Directiva 1999/70/CE en el Sector público tras 20 años sin trasposición.
- +Es suficientemente excepcional la existencia de 800.000 empleados públicos temporales en situación de abuso por el incumplimiento por parte de todas las Administraciones públicas del artículo 10 y 70 del TREBEP y de la Directiva europea.
- +La temporalidad en el sector público supera la media del 30%, mucho mayor que en el sector privado.
- +La Comisión Europea tiene abiertos varios procedimientos de infracción contra el Reino de España por la temporalidad abusiva en el sector público.
- + La Comisión Europea ha condicionado el pago de fondos de recuperación a la disminución de la temporalidad en el sector público y vigila de cerca que el texto legislativo en tramitación no vulnere la Directiva y la jurisprudencia del TJUE.

**UNA SITUACIÓN EXCEPCIONAL REQUIERE DE UNA SOLUCIÓN TAMBIÉN EXCEPCIONAL**

En el punto 7.1 se ha constatado que el informe de **la Abogada General Kokot, y el TJUE** en su STJUE de 19 de marzo de 2020 y reiteradamente en el Auto de 2 de junio de 2021, **condenan los procesos selectivos por ser abiertos y de resultado incierto.**

TREBEP RDL 5/2015 art. 61.7 *“Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso oposición. Sólo en virtud de Ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos”*

El TRIBUNAL CONSTITUCIONAL **ha resuelto de modo reiterado en su jurisprudencia** (STC 238/2015, STC 67/1989, STC 27/1991, STC 60/1994, STC16/1998, STC12/1999, STC126/2008 Y STC130/2009) **las razones que pueden justificar sin lesión del art. 23.2 de la C.E., pruebas restringidas para el acceso a la función pública.**

*“no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la Ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración Pública”.*

**10. EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL TJUE PERMITEN LA CONVERSIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES ABUSIVOS EN INDEFINIDOS si el EEMM no ha legislado una medida que sancione el abuso de manera disuasoria que garantice el cumplimiento del objetivo de la Directiva, incluso si se opone la Constitución Nacional.**

RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO 31 de mayo 2018:

(17) *“Toma nota de que el Tribunal de Justicia de la UE ha dictaminado que la conversión de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida constituye una medida que está en consonancia con los requisitos derivados del Derecho de la Unión, en la medida en que previene el uso abusivo de los contratos de duración determinada y da lugar a la eliminación definitiva de las consecuencias de un uso inadecuado”.*

(18) *“Destaca que la transformación de un contrato de duración determinada en un contrato de duración indefinida debe considerarse como una medida para prevenir y sancionar de manera efectiva el abuso de los contratos de duración determinada en el sector público y en el privado y debe ser clara y ser incluida sistemáticamente por todos los Estados Miembros en sus respectivos marcos normativos en materia de Derecho laboral”*

STJUE 3 de junio 2021 *“Si el órgano jurisdiccional remitente constatará que no existe en la normativa nacional ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos respecto de los empleados del sector público, esa situación vulneraría el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 y sería, por tanto, contraria a dicha cláusula, invocando en este sentido, el auto del TJUE de 30 de septiembre 2020”.*



AUTO TJUE 30 septiembre 2020: “...la cláusula 5 del Acuerdo Marco...se opone a la legislación de un EEMM que prohíbe, totalmente, en el sector público, la conversión, en tanto esta legislación no prevea, en relación con este sector, otras medidas efectivas que eviten y sancionen el abuso”.

Conclusiones Abogado General de la UE 30 de marzo 2021: “La ausencia de cualquier vía legal en el derecho del EEMM afectaría el objetivo y efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo Marco. En tales circunstancias, las normas legales del EEMM que obstaculicen la conversión de contratos de duración determinada en contratos de duración indefinida deberán ser excluidos”.

