

Circular 2/2019. Sobre as cuestións prexudiciais C-103/18 E C-429/18 sobre a Fixeza e outras materias e o informe da Avogada Xeral do T.X.U.E JULIANE KOKOTT

Índice

Como funciona o T.X.U.E e que é a cláusula 5ª da directiva 1999/70.....	3
Directivas Europeas.....	3
Tribunal De Xustiza Da Unión Europea.....	3
Cuestións Prexudiciais.....	4
Cláusula 5ª	4
Cuestións C-103/18 e C-429/18: ao redor da fixeza.....	5
Asunto C-103/18:.....	6
Asunto C-429/18.....	7
O Informe da Avogada Xeral Juliane KOKOTT.....	7
Sucesión de nomeamentos que agochan a relación estrutural.....	8
Concertación abusiva de contratos temporais.....	9
Medidas estatais necesarias para sancionar os abusos.....	9
Sobre a organización de procesos selectivos.....	10
Transformación de temporal a indefinida non fixa.....	10
Recoñecemento de posto fixo e/ou equiparación.....	11
Concesión de indemnización equivalente a improcedente.....	12
Sobre a situación procesual do persoal temporal.....	13
Conclusións da Asesoría Xurídica da C.U.T.....	14
A solución ao abuso segue a ser sindical.....	16

Esta asesoría posicionouse de maneira reiteradamente crítica coas campañas de captación de clientes do Despacho Profesional Arauz&Belda fundamentadas na inevitabilidade dun pronunciamento do Tribunal de Xustiza da Unión Europea que establecese a fixeza como sanción ao abuso na contratación temporal por parte das administracións públicas. Dita expectativa, así como outras expectativas similares, son produto de saídas antisindicaís a un dos problemas esenciais do emprego público que non é a pasividade administracións públicas estatal e galega para reparar o dramático abuso masivo de temporalidade senón, por contrario, a actividade precarizadora do emprego público por parte destas mesmas administracións, que de maneira irresponsábel pero interesada constrúen un continxente de man de obra dócil ao seu servizo, instalada en vidas e traballos inestábeis, temporais, e fraxilizados.

Cómpre non esquecer tampouco o rol dos sindicatos sistémicos como CSIF, CCOO ou UGT que se converteron en alianzas imprescindíbeis da patronal pública para perpetuar esta realidade. E para buscar saídas ante o cerco europeo á precariedade española en forma de auténticos expedientes de regulación de emprego ([EREs](#)) [encubertos](#).

Pero tan dramático como a anterior é que sobre o sufrimento e sobre as expectativas de xustiza, reparación e estabilidade das traballadoras públicas máis precarias se estea a establecer un mercadeo de fogos de artificio sen ningún tipo de principio alén do diñeiro que agora mesmo protagoniza o Despacho Arauz&Belda pero que anteriormente patrocinaron dispositivos

“Tan dramático como o abuso é que sobre o sufrimento e sobre as expectativas de estabilidade das empregas públicas, se estea a establecer un mercadeo de fogos de artificio dende diferentes Despachos Profesionais”

mercantís como o de Martos Abogados, por moito que semelle que a existencia desta sucesión de *gurús* queda soterrada na desmemoria. Curiosamente, no terreo parlamentario son os grupos de ultra ou extrema dereita ([nomeadamente VOX](#)) os que procuran tallada desta situacións de precariedade propoñéndose como facilitadores dun problema do que son directamente responsábeis pola súa actividade política nos postos de responsabilidade da ala extremista dunha dereita hai uns anos agrupada no Partido Popular.

