|  |  |
| --- | --- |
| logo_ec_17_colors_300dpi | COMISIÓN EUROPEA  Denuncia – Infracción de la legislación de la UE |

Antes de rellenar este formulario, lea *Cómo presentar una denuncia ante la Comisión Europea:*  
<https://ec.europa.eu/assets/sg/report-a-breach/complaints_es/>

Todos los campos marcados con \* son obligatorios. Le rogamos concisión. Si es necesario, continúe en otra página.

1.Identidad y datos de contacto

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Denunciante\* | Representante *(cuando proceda*) |
| Tratamiento (Sr., Sra., etc.) | Sr. / Sra. |  |
| Nombre\* |  |  |
| Apellidos\* |  |  |
| Organización |  |  |
| Dirección\* |  |  |
| Localidad\* |  |  |
| Código postal\* |  |  |
| País\* | España |  |
| Teléfono |  |  |
| Correo electrónico |  |  |
| Lengua\* | Español |  |
| ¿Le enviamos la correspondencia a usted o a su representante? | ☒ | ☐ |

2. ¿Cómo se ha vulnerado la legislación de la UE?\*

|  |  |
| --- | --- |
|  | Autoridad u organismo a la que va dirigida la denuncia: |
| Nombre\* | Gobierno de España, Comunidad Autónoma de Andalucía |
| Dirección | - |
| Localidad: | - |
| Código postal | - |
| Estado miembro de la UE\* | España |
| Teléfono fijo | - |
| Teléfono móvil | - |
| Correo electrónico | - |

2.1. A su juicio, ¿qué medida(s) nacional(es) infringen la legislación de la UE y por qué?\*

|  |
| --- |
| **1.PROCESOS DE CONSOLIDACION Y ESTABILIZACION DEL EMPLEO CONVOCADOS POR LA JUNTA DE ANDALUCÍA.**  La Junta de Andalucía ha convocado en el año 2019 una serie de procedimientos de acceso a la función pública al amparo del Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía, y el Decreto 406/2019, de 5 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía para 2019.  Estos procedimientos de acceso se denominan como estabilización/consolidación del empleo temporal pero realmente no tienen otra finalidad que la de reducir las tasas de temporalidad en la Administración pública autonómica. Es decir, que no tienen como objetivo ser un instrumento para que el personal temporal de larga duración y en fraude de la contratación acceda a un empleo fijo. De este modo los procesos de acceso convocados no se diferencian casi en nada a los proceso de accesos ordinarios organizados como concurso oposición, por cuanto lo único que se hace es incluir en el fase de concurso una valoración del tiempo de servicios en la Administración sin especial relevancia. Además, se establece una fase de oposición (examen sobre contenidos) que es común para todos los aspirantes, pues a los referidos procesos de estabilización se puede presentar cualquier persona, y tiene carácter eliminatorio. Esto último determina que la superación de esta fase de oposición sea un gran impedimento para el personal interino que tiene que competir con otros aspirantes que suelen tener una mayor preparación pues tienen mucho más tiempo y disponibilidad para su preparación, en contraste con el personal interino que además de tener que trabajar suele tener una situación personal y familiar que actúa como grave inconveniente.  Los procesos convocados no tienen en cuenta estas circunstancias y se presentan para el personal interino como una dificilísima prueba de acceso sin que se haya tenido en cuenta sus especiales características.  Por otro lado, estos procesos de acceso determinaran que si no se supera por el personal interino sus nombramientos se extinguirán y pasarán a ocupar sus plazas los aspirantes que hayan superado los procesos. Por ello no son ningún tipo de medida en el sentido de la Directiva 1999/70/CE y su Acuerdo Marco, incumpliendo la prelación de la normativa comunitaria, normativa de rango superior. No recoge una auténtica medida de estabilización del empleado público temporal, sino que vienen a ser la aprobación y aplicación de una extinción generalizada de relaciones de empleo púbico temporal, dando lugar a la simple sustitución de unos trabajadores (los temporales) por otros sin consecuencia alguna.  Debe tenerse en cuenta la STJUE de 19 de marzo de 2020 que se pronuncia expresamente sobre si procedimientos de acceso a la función pública análogos a los que aquí se denuncian pueden ser considerados como una media efectiva y adecuada para sancionar y evitar los efectos del fraude en la contratación temporal de las Administraciones públicas todo ello en atención a la Directiva antes citada. Y esta sentencia manifiesta lo siguiente: “*97.- En estas circunstancias, una normativa nacional que prevé la organización de procesos selectivos que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada, así como los plazos concretos a tal fin, pero que no garantiza que esos procesos se organicen efectivamente, no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva, por parte del empleador de que se trate, de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada. La antedicha normativa tampoco resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones de servicio ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, ya que, como han indicado los juzgados remitentes, su aplicación no tendría ningún efecto negativo para ese empleador*”.  Y si esto se dice en términos generales, para todo proceso de acceso, la sentencia se pronuncia también en relación a la existencia de funcionarios en frade de la contratación: “*100 A mayor abundamiento, por lo que respecta al hecho de que la organización de procesos selectivos ofrece a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada 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 Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada. En efecto, como señaló, en esencia, la Abogada General en el punto 68 de sus conclusiones, tales procesos, cuyo resultado es además incierto, también están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso. 101 Por consiguiente, dado que la organización de estos procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de relaciones de servicio de duración determinada, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones de servicio ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. Por tanto, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco (véase, por analogía, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartados 94 y 95*”.  2. Regulación sobre la interinidad.  En la Comunidad Autónoma de Andalucía es de aplicación la siguiente regulación con rango de ley.  **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. Art 10.**  **Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía. Art. 29.**  De la lectura de los preceptos anteriores puede comprobarse que tan solo se habilita a la Administración para que cuando lo entienda oportuno proceda a contratar personal interino, sin que se sujete a condicionamiento alguno en lo que respecta a la duración del mismo ni a las consecuencias que pueda tener el incumplimiento de la finalidad de la interinidad. No se impide que se utilice al personal interino para la atención de necesidades permanentes de la Administración, desnaturalizando el empleo temporal. La inexistencia de sanciones de cualquier tipo hace que sea más útil el personal interino que carece de la estabilidad en el empleo. Por otro lado, al no existir consecuencias económicas por el indebido uso de la interinidad, se deja por completo desprotegidos a estos empleados públicos temporales.  También tiene que recordarse que la jurisprudencia que viene considerando la imposibilidad de conversión del personal temporal en fijo, pero solo cuando se trata de empleo público. Se da la circunstancia de que en el ámbito de las relaciones de empleo privado temporal sí es posible y está previsto en el ordenamiento jurídico, la conversión de los trabajadores temporales en fraude de ley en trabajadores fijos de plantilla. Sin embargo, en las relaciones de empleo público este proceder se viene excluyendo tanto por las Administraciones públicas como por los tribunales españoles en todas sus instancias.  Por último, es de subrayar que la Comunidad Autónoma de Andalucía no ha tenido en consideración alguna la tramitación de una Iniciativa Legislativa Popular en el Parlamento Andaluz, en concreto la ILP **10/18-ILPA-0001**. Esta iniciativa legislativa popular tiene como finalidad la aprobación de una norma con rango de ley que permita la convocatoria de un proceso de acceso a la función pública que sea efectivamente un proceso de consolidación de los empleados públicos temporales a la condición de fijos o empleados estables. De este modo, en la actualidad se están tramitando las convocatorias de consolidación antes referidas a la vez que el Parlamento Andaluz tramita esa iniciativa que, sin embargo, puede verse sin utilidad práctica alguna. Esto es una cuestión que se le ha puesto de manifiesto a la Administración autonómica que ha considerado en todo momento que no tiene por qué esperar a que se resuelva la Iniciativa Legislativa. De este modo se hace clara la nula voluntad de la Comunidad Autónoma de Andalucía para dar una solución adecuada a la situación de sus funcionarios interinos |

