

Zaragoza, a 22 de abril de 2021

Secretaría General

Universidad de Zaragoza

Habiendo recibido la convocatoria del Consejo de Gobierno para el 28 de abril de 2021, hemos podido apreciar que en su orden del día no se encuentra el punto que la representación del PAS solicitó en la sesión anterior de 8 de abril de 2021, por este motivo se solicita la inclusión de un punto en el orden del día denominado: **Declaración institucional de apoyo a los empleados públicos temporales de la Universidad de Zaragoza.**

Antecedentes.

En la Sesión del Consejo de Gobierno del 8 de abril de 2021 el Rector aceptó el Ruego de la representación del PAS relativo a la inclusión de un punto en el orden del día de la siguiente sesión del Consejo de Gobierno con el que se tratase la aprobación de una declaración institucional de apoyo a los empleados públicos temporales de la Universidad de Zaragoza, en términos similares a la acordada por el Pleno del Ayuntamiento de Zaragoza el pasado 31 de marzo. Por este motivo no se ha presentado la solicitud formal avalada por siete consejeros como recoge el Reglamento de funcionamiento del Consejo de Gobierno.

En concreto, en la sesión del 8 de abril planteamos que se trataría de una declaración institucional en relación con la elevada tasa de temporalidad que padece el PAS que supera el 30% del total de la plantilla, sobre la base de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020 que califica esta situación como ABUSO DE TEMPORALIDAD.

En términos similares a la moción que ha aprobado el Pleno del Ayuntamiento de Zaragoza el pasado 31 de marzo, solicitamos que el Consejo de Gobierno apruebe una Declaración de Apoyo al personal temporal de la Universidad de Zaragoza, instando a la Gerencia a realizar un análisis de las situaciones de abuso de temporalidad en la plantilla del PAS, y al aplazamiento de las convocatorias de plazas que como consecuencia de ese análisis se hayan identificado en abuso de temporalidad hasta que el Gobierno de España presente la modificación del EBEP que ha anunciado el Ministro de Política Territorial y Función Pública, dentro de los límites temporales previstos legalmente para el cumplimiento de las ofertas de empleo.

Texto de la Resolución:

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza muestra su apoyo a todos los empleados públicos temporales de larga duración de esta Universidad, en el marco de lo establecido por 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-.

El Consejo de Gobierno insta a la Gerencia para que realice un análisis de las situaciones de abuso de temporalidad en la plantilla del PAS y declare dicho abuso.

El Consejo de Gobierno insta a la Gerencia al aplazamiento de las convocatorias de las plazas que como consecuencia de ese análisis se hayan identificado en abuso de temporalidad, dentro de los límites temporales previstos legalmente para el cumplimiento de las ofertas de empleo, en tanto que 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.

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza considera conveniente que el Gobierno de España modifique el Estatuto Básico del Empleado Público de forma que trasponga eficazmente la Directiva 1999/70/CE y que permita a la Administración pública realizar procesos de estabilización en el empleo de todos los empleados públicos que hayan prestado servicios en situación de abuso de temporalidad, con respeto siempre a los principios de mérito y capacidad, entre los que se valorará como tales los servicios prestados y en los que se garantice el principio de igualdad en el acceso a la función pública, que prevenga de forma efectiva el abuso de temporalidad y que, en su caso, lo sancione de forma suficientemente disuasoria.-

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

(Extraída de la moción presentada por el Grupo Municipal ZEC en el Ayuntamiento de Zaragoza)

La alta temporalidad en el PAS de la Universidad de Zaragoza supera el 30% 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

Resolución aprobada por el Pleno del Ayuntamiento de Zaragoza el 31 de marzo de 2021

<https://www.zaragoza.es/sede/portal/agenda-institucional/servicio/fehaciente/85824>

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.-

4.- El Pleno del Ayuntamiento de Zaragoza insta al Gobierno de España a modificar el Estatuto Básico del Empleado Público de forma que trasponga eficazmente la Directiva 1999/70/CE y que permita a la Administración pública (1) realizar procesos de estabilización en el empleo de todos los empleados públicos que hayan prestado servicios en situación de abuso de temporalidad, con respeto siempre a los principios de mérito y capacidad, entre los que se valorará como tales los servicios prestados y en los que se garantice el principio de igualdad en el acceso a la función pública (2), que prevenga de forma efectiva el abuso de temporalidad y (3) que, en su caso, lo sancione de forma suficientemente disuasoria.-

Se votan por separado los puntos de la moción: Punto 1.- Unanimidad.- Punto 2.- Unanimidad.- Punto 3.- 15 votos a favor (PSOE, ZEC, PODEMOS) 16 abstenciones (PP, CS, VOX).- Aprobado.- Punto 4.- Unanimidad.

Atte,

Manuel Tricás Moreno y José Antonio González

Representantes del PAS en el Consejo de Gobierno de la Universidad de Zaragoza