La problemática con el empleo temporal de la **Diputación de Albacete** no se resuelve con un decretazo y con prisas para que Europa no exprese su opinión sobre un decreto ley que no cumple con la normativa europea. Es digno de mencionar las prisas para resolver un problema que lleva 20 años de retraso respecto a nuestros homólogos europeos cuando Europa empieza a marcar la hoja de ruta que España se empeña en desobedecer sistemáticamente.

Por consiguiente, nos encontramos una “solución” para los **trabajadores en fraude** de la **Diputación de Albacete** impuesta por decretazo del gobierno, con un acuerdo donde no se encuentra la parte implicada, que no cumple con la normativa europea (motivo por el cual buscan la solución) y que no piensan esperar ni preguntar a Europa si cumple o no cumple sus preceptos.

1. Aplