

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, JUSTICIA Y RELACIONES CON LAS CORTES

MINISTERIO DE JUSTICIA

RECURSOS HUMANOS

_____, con DNI _____,
domicilio en _____
teléfono _____, e-mail _____, con
más de 3 años, de servicios ejerciendo funciones de carácter estructural, estando
en abuso de la temporalidad y fraude de Ley, comparece y como más procede.

EXPONE

PRIMERO: Que continúa en abuso de temporalidad o fraude de Ley, no obtuvo plaza, ya que salieron pocas plazas, para el proceso de estabilización por concurso de méritos Orden JUS/1288/2022, de 22 de diciembre, por la que se convocó proceso selectivo extraordinario para acceso por el sistema general de acceso libre, a los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial de la Administración de Justicia, por el sistema de concurso de méritos derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público,

SEGUNDO: Que esta estabilización ha estado viciada desde un principio, ya que lo que en principio se suponía que era para estabilizar sólo a todos los funcionarios interinos que estaban en abuso de temporalidad o fraude de Ley, se ha convertido en una promoción interna encubierta, para los funcionarios de carrera, y de carácter libre, con lo que se ha facilitado a personas sin ninguna experiencia, y que no están en el sistema, se puedan presentar, repercutiendo en la estabilización de los funcionarios interinos.

TERCERO: Según Gerardo Pérez, doctor letrado y profesor de derecho constitucional de la Universidad de La Laguna, distingue entre fraude de Ley y abuso de la temporalidad:

- Fraude de Ley:

Engaño o vicio que ha intentado usar la Administración para justificar la temporalidad en la contratación, cuando se dice que es una necesidad coyuntural y no lo es, cuando se dice que se contrata y que se está sustituyendo a un funcionario carrera y no es así, cuando la razón que la administración, establece para intentar justificar la temporalidad es falsa.

- Abuso de la temporalidad:

Tiene que ver con datos objetivos: empleado público, temporal que lleva más de 3 años ocupando plaza vacante, sin que la administración saque un proceso selectivo para cubrir la misma.

CUARTO: Se ha recopilado algunas sentencias del TJUE, proyectos, Directivas y Leyes, que se relacionan a continuación:

- 1. Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia** de 20 de noviembre, actualmente se encuentra en el Senado, para su aprobación, con el número 621/000009 en su **Disposición final Trigésima Tercera, Magistrados y magistradas suplentes y juezas y jueces sustitutos**. En su apartado 1 dice:

“ Con el **fin de acabar con la temporalidad**, aumentar el número de efectivos y fortalecer la Carreras judicial y fiscal, el Gobierno presentará a las Cortes Generales, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta ley, un proyecto de ley orgánica **para garantizar el cumplimiento de los estándares europeos fijados en la 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 el trabajo de duración determinada, conforme a la interpretación realizada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea...**”

- 2. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea asunto C-41/23**, de 27 de junio de 2024, en su conclusión final segunda dice lo siguiente:

“...**se opone** a una normativa nacional en virtud de la cual la **relación laboral de los jueces y fiscales honorarios puede ser objeto de renovaciones sucesivas sin que se prevean, para limitar el uso abusivo de estas renovaciones, sanciones efectivas y disuasorias o la transformación de la relación laboral de dichos jueces y fiscales en una relación laboral de duración indefinida.** “

3. Sentencia TJUE asunto C 760/18, de 11 de febrero de 2021, en su conclusión final segunda dice:

“La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada debe interpretarse en el sentido de que, cuando se haya producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, a efectos de dicha disposición, la obligación del órgano jurisdiccional remitente de efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes del Derecho interno que permita sancionar debidamente ese abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión incluye la apreciación de si pueden aplicarse, en su caso, a efectos de esa interpretación conforme, las disposiciones de una normativa nacional anterior, todavía vigente, que **autoriza la conversión de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada 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.”