Como funciona o T.X.U.E e que é a cláusula 5ª da directiva 1999/70/CE

Para comprender o debate xurídico, cómpre separar a palla do gran. En primeiro lugar, quizais sexa oportuno aclarar algúns conceptos previos:

As Directivas Europeas son actos legislativos do parlamento europeo e/ou do consello de europa nos cales se establecen obxectivos que todos os países da U.E. deben cumprir. Forman parte do chamado dereito da Unión. Con todo, correspóndelle a cada estado membro elaborar as súas propias normas para alcanzar eses obxectivos. Esta autonomía estatal ten como efecto unha diverxencia no cumprimento de tales mandatos nos diferentes estados, en canto ao ritmo dos intereses internos traspoñen esa normas (incorporan ao seu dereito interno estes obxectivos) con maior ou menor rigor e fidelidade ao obxectivo orixinal.

A Directiva europea que establece como obxecto frear o abuso da contratación temporal sen causa é a [Directiva 1999/70/CE do Consello, do 28 de xuño de 1999, relativa ao Acordo marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o traballo de duración determinada.](#)

“As Directivas europeas establecen obxectivos comúns para os estados; o Tribunal de Xustiza garante que estas se apliquen uniformemente, e a cuestión prexudicial é o mecanismo dos Xulgados dos estados para resolver con este Tribunal as súas dúbidas”

O Tribunal De Xustiza Da Unión Europea é un organismo xudicial creado en 1952 en Luxemburgo, cuxo obxecto é garantir que a lexislación da U.E. se interprete e aplique da mesma maneira en cada un dos estados membros; así como que estes cumpran a lexislación da Unión. O Tribunal de Xustiza é o que resolve as cuestións prexudiciais que os Xulgados dos estados membros lle propoñen. Dependendo da complexidade do asunto interveñen 3, 5 ou 15 xuízas, e para cada caso concreto

designan a unha xuíza relatora e a unha avogada xeral. Segundo o caso decídese

se é necesario celebrar unha vista e requírese o ditame oficial da avogada xeral designada (Informe).

As **Cuestións Prexudiciais** son mecanismos de carácter incidental nos que a Xulgadora do estado membro que está resolvendo un preito eleva unha pregunta ou serie de preguntas con todas as dúbidas que teña sobre a aplicación dunha norma comunitaria nesa determinada causa. O obxectivo deste sistema de “preguntas” é garantir que se aplica de maneira efectiva e homoxénea do dereito da Unión Europea e evitar interpretacións diverxentes.

A **Cláusula 5ª** do Acordo Marco anexo á Directiva 1999/70/CE ten por obxecto **impoñer límites á utilización sucesiva de contratos ou relacións laborais de duración determinada, que se consideran fonte potencial de abusos en prexuízo das traballadoras.** Constitúe unha barreira protectora mínima para evitar a precarización da situación das asalariadas. Aínda que a Directiva fala de relacións laborais é aplicábel a todas as empregadas públicas, sexa o seu vínculo laboral, estatutario ou funcional.

Dita cláusula obriga aos estados membros a establecer as seguintes medidas contra o abuso de temporalidade: fixar as razóns obxectivas que xustifican a renovación dos contratos/relacións laborais temporais, establecer a duración máxima total dos sucesivos contratos de traballo ou relacións laborais e tamén o número

“A cláusula 5ª da Directiva 1999/70/CE esíxelle aos estados medidas para limitar a contratación temporal e esixe sancións idóneas contra a existencia de tal abuso”

máximo de renovacións. Así mesmo, **obrígaos a adoptar medidas que garantan unha sanción adecuada do abuso das relacións temporais e a eliminar as consecuencias dos incumprimentos da Directiva.**

Esta cláusula da Directiva está deficientemente trasposta á Lexislación española. Se ben se adaptou a ela o artigo 15 do Estatuto das Traballadoras non existe no ordenamento administrativo unha transposición real de tal Directiva, o que provoca que no ámbito funcional e estatutario non exista mecanismo algún de

limitación do abuso de temporalidade. O estado español non quixo por tanto autoimpoñerse sancións cando na súa calidade de empregador incumpre o dereito da Unión, por moito que iso constitúe un flagrante incumprimento da Directiva.