2.2. ¿De qué disposición de la UE se trata?

|  |
| --- |
| **1. Tratado de la Unión Europea.**  Art. 10: “*Los Estados Miembros adoptarán todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del presente Tratado o resultantes de los actos de las instituciones de la Comunidad. Facilitarán a ésta última el cumplimiento de su misión”.*  *Los Estados Miembros se abstendrán de todas aquellas medidas que puedan poner en peligro la realización de los fines del presente Tratado.*  **2. 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.**  *Artículo 2:*  *Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a lo más tardar el 10 de julio de 2001 o se asegurarán de que, como máximo en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.*  *Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, y tras consultar con los interlocutores sociales, podrán disponer como máximo de un año suplementario. Informarán inmediatamente a la Comisión de tales circunstancias.*  *Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.*  *Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)*  *1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:*  *a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;*  *b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;*  *c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.*  *2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:*  *a) se considerarán «sucesivos»;*  *b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.*  **3. La Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre.** Establece diferencias de trato para acceder al empleo público por motivos de edad, experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo:  *“Artículo 6. Justificación de diferencias de trato por motivos de edad.*  *1. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.*  *Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:*  *a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;*  *b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad,la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;…”*  El artículo 7 relativo a *“Acción positiva y medidas específicas”* dispone: *“Con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.* |

2.3. Describa el problema e indique los hechos y motivos en los que se basa su denuncia\* (máx. 7.000 caracteres):

|  |
| --- |
| Soy funcionario interino desde el año ………..  La cuestión fundamental que se suscita con esta denuncia es que la Administración Autonómica y el Estado español no están adoptando medidas efectivas para disuadir del fraude en la contratación temporal en el ámbito del empleo público y tampoco que elimine los efectos perniciosos de esta práctica. Como se ha expuesto antes, los procesos administrativos de acceso que se han convocado por la Comunidad Autónoma de Andalucía no son en modo alguno una medida efectiva en ninguno de los dos aspectos señalados. Y en este sentido la STJUE de 19 de marzo de 2020 antes extractada es clara. De la lectura de esta sentencia puede concluirse sin esfuerzo alguno que unos procesos como los convocados no son eficaces para dar fin a la situación creada por el reiterado fraude en el empleo temporal: no se permite que el afectado por la temporalidad vea transformada su relación en fija o permanente de ninguna de las maneras. Y esta conducta supone, en definitiva, un incumplimiento de las obligaciones derivadas por la Directiva 1999/70/CE. |

2.4. ¿Recibe el Estado miembro interesado (o podría recibir en el futuro) financiación de la UE relacionada con el asunto de su denuncia?