4. En la sentencia del TJUE, en sus conclusión final en los asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22 de 22 de febrero de 2024, en su conclusiones finales 2 y 7 dice:

2) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que la expresión «utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada», que figura en dicha disposición, comprende una situación en la que, **al no haber convocado la Administración en cuestión, en el plazo establecido, un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada por un trabajador indefinido no fijo, el contrato de duración determinada que vincula a ese trabajador con dicha Administración ha sido prorrogado automáticamente.**

7) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que, **a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo a esta cláusula 5, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida.**

Corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso

constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de dicha cláusula 5.

5. En la Sentencia del TJUE asuntos C-331/2 Y C-332/22 de 13 de junio de 2024, en su conclusión final 3 dice:

3) La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, a la luz del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que, **a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar**, conforme a la cláusula 5, los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, **la conversión de esos sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada en contratos o relaciones de empleo por tiempo indefinido puede constituir tal medida, siempre que esa conversión no implique una interpretación contra legem del Derecho nacional.**

6. En la Ley 40/2015, en su artículo 87 y 94 dice:

“Artículo 87. Transformaciones de las entidades integrantes del sector público institucional estatal, en sus punto 3 y punto 5 dice

“3. **La transformación se llevará a cabo mediante Real Decreto**, aunque suponga modificación de la Ley de creación, salvo en el caso de la transformación en agencias estatales que deberá efectuarse por ley.

5. La aprobación del Real Decreto de transformación conllevará:

a) La adaptación de la organización de los medios personales, materiales y económicos que resulte necesaria por el cambio de naturaleza jurídica.

b) **La posibilidad de integrar el personal en la entidad transformada o en la Administración General del Estado. En su caso, esta integración se llevará a cabo de acuerdo con los procedimientos de movilidad establecidos en la legislación de función pública o en la legislación laboral que resulte aplicable.**

Los distintos tipos de personal de la entidad transformada tendrán los mismos derechos y obligaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa que les sea de aplicación.

La adaptación, en su caso, de personal que conlleve la transformación no supondrá, por sí misma, la atribución de la condición de funcionario público al personal laboral que prestase servicios en la entidad transformada.

La integración de quienes hasta ese momento vinieran ejerciendo funciones reservadas a funcionarios públicos sin serlo podrá realizarse

con la condición de “a extinguir”, debiéndose valorar previamente las características de los puestos afectados y las necesidades de la entidad donde se integren.

De la ejecución de las medidas de transformación no podrá derivarse incremento alguno de la masa salarial preexistente en la entidad transformada.”

Artículo 94. Fusión de organismos públicos estatales, en su punto 4, apartados a y b dice:

“4. La aprobación de la norma de fusión conllevará:

a) La integración de las organizaciones de los organismos públicos fusionados, incluyendo los medios personales, materiales y económicos, en los términos previstos en el plan de redimensionamiento.

b) El personal de los organismos públicos extinguidos se podrá integrar bien en la Administración General del Estado o bien en el nuevo organismo público que resulte de la fusión o en el organismo público absorbente, según proceda, de acuerdo con lo previsto en la norma reglamentaria de fusión y de conformidad con los procedimientos de movilidad establecidos en la legislación de función pública o en la legislación laboral que resulte aplicable.

Los distintos tipos de personal de los organismos públicos fusionados tendrán los derechos y obligaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa que les sea de aplicación.

La integración de quienes hasta ese momento vinieran ejerciendo funciones reservadas a funcionarios públicos sin serlo podrá realizarse con la condición de «a extinguir»,

debiéndose valorar previamente las características de los puestos afectados y las necesidades del organismos donde se integren.

Esta integración de personal no supondrá, en ningún caso, la atribución de la condición de funcionario público al personal laboral que prestase servicios en los organismos públicos fusionados.

De la ejecución de las medidas de fusión no podrá derivarse incremento alguno de la masa salarial en los organismos públicos afectados.”

