

APUNTES AS CONCLUSIÓNS DA AVOGACIA XERAL DO TJUE RELATIVAS Á TEMPORALIDADE NO EMPREGO PÚBLICO

A espera da Sentenza, as **conclusións** serven para aclarar que a conversión automática a persoal fixo nunca foi (nin parece ser) unha medida obrigatoria, en virtude dos principios constitucionais de acceso á Administración Pública. Este é un feito que levamos denunciando honestamente desde 2020 e que, entre outras cousas, serve para poñer de manifesto a mala fe e as prácticas de certos lobbies que, con todo, se enriqueceron a expensas das necesidades e expectativas dos que sufriron abusos.

Serven para avalar o concepto xurisprudencial do "contrato indefinido non permanente", pero só se se complementa con outro concepto disuasorio.

Deberían servir para reconducir as cuestións relacionadas coa indemnización (aínda que o Tribunal Supremo xa abre as posibles indemnizacións, máis alá dos 20 días, a outras consecuencias derivadas do abuso dos contratos temporais, pero, cremos, sen facilitar nin axilizar a carga da proba para a persoa afectada).

Tamén deberían servir para seguir desenvolvendo a dotación de contido máis específico á Disposición Adicional 17 do EBEP (e ao Artigo 9 quáter do Estatuto Marco do persoal estatutario), tal e como dende UGT-SP levamos propondo practicamente dende a súa publicación.

Neste sentido, tamén cómpre sinalar que desde a súa posible aplicación (máis de tres anos despois da entrada en vigor da Lei 20/2021 e do Real Decreto-Lei 14/2021, do que se deriva), vimos solicitando información sobre os procedementos de responsabilidade iniciados polas Administracións ou a Inspección de Traballo, pero non temos coñecemento de ningún procedemento sancionador contra ningunha das súas autoridades, empregados ou funcionarios.

Este feito pode poñer en cuestión a eficacia desta Disposición como medida disuasoria e reparadora. Finalmente, en canto aos procesos de estabilización derivados da Lei 20/2021 (artigo 2 e Disposicións Adicionais), cómpre sinalar que en UGT-SP sempre a consideramos unha medida dirixida a reducir a temporalidade das Administracións Públicas, mediante a conversión de postos que se estaban ocupando de forma temporal en postos estruturais, garantindo que os procesos e mecanismos empregados na estabilización fomenten a experiencia, antigüidade, formación e capacidade das persoas que foron obxecto de abusos na contratación ou nomeamento temporal, o que, como se recolle nas conclusións, contribuíu a garantir a estabilidade laboral ás vítimas do uso abusivo de contratos temporais.

En definitiva, levamos anos na acción sindical anos mantendo e teremos que seguir insistindo e contribuíndo a que a redución da temporalidade e a eliminación dos abusos e irregularidades asociados sexan unha realidade.