No estado español as dúas Sentenzas máis relevantes fixando límites para o abuso de contratación temporal son do Tribunal Supremo. Dunha banda a Sentenza da [Sala Cuarta do Social de 7 de outubro de 1996](#), do poñente Antonio MARTÍN VALVERDE, que creou para o persoal laboral a figura legalmente inexistente da indefinida non fixa. Esta figura evolucionou moito na xurisprudencia posterior. Así mesmo a Sentenza da [Sala Terceira do Contencioso Administrativo do 26 de setembro de 2018](#), do poñente Segundo MENÉNDEZ PÉREZ, establece para o persoal estatutario (e por extensión funcionario) a nulidade do cesamento do persoal afectado por abuso mentres non se cumpran determinadas disposicións da normativa vixente.

“As cuestións que entre outros asuntos abordan a fixeza, son autoría da Xuíza substituta Ana Monreal Díaz, do Contencioso de Madrid”

Así mesmo hai que facer fincapé en que se ben o estado español non cumpre co dereito da Unión, tamén o Tribunal Supremo e o Tribunal Constitucional son órganos resistentes ao extremo a aplicar de maneira directa a Directiva

1999/70/CE, e adoitan agochar o seu cumprimento nun xenérico cumprimento do artigo 14 da Constitución, o que provoca que a aplicación completa e eficiente da Directiva sexa dilatada permanentemente.

Cuestións C-103/18 e C-429/18: ao redor da fixeza

As cuestións prexudiciais que están no actual debate social son os asuntos acumulados C-103/18 e C-429/18, nos que se lle require ao T.X.U.E o seu criterio sobre a validez da declaración de fixeza como sanción contra o abuso, entre outras cuestións relacionadas. Ambas teñen a súa orixe nas peticións realizadas

polos Xulgados do Contencioso-Administrativo nº 8 e nº 14 de Madrid, e ambas son da autoría da Xuíza substituta Ana MONREAL DÍAZ. O contido de ditas cuestións prexudiciais é amplo, diverso e complexo, e optamos por reproducilo nos Anexos 1 e 2 desta Circular por se alguén ten interese en consultalos. Con todo, optamos por facer un esforzo de síntese, para establecer os elementos centrais de tales “consultas”:

Asunto C-103/18: esta cuestión incide no mantemento de contratos temporais por parte das administracións cambiando o tipo de nomeamento (eventual/interino/substitución) malia o seu carácter estrutural, critica a imposición ás traballadoras obxecto de abuso da obriga de impugnar todos e cada un nomeamentos dos nomeamentos e cesamentos sucesivos; visibiliza a utilización masiva de contratos temporais para necesidades permanentes da administración (cobertura de vacacións/baixas/vacantes); pon de manifesto a existencia da prestacións de servizo a través de diversos contratos temporais que chegan a executarse mesmo todos os días do ano como mostran os altos índices de temporalidade nas administracións públicas, cuestiona a contratación de persoal temporal baixo diferentes causas para desenvolver funcións ordinarias e estábeis, sen convocatorias ou medidas para combater este abuso e cuestiona a xurisprudencia do Tribunal Supremo polo seu formalismo ao establecer diferenzas entre estatutarias temporais e fixas baseándose na forma de acceso ao emprego público.

“As cuestións céntranse na medida idónea para sancionar o abuso na temporalidade, e pregúntanse pola fixeza e a figura da indefinida non fixa, así como sobre a convocatoria de provisión por oposición libre das prazas que emerxeron froito da fraude. Cuestiona tamén que se obrigue ás empregadas a impugnar todos os nomeamentos e cesamentos”

Así mesmo, pregúntase se a Xulgadora que coñeza destes procedementos debe adoptar por si mesma medidas para sancionar o abuso eliminando as súas consecuencias, e se cabe por tanto que transforme a relación estatutaria temporal interina/eventual/substituta, nunha relación estatutaria estábel, como

empregada pública fixa ou indefinida coa mesma estabilidade no emprego que as empregadas estatutarias fixas comparábeis; e se debe considerarse beneficiaria quen sofre ese abuso das mesmas condicións de traballo que o persoal estatutario fixo en canto á permanencia e inamobilidade, cos demais dereitos e obrigas inherentes.