Dichos artículos, permiten a los trabajadores privados de empresas y entidades sujetas a Derecho privado que se integren en el sector público desempeñar las mismas funciones que los funcionarios públicos, con la condición de «a extinguir».

Si la aplicación de esta doctrina del TJUE y del principio comunitario de equivalencia obliga a transformar a los empleados públicos temporales víctimas de un abuso en

empleados públicos fijos, sujetándolos a las mismas causas de cese y extinción de la relación de empleo que rigen para estos últimos, en tanto que en el sector privado, el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores obliga a transformar en fijos a los trabajadores temporales que llevan más de 24 meses, en un período de 30, de servicios continuados con el mismo empresario, y en cuanto el **art. 87.5 de la Ley 40/2015**, aplicando el derecho nacional, permite que los trabajadores privados de empresas y entidades que pasen al sector público puedan desempeñar las mismas funciones que los funcionarios de carrera **con la condición a extinguir** y, por tanto, sujetándolos a las mismas causas de cese que a estos últimos.

7. Sentencia TJUE C 331/17 de fecha 25 octubre de 2018, en su conclusión final dice:

“La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la 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 el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que **se opone a una normativa nacional**, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual **no son aplicables** en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas **las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa**, cuando no exista ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en ese sector.”

8. Sentencia TJUE C 362/13, C 363/13 y C 407/13, de fecha 3 julio de 2014, en su conclusión final 3), dice:

“La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que **no se opone**, en principio, a una normativa nacional, como la controvertida en los asuntos principales, que **establece la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en relación laboral a tiempo indefinido únicamente en el supuesto en que el trabajador de que se trata ha sido empleado de modo ininterrumpido** en virtud de dichos contratos por el mismo empresario por una duración superior a un año, considerándose la relación laboral ininterrumpida cuando los contratos de trabajo de duración determinada están separados por un intervalo de tiempo no superior a 60 días. No obstante, incumbe al órgano jurisdiccional remitente comprobar que los requisitos de aplicación y la aplicación efectiva de dicha normativa hacen de la misma una medida adecuada para prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos o de relaciones laborales de duración determinada sucesivos.”

Se van a estabilizar a los jueces por el **Proyecto de Ley Orgánica de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia** de 20 de noviembre, que actualmente se encuentra en el Senado para su aprobación, mientras que para los funcionarios interinos de los cuerpos generales (Auxilio, tramitación y gestión), han puesto siempre obstáculos, para que se declare No se puede discriminar a los cuerpos generales con respecto a los jueces temporales, basándose en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea C-41/23, dentro del apartado cuatro, 2, decir que se haga extensivo para los funcionarios interinos de auxilio, tramitación y gestión, o sea, para todos.

Se estaría vulnerando las siguientes normas, directivas, Leyes, etc

1. Carta de los Derechos Fundamentales

El artículo 21 de no discriminación, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, dentro del Título III dice:

”1. **Se prohíbe toda discriminación**, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.”

2. Directiva Europea 1999/70/CE

En su **cláusula 4 la Directiva Europea, 1999/70/CE** sobre trabajo de duración determinada habla del principio de no discriminación, en su apartado 1 dice:

“Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, **no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables** por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.”

3. Ley 15/22 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación,

En su artículo 1 establece que esta ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución.

4. Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación de 27 de noviembre de 2000

En su artículo 1 dice:

“La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el **principio de igualdad de trato.**”

En su artículo 2 de la citada Directiva sobre el concepto de discriminación y en sus puntos 1 y 2 dice:

“1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de **igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta** basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) **existirá discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) **existirá discriminación indirecta** cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.”

por lo expuesto,

SOLICITA

Se transforme la relación laboral, en una relación laboral de duración indefinida ó se transforme en fijo a extinguir, la relación laboral mantenida en el ámbito de Justicia, con el fin de acabar con la temporalidad y garantizar el cumplimiento de la Directiva 1999/70/CE, y se de cumplimiento de las sentencias del TJUE relacionadas

En _____ a _____ de _____ 2024