STJUE 11 de febrero 2021, Grecia: “...cuando se haya producido una utilización abusiva, pueden aplicarse, a efectos de la interpretación conforme, las disposiciones de una normativa nacional... que autoriza la conversión de los sucesivos contratos temporales en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, aunque existan disposiciones nacionales de naturaleza constitucional que prohíban de modo absoluto dicha conversión en el sector público”.

Ha quedado patente, incluso por parte del TJUE que, en la Legislación española, no existe ninguna medida sancionadora que garantice el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70/CE en el sector público, por lo tanto, **quedaría justificada la transformación de una relación temporal abusiva en una relación indefinida equivalente a la de los funcionarios de carrera, sin adquirir esta condición, pero con las mismas causas de cese del art. 63.**

## 11. LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA TAMPOCO PROHIBE LA CONVERSION DE CONTRATOS TEMPORALES ABUSIVOS EN INDEFINIDOS EN SITUACIONES EXCEPCIONALES (según se fundamenta en el punto 9).

De acuerdo con el Informe jurídico de la Expresidenta del Tribunal Constitucional. Conclusión 24. **LA CREACIÓN DE UNA CATEGORÍA DE PERSONAL DE CARÁCTER INDEFINIDO, de carácter EXCEPCIONAL, para la resolución de una situación de uso abusivo extendida de las situaciones de empleo temporal en las Administraciones que se traduce en una infracción flagrante del Derecho de la Unión Europea; LA FIGURA DE PERSONAL ESTABILIZADO RESULTA UNA VÍA APROPIADA Y CONSTITUCIONAL**

Por otra parte, la Ley 11/2020 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, disposición final trigésima cuarta, prevé una modificación de la ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público. En su apartado 3 modifica el art. 87 de la mencionada Ley, en relación a las transformaciones de las entidades integrantes del sector público estatal. “La integración de quienes hasta ese momento vinieran ejerciendo funciones reservadas a funcionarios públicos sin serlo podrá realizarse con la condición de “a extinguir”.

Informe Jurídico de Dña. Emilia Casas. Conclusión 15. “Al no existir medidas alternativas en el Derecho Español, la solución a la infracción del Derecho de la Unión ha de articularse a través de una reforma legal que, hacia el pasado, ESTABLEZCA LA ESTABILIZACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL COMO PERSONAL FIJO A EXTINGUIR...”

## Sus Señorías, según lo expuesto, éstas son las CONCLUSIONES

1. La Directiva obliga a sancionar el abuso en la contratación temporal y reparar a las víctimas para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión.
2. El abuso en el sector público se produce cuando se cubren funciones permanentes en plazas estructurales con contratos temporales durante más de 2-3 años.
3. Sólo existen dos sanciones posibles al abuso:
  - La ESTABILIDAD EN EL EMPLEO (a coste 0)
  - Una INDEMNIZACIÓN SUFICIENTEMENTE DISUASORIA que se debería abonar a todo el personal en abuso y que deberá compensar todo el tiempo que ha sufrido esa situación.
4. Los procesos selectivos sólo sancionarán adecuadamente el abuso si se restringe su participación a las víctimas del abuso y su resultado garantiza la estabilidad en el empleo. Solo cumplen estos requisitos:
  - PROCESOS DE ACCESO ORDENADO Y DIFERENCIADO Y DE RESULTADO CIERTO
  - CONCURSO DE MÉRITOS RESTRINGIDO(Cualquier otro proceso selectivo, abierto y de resultado incierto, requerirá de una indemnización efectiva y disuasoria para sancionar el abuso)
5. Si no existen en un EEMM medidas para sancionar el abuso de temporalidad en el empleo público, el TJUE considera que la transformación de personal temporal abusado en indefinido es la medida más eficaz para sancionarlo:
  - CREACIÓN DE FIGURA “PERSONAL ESTABILIZADO” sujeto a las mismas causas de cese que los fijos de carrera sin adquirir esa condición.
  - APLICAR FIGURA introducida en los PGE 2021 “FIJO A EXTINGUIR”