Así mesmo, cuestiona se hai obriga de revisar aquelas sentenzas xudiciais/actos administrativos firmes que teñan resolto en contrario ao que agora se pretende, e se as Xulgadoras poden condenar ás administracións a adoptar disposicións para eliminar as normas internas que blindan a fraude na contratación.

Pola súa vez, o *Asunto C-429/18* cuestiona ademais a viabilidade da convocatoria dun proceso selectivo convencional, co cesamento da traballadora temporal que ocupa a praza, perpetuando a fraude, e preocúpase en que se resolva se é inadecuada a convocatoria dun proceso selectivo de libre concorrencia, sen ter posto fin ao abuso, e sen que o persoal obxecto de abuso poida prover estes postos estruturais que afloraron á razón de súa propia fraude. Así mesmo considera que a de “indefinida non fixa” non é sanción eficaz porque ese persoal pode ser cesado a través dun proceso selectivo ou da amortización da praza.

Finalmente pregúntase a Xulgadora se para o caso de que a administración non lle reconeza a fixeza á traballadora debe abonarlle froito do seu cesamento unha indemnización equiparábel á de despedimento improcedente (33 días por ano traballado dende o 12 de febreiro de 2012 co máximo de 24 mensualidades, e 45 días por ano traballado para o período anterior, co máximo de 42 mensualidades).

O Informe da Avogada Xeral Juliane KOKOTT

Con data do 17 de outubro de 2019, a avogada xeral, Juliane KOKOTT, emite o seu informe. Unha vez emitido o informe queda só pendente a Sentenza do T.X.U.E. A relevancia de tal informe vén pola existencia dunha evidente sintonía

entre estas conclusións e as sentenzas que finalmente dita o T.X.U.E, sendo na maioría dos casos condicionante da resolución final. Cómpre lembrar que Juliane KOKKOT foi a autora dos informes nos procedementos ante o T.X.U.E coñecidos como Grupo Norte Facility e Montero Mateos, que se afastaron da doutrina establecida na Sentenza De Diego Porras I sobre o dereito á indemnización das interinas, sendo a súa tese referendada nas respectivas sentenzas; doutrina que xa sen Informe da Avogada Xeral continuaría na Sentenza de 21 de novembro de 2018 (asunto C-619/17 ou De Diego Porras II). Sintetizamos así mesmo a posición da Avogada Xeral neste procedemento:

Sucesión de nomeamentos que agochan a relación estrutural

Ao redor da ocultación en sucesivos nomeamentos temporais dun vínculo de carácter estrutural a Avogada manifesta que **son os estados membros quen deben determinar se deben considerarse un vínculo unitario**, sendo tarefa

“A Avogada critica duramente a ocultación de relacións estábeis en nomeamentos temporais, así como a falta de cumprimento das normas en materia de prazo para a celebración dos procesos selectivos, dicindo que o Xulgado remitente debe valorar se tal incumprimento debe levar a apreciar o carácter unitario do vínculo”

dos Xulgados internos. Denuncia a visión formalista e advirte que para avaliar se existe tal continuidade hai tomar en consideración máis factores que o cumprimento dos requisitos formais, debendo atender especialmente a se o réxime de emprego experimentou durante o período de tempo de que se trate unha modificación no seu contido que equivala a un novo nomeamento. Será o Xulgado do estado quen deberá establecer se considera que existe unha relación estábel desde o momento en que venza o prazo establecido polo dereito nacional para a convocatoria ou para a amortización da praza de que se trate (no noso caso, artigo 70 EBEP).

