

MOCIÓN AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

D. Pedro Santistevé Roche, portavoz del Grupo Municipal de Zaragoza en Común viene a formular para su aprobación la siguiente Moción en base a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La **alta temporalidad en el Ayuntamiento de Zaragoza supera el 20%** del conjunto de la plantilla, siendo un hecho **excepcional** motivado fundamentalmente por la falta de ofertas de empleo público adecuadas que, publicadas y ejecutadas en plazo, realmente suplieran las bajas anuales que, por diferentes motivos, fundamentalmente jubilaciones y limitación de la tasa de reposición, se han producido en los últimos años.

La contratación temporal, por su propia naturaleza, puede ser origen de abusos por parte del empleador. Para evitarlo, se publicó la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. **Esta Directiva y la sentencia del TJUE del 19 de marzo de 2020 ordenan a todas las autoridades de los Estados miembros adoptar todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que garanticen los resultados fijados por la propia Directiva**

La interpretación que el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)** ha venido haciendo de la citada Directiva establece que la observancia de la cláusula 5, **requiere comprobar** en cada caso que las relaciones laborales temporales no se utilicen para atender necesidades permanentes y duraderas en materia de personal, sin que razones de índole presupuestaria puedan justificar la falta de medidas que prevengan el uso indebido de los sucesivos contratos de trabajo temporales.

De este modo, la ausencia de comprobación o inspección para detectar si las relaciones temporales sucesivas en la acepción amplia, la que incluye aquellas relaciones de servicio objeto de prórroga tácita, como establece la Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 mantiene ocultas las conductas abusivas, impidiendo el objetivo de la Directiva citada. Efectivamente, sin comprobación no puede determinarse la existencia de utilización sucesiva ni de conductas abusivas, por lo que se vacía el resultado que persigue la norma UE, incumpliendo las obligaciones impuestas por los Tratados de la UE (art. 8) y de Funcionamiento de la UE (art. 288).

El gobierno nacional, para cumplir las recomendaciones adoptó un Programa Nacional de Reformas (PNR), estableciendo medidas en el ámbito privado, pero en el ámbito público sólo se informa de una medida de fomento al empleador, con el fin de que pueda sustituir personal temporal por fijo o crear empleo neto fijo. En consecuencia, se arbitra a través del único instrumento posible, que es la autorización de una mayor tasa de reposición por la correspondiente LPGE, para reducir la temporalidad al 8%, previo acuerdo con las organizaciones sindicales. Es decir, el PNR no contiene ninguna medida contra el fraude en la contratación y el abuso de la contratación temporal para reducir al 0% la temporalidad ilícita en el sector público. Medida, cuya instrumentación, al igual que en el ámbito privado, solo puede arbitrarse a través de la inspección y la imposición de sanciones al empleador que incumple la norma nacional que puede evitar el abuso.

Así mismo, el **TJUE ha reiterado la necesidad de que, en caso de abuso, se sancione de forma suficiente y disuasoria el mismo**, sin que, para ello, valgan procesos selectivos de libre concurrencia ni multas e indemnizaciones que no tengan el objetivo específico de sancionar el abuso. Ahora bien,



en España, ni el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) ni el EMPE (Estatuto marco del Personal Sanitario de los Servicios de Salud) regulan una situación de fraude en la contratación.

Así, es prioritario cumplir con las obligaciones de la norma UE y, en consecuencia, **han de investigarse, de forma individualizada y concreta, cada una de las relaciones laborales de duración determinada para detectar las posibles situaciones de abuso y sancionarlas conforme a derecho, regularizando la situación de todos y cada uno de los trabajadores en abuso.**

El Ministerio de Función pública, tras la última jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo y la llamada de atención de la Comisión Europea en el procedimiento de investigación que mantiene abierto para verificar que España adapta su normativa al Derecho de la Unión en materia de contratación temporal, promovió la modificación del artículo 10 del Estatuto que se incumple por las Administraciones públicas.

En las negociaciones que el Gobierno y la Comisión Europea mantienen en estos momentos para obtener los fondos europeos, el llamado Plan de Recuperación y Resiliencia, el ejecutivo comunitario presiona con fuerza en una serie de áreas, siendo, uno de los asuntos que más preocupa en el área laboral la temporalidad y va a exigir que se cumpla con la reducción de la temporalidad en el sector público.