◉Sí (detalle su respuesta) ○No ○No lo sé

|  |
| --- |
|  |

2.5 ¿Se refiere su denuncia a una infracción de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE?

La Comisión solo puede investigar estos casos si la infracción se debe a la aplicación de la legislación de la UE en el ámbito nacional.

◉Sí (detalle su respuesta) ○No ○No lo sé

|  |
| --- |
| Puede entenderse que se infringe el art. 15.1 de la Carta de Derechos Fundamentales: “Toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada.” La actuación denunciada impide poder consolidar una relación de empleo público que se ha generado por el incumplimiento reiterado de las exigencias de trabajo temporal. |

3. Medidas anteriores para resolver el problema\*

¿Ya ha emprendido alguna acción en el Estado miembro en cuestión para resolver el problema?\*

EN CASO AFIRMATIVO, ¿de qué tipo?○Administrativo ○Legal

3.1 Sírvase indicar: (a) el organismo/autoridad/tribunal interesado y tipo de resolución alcanzada; (b) cualquier otra acción de la que tenga conocimiento.

3.2 ¿Resolvió el organismo/autoridad/tribunal su denuncia o sigue está pendiente? Si sigue pendiente ¿cuándo cabe esperar una resolución?\*

EN CASO NEGATIVO, detalle su respuesta:

○Hay otro caso relacionado con el mismo problema pendiente de resolución ante un tribunal nacional o de la UE

○ El problema no tiene solución

○ El problema tiene solución, pero es demasiado costosa

○El plazo de recurso ha expirado

○No tengo capacidad legal (derecho a emprender acciones ante el Tribunal) (indique por qué):

○No tengo asistencia letrada/abogado

○No sé qué vías de recurso existen para este problema

◉Otros motivos (especifique): las medidas adoptadas son las especificadas en al final de esta solicitud.

4. Si ya se ha puesto en contacto con alguna de las instituciones de la UE competente en problemas de este tipo, sírvase dar la referencia de su expediente/correspondencia:

○Petición del Parlamento Europeo – Ref:…………………………………..

○Comisión Europea – Ref:………………………………………..

○Defensor del Pueblo Europeo – Ref:………………………………………..

○Otros (indique la institución u organismo a la que se ha dirigido y la referencia de su denuncia: SOLVIT, FIN-Net, Centros Europeos del Consumidor, etc.)

|  |
| --- |
|  |

5. Enumere todas las pruebas o documentos justificativos que puede enviar a la Comisión si esta se lo solicita.  
warningNo adjunte documentos en esta fase.

|  |
| --- |
| - El Acuerdo para la mejora del empleo público de 29 de marzo de 2017 firmado entre la Administración y los sindicatos CCOO, CSIF y UGT.  -Decreto 213/2017, de 26 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración de la Junta de Andalucía, y el Decreto 406/2019, de 5 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo  temporal en la Administración de la Junta de Andalucía para 2019.  -Convocatorias de los procesos selectivos.  - Nombramiento (contrato de trabajo) como personal funcionario interino para cubrir necesidades permanentes de carácter estructural superando los 3 años de duración máxima, prueba del fraude de ley alegado.  - El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.  - Todas las Directivas mencionadas anteriormente.  - Presupuestos Generales del Estado para el año 2017  - Sentencias del TJUE y de los tribunales españoles que reconocen el fraude de ley. |

6. Datos personales\*

¿Autoriza a la Comisión a revelar su identidad en sus contactos con la administración a la que se refiere su denuncia?

☐Sí ☒No

 *En algunos casos, revelar su identidad puede facilitarnos la tramitación de su denuncia.*

Es por todo ello que, SOLICITO a la Comisión Europea:

Que tenga por presentada esta denuncia frente el Reino de España y la Comunidad Autónoma de Andalucía por infracción de la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, el *Tratado de la Unión Europea*, las *Directivas 99/70/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 y La DIRECTIVA 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, se* inicie un procedimiento de infracción frente a los denunciados; se requiera a los denunciados para que se reconozca el fraude de ley, la situación de abuso y precariedad que padecen los empleados públicos temporales de la Comunidad Autónoma denunciada, y se requiera a los denunciados a que inicien las reformas legislativas y administrativas precisas para convertirlas relaciones de empleo público de duración determinada en relaciones fijas, estables y con todos los derechos análogos a los del personal fijo de carrera (en especial la estabilidad de la relación de servicios), siendo preciso que se declare el carácter fraudulento de las convocatorias de consolidación instrumentadas por la Administración.