Concertación abusiva de contratos temporais

Para a Avogada Xeral non existe xustificación cando do exame dun caso concreto se desprende que a renovación dos vínculos non se utiliza para atender necesidades provisionais e urxentes senón máis ben para cubrir necesidades permanentes e duradeiras do empregador en materia de persoal. Redunda nisto que non se garanta un límite ao número de substitucións realizadas por unha mesma traballadora para cubrir a mesma praza vacante e que ditos contratos teñan como data de finalización a realización de procesos selectivos cuxa organización non está sometida a prazos vinculantes por parte da administración. Di a Avogada que isto *«supón un cheque en branco para un número indeterminado de renovacións ou para unha continuación indefinida da relación de servizo temporal, o que en realidade perpetúa a inseguridade na que se atopa o persoal temporal, en contra do disposto na cláusula 5 do Acordo Marco»*. Considera que non cabe só tomar en consideración se se respectou a causa do nomeamento e a correspondente limitación temporal, senón que se debe valorar adecuadamente as particularidades da actividade de que se trata e as condicións do seu exercicio no caso concreto.

“Sobre a cuestión central que xenerou a expectativa, que é que sanción se debe impoñer ao abuso, a Avogada afirma que non lle compete ao T.X.U.E determinar a medida concreta, senón aos estados”

Medidas estatais necesarias para sancionar os abusos

Afirma que o dereito da Unión non prevé ningunha sanción específica para o caso de que se produza un uso abusivo de sucesivas relacións laborais temporais e que son os estados membros os que deben adoptar medidas que non só deben ser proporcionadas, senón tamén o bastante efectivas e disuasorias do abuso. A autonomía dos estados para escoller as sancións non pode implicar a súa falta de establecemento e solicítalle á Xuíza relatora que achegue precisións para orientar ás xulgadoras dos estados nesta actividade.

Sobre a organización de procesos selectivos

Debido a que no estado español para acceder a un posto fixo na función pública é imperativo superar un proceso selectivo e que con este mecanismo se está a cesar ao persoal en abuso que viña ocupando a praza, advirte a Avogada que se está a incumprir sen consecuencias visíbeis o mandado na Directiva.

“Afirma que a convocatoria de procesos selectivos de libre acceso sen outras medidas sancionadoras do abuso non son suficientes, ante a incerteza para as vítimas do abuso, e considera que a figura da indefinida non fixa é insuficiente en canto está suxeita a cesamento por amortización ou provisión da vacante sen outra medida”

Referíndose aos procesos selectivos de libre concorrência para o acceso de aspirantes que non sufriron abuso sen que se establezan mecanismos que tomen en consideración tal abuso (pon como exemplo o nomeamento preferente destas empregadas no caso de que superen o proceso selectivo) a Avogada Xeral considera que *«non abonda con convocar procesos selectivos de libre concorrência cando o acceso a unha relación de servizo fixa, derivado da superación do proceso selectivo pola persoa que sufrise o uso abusivo de tales nomeamentos sucesivos, sexa imprevisíbel e incerto e a normativa nacional pertinente non estableza ningunha outra medida sancionadora»*.

Transformación de temporal a indefinida non fixa

No estado español o acceso a un posto fixo na función pública esixe necesariamente a superación dun proceso selectivo. Por este motivo a xurisprudencia construíu na Sentenza da Sala Cuarta, do Social, do Tribunal Supremo de 7 de outubro de 1996, do poñente Antonio Martín Valverde, a figura da «indefinida non fixa» como única transformación posíbel. Pero esta relación

tamén finaliza cando a praza vacante se ocupa de modo permanente ou se amortiza. En canto isto é así, a Avogada Xeral considera que a «indefinida non fixa» non constitúe unha medida efectiva nin disuasoria suficiente.