Por lo anterior, es necesario establecer medidas adecuadas con el objetivo de reducir la temporalidad en el Ayuntamiento de Zaragoza, para favorecer la transición a la contratación indefinida en el sector público, con las medidas adecuadas en cada caso, no solo para cumplir los objetivos europeos, sino para evitar incurrir en cualquier incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE, o los reglamentos europeos que desarrollan el Pacto de Estabilidad y Crecimiento que exigen el cumplimiento de las recomendaciones de las instituciones europeas en el marco de supervisión multilateral europeo. **Compromisos de cuyos incumplimientos responde el Estado español frente a Bruselas, pero que si conlleva cualquier "coste económico" por incumplimiento de la Administración podría ser repercutida a la Administración local.**

A lo anteriormente mencionado, hay que unir la especial crisis sanitaria por culpa de la **COVID 19**, en el que estamos afrontando un difícil escenario sanitario, social y económico por causa de la pandemia, por lo que todos los grupos municipales han venido a corroborar una vez más que **la base para garantizar la prestación de los servicios públicos son sus trabajadores.** Este escenario exige no solo un apoyo a los trabajadores que han garantizado el interés general de todos los zaragozanos, sino una actitud prudente que necesariamente pasa por evaluar la situación en el conjunto de las medidas estructurales que deben llevarse a cabo para cumplir compromisos con Europa y aprobar las medidas oportunas para responder por la situación creada a nuestros trabajadores.

Que en relación a esta situación especial se aprobó por el Gobierno de España el **Real Decreto-ley 23/2020; de 23 de junio**, en cuyo artículo 11 relativo a la ampliación de las habilitaciones para la ejecución de la Oferta de Empleo Público y de los procesos de estabilización de empleo temporal, establece que:

1. Con carácter excepcional, la habilitación temporal para la ejecución de la Oferta de Empleo Público y de los procesos de estabilización y consolidación de empleo temporal previstos en el artículo 19.Uno.6 de la Ley 312017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y en el artículo 19. Uno. 9 de la Ley 61/2018, de 3 de julio, de PGE para el



año 2018, mediante la publicación de las correspondientes convocatorias de procesos selectivos regulada en el artículo 70.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 51/2015, de 30 de octubre, cuyo vencimiento se produzca en el ejercicio 2020, se entenderá prorrogada durante el ejercicio 2021.

2. Asimismo, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo para aprobar y publicar en los respectivos Diarios Oficiales las ofertas de empleo público que articulen los procesos de estabilización de empleo temporal a los que se refiere el apartado anterior. En los demás extremos estos procesos se atenderán a los requisitos y condiciones establecidos en cada una de las citadas Leyes de Presupuestos, según corresponda.

Por ello, a la vista de las distintas convocatorias de las OEP de 2017, 2018, 2019 y 2020 de diferentes plazas de la plantilla de este Ayuntamiento el Grupo Municipal de Zaragoza en Común presentamos para su debate y aprobación la siguiente

MOCIÓN

1. El Pleno del Ayuntamiento de Zaragoza muestra su apoyo a todos los empleados públicos temporales de larga duración de este Ayuntamiento, en el marco de la Directiva 1999/70/CE del Consejo y Acuerdo anexo y de la Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala segunda) de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020
2. El Pleno del Ayuntamiento de Zaragoza insta al Gobierno de Zaragoza a realizar un análisis de las situaciones de abuso de temporalidad en la plantilla municipal y declarar dicho abuso.
3. El Pleno del Ayuntamiento de Zaragoza insta al Gobierno de Zaragoza a la suspensión temporal de las convocatorias de las plazas que se hayan identificado en abuso de temporalidad, en tanto por el Gobierno de España se aprueban las políticas de estabilización que den cumplimiento a la Directiva 1999/70/CE del Consejo y Acuerdo Marco, así como la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020.

Zaragoza, 23 de marzo de 2021

Pedro Santistevé Roche
Portavoz G.M. Zaragoza en Común