A Avogada Xeral, facéndose cargo da existencia da Sentenza do Tribunal Supremo do 26 de setembro de 2018, que sanciona co mantemento da relación de servizo «ata que a administración cumpra o que ordena o artigo 9.3, último parágrafo do Estatuto Marco» e ata que se cree unha praza segundo a necesidade de persoal con recoñecemento ao empregado afectado dunha indemnización polo cesamento. Considera que debe ser a Xulgadora quen se pronuncie sobre se esta medida pode considerarse suficientemente eficaz para sancionar os abusos. Malia todo afirma que o mantemento do servizo temporal que establece o Tribunal Supremo, se non se levan a cabo os procesos selectivos para a cobertura permanente da praza, só supón unha «perpetuación da precariedade».

A este efecto propón inspiración no [Asunto Santoro](#) (C-494/16, EU:C:2018:166) que contempla o dereito ao percibo dunha indemnización que permita unha reparación proporcionada e completa do prexuízo sufrido no caso de non acceder a unha relación indefinida, avaliando especialmente os problemas de proba nos procesos xudiciais (proba diabólica) da perda de oportunidades de emprego e a consecuente perda de ingresos. Afirma que a normativa nacional indemnizatoria debe ir «acompañada dun mecanismo de sancións efectivo e disuasorio».

Recoñecemento de posto fixo e/ou equiparación

Considera que a prohibición existente na lexislación española de declarar a fixeza é compatíbel coa Directiva á condición de que se estableza algunha outra medida eficaz para evitar o uso abusivo das relacións de servizo temporais sucesivas e, no seu caso, sancionar este uso.

Malia entender acreditado que o dereito español non ofrece medidas suficientemente eficaces e disuasorias para sancionar un abuso, no que á lexislación se refire, entende que á vista da xurisprudencia do Tribunal Supremo non pode considerarse tal afirmación a bulto. A obriga establecida no dereito da Unión é de adoptar medidas correctoras proporcionadas, sen que se deba ir máis alá do necesario para lograr o obxectivo perseguido pola cláusula 5 do Acordo Marco, e a concesión directa dun posto fixo ao persoal temporal obxecto de abuso tería graves consecuencias para o acceso á función pública no seu conxunto e poñería seriamente en cuestión o obxectivo dos procesos de selección, xa que sería difícil calibrar a diversa duración do uso abusivo e os méritos adquiridos pola persoa interesada.

“Considera que é compatíbel co dereito da Unión a prohibición da declaración de fixeza sempre e cando haxa medidas eficaces para a evitación do abuso. Comprende que as resolucións do Supremo dotan de efectividade á Directiva pero que sen a actividade administrativa complementaria só perpetúan a precariedade”

Considera a Avogada indispensable que en todo caso, de chegar a considerarse sanción axeitada, exista un procedemento ordenado para a execución da sanción, de modo que poida determinarse de modo comprensíbel, sobre a base de criterios obxectivos e transparentes, a orde nos nomeamentos. Correspóndelle así mesmo á Xulgadora do estado, en base ás súas competencias legais, examinar se pode ordenar a posta en marcha de tales procesos selectivos.

Concesión de indemnización equivalente a improcedente

Malia que a aplicación analóxica ás empregadas públicas da indemnización de despedimento improcedente do dereito privado laboral podería tratarse dunha medida adecuada para sancionar o uso abusivo de sucesivos nomeamentos ou relacións de servizo temporais, correspóndelle á Xulgadora do estado decidilo

á luz da súa lexislación propia.

Cabería pensar nunha obriga adicional de pagamento dunha indemnización por un importe a tanto alzado suficientemente disuasorio, habendo de valorar se a indemnización por despedimento improcedente satisfai esas esixencias.

Sobre a situación procesual do persoal temporal

Informa con rotundidade de que calquera disposición que estableza a perda dos dereitos outorgados pola Directiva ás empregadas que non impugnen o acto administrativo correspondente ao seu (novo) nomeamento, ao cesamento da relación de servizo ou á convocatoria dun proceso selectivo para a cobertura da praza de que se trate, é contraria ao dereito da Unión e ao principio de efectividade, xa que impediría ou dificultaría en gran medida o exercicio dos dereitos conferidos polo ordenamento xurídico da Unión. Malia todo aprecia

controversia sobre a existencia de tal mandato no dereito interno español.

“Indemnizar conforme ao despedimento improcedente é decisión do Xulgado estatal, e cabe reparar a perda de oportunidades de emprego e a perda de ingresos. Rebélase contra a imposición ás empregadas da sistemática impugnación de todos os nomeamentos e cesamentos ”

Afirma que non se pode deducir a renuncia a ningún dereito desta falta de impugnación, e que interpretar a inactividade da empregada pública como un consentimento do abuso, malia que esta puidese deberse a razóns comprensíbeis como o descoñecemento, os custos ou o temor a consecuencias negativas é unha discriminación procesual ilícita. Considerando ademais que detectar que se un acto é impugnábel non está exento de problemas.

Conclusións da Asesoría Xurídica da C.U.T.

Á luz do Informe de Juliane KOKOTT estamos en condicións de evacuar as seguintes Conclusións Provisionais, á agarda como é obvio da Sentenza que resolva o asunto:

Primeira.- A Avogada Xeral alíñase, sen grandes novidades, coa invariábel liña das operadoras xurídicas da Unión Europea duramente crítica co estado español, pola sistemática ausencia de sancións efectivas e disuasorias que garantan o efecto útil (aplicación no estado español) da cláusula 5ª da Directiva Europea 1999/70/CE.

Segundo.- A proposta do despacho Arauz&Belda resulta absolutamente deslexitimada por este Informe, non só en canto se advirte o que anticipamos (que no dereito da Unión non existe un catálogo de medidas contra o abuso tendo que ser os estados quen as establezan), senón en canto chega a considerar conforme ao dereito da Unión a prohibición da fixeza directa, aseverando que a concesión directa dun posto fixo ao persoal obxecto de abuso tería «graves consecuencias para o acceso á función pública no seu conxunto» aliñándose coa tese do estado español da esencialidade do proceso selectivo previo para a adquisición da fixeza.

De feito, un recente comunicado do meritado Despacho chega a afirmar de maneira absolutamente falsa e temeraria que a Avogada «*Impón dúas únicas sancións para compensar tal abuso a través de dous posíbeis vías: (i) a declaración de fixeza ou (ii) varias posíbeis indemnizacións, máis outra medida adicional*», por moi claro que sexa nestes aspecto o Informe.

Terceiro.- Interpreta que o Tribunal Supremo si ten unha produción xurisprudencial que repara as consecuencias da inaplicación do dereito da Unión, pero advirte de maneira moi contundente que as súas solucións de

estabilidade sen unha actividade complementaria das administracións promovendo procesos selectivos «perpetúan a precariedade». Así mesmo que a configuración da actual figura da indefinida non fixa non resulta idónea en canto aparelha o cesamento por cobertura de vacante ou amortización.

Cuarto.- Como valiosa novidade, e en liña coas impugnacións que a Central Unitaria de Traballadoras ou a Unión Sindical de Docentes de Galiza (U.S.D.G-C.U.T.) xa temos realizado de diversos procesos selectivos, a Avogada afirma que se non se establecen medidas que tomen en consideración tal abuso, os procesos selectivos de acceso libre non son suficientes *«cando o acceso a unha relación de servizo fixa, derivado da superación do proceso selectivo pola persoa que sufrise o uso abusivo de tales nomeamentos sucesivos, sexa imprevisíbel e incerto e a normativa nacional pertinente non estableza ningunha outra medida sancionadora»*.

Quinto.- Devólvelle a capacidade de decidir aos Xulgados internos sobre se a indemnización de despedimento improcedente é idónea para sancionar o abuso, e aborda a posibilidade dunha indemnización a tanto alzado que contemple o lucro cesante (a perda de empregabilidade) e o dano emerxente (a perda de ingresos).

Sexto.- Refuga de maneira contundente calquera caste de imposición ás empregadas obxecto de abuso da obriga de impugnar todos os actos administrativos de cesamento ou nomeamento baixo sanción de renuncia aos seus dereitos. Considera que hai razóns suficientes para que as empregadas públicas non desenvolvan unha actividade procesal tan extremadamente activa na defensa dos seus dereitos, e a falta de interposición de tales recursos non suporá por razón algunha a perda de posibilidades.

Sétimo.- Fronte a apostas xurisprudenciais recentes por considerar unicamente en abuso as relacións inusualmente longas (considerando en ocasións que relacións de 7 ou 8 anos non gozan de tal condición), a Avogada Xeral propón que deberá ser o Xulgado do estado o que ten que decidir se considera que

existe unha relación estábel desde o momento en que venza o prazo establecido polo dereito nacional para a convocatoria ou para a amortización da praza de que se trate (no noso caso, artigo 70 EBEP, 3 anos).

Oitavo.- Como [afirma o letrado Fabián Valero](#) «estende a protección da Directiva aos interinos dun único nomeamento».

Novena.- Administrativistas autorizados como J. R. CHAVES, Maxistrado do Tribunal Superior de Xustiza de Asturias, teñen unha visión aínda máis pesimista do Informe da Avogada Xeral e directamente califican de «[xerro de auga fría da Avogada Xeral ante o Tribunal europeo sobre as interinas](#)», posición que é de interese coñecer.

A solución ao abuso segue a ser sindical

Polo manifestado segue a impoñerse como única solución real a sindical, a través dun proceso mobilizador e de loita activa que bregue pola inmediata posta en marcha de mecanismos legais de integración ao emprego público estábel das empregadas vítimas de abuso nos seus vínculos coa administración.

Seguimos sen ver vía xurídica para o recoñecemento directo da fixeza ou relación de análoga estabilidade (á excepción dos abusos resultantes da superación de determinados procesos selectivos), e con este Informe se calla tal idea está aínda máis lonxe. Con todo, seguimos a ter a convicción da legalidade e utilidade de fórmulas de consolidación de emprego como vía de solución dunha situación de precariedade masiva organizada por unha administración culpábel.

Por tanto, esta liña de loita contra a precariedade pasa pola esixencia da inmediata posta en marcha dun **proceso negociado de carácter**

extraordinario e excepcional para a consolidación de emprego que actúe de vez sobre o grande continxente de empregadas temporais en fraude na administración galega e noutras administracións. Unha batalla que urxe aínda máis se cabe, nun momento no que a administración está a facer auténticas manobras circenses para a partires do cambio de vínculos (de laboral a funcionario) ou a través da posta en marcha do acordazo do ERE encuberto celebrado en Madrid con CCOO, UGT e CSIF e en Galiza cos dous primeiros, intentar ou ben o cesamento gratuíto do persoal vítima de abuso ou ben a perpetuación dese mesmo abuso.

Na nosa actuación xurídica asumimos que o camiño que temos iniciado vén sendo lexitimado, e que segue a ser a conquista dun maior grao de estabilidade para o persoal froito do abuso a través dos actuais recursos da nosa xurisprudencia (indefinida non fixa e nulidade dos cesamentos) intentando que estas figuras amplíen o seu carácter protector actualmente insuficiente, mentres os procesos de estabilización/consolidación que deben ser conquistados sindicalmente non se poñen en marcha, así como a batalla para frear os procesos selectivos de exterminio masivo pactados entre a patronal pública e os seus sindicatos títeres. Outra volta, a acción xurídica como barreira entre tanto a acción sindical non dá os seus froitos. Nunca o xurídico como acción homeopática. Non existen vías máxicas nin atallos para poñerlle fin á precariedade laboral. A loita sempre foi e segue a ser o único camiño.

Asdo:

Brais González Pérez

Responsábel da Asesoría Xurídica da C.U.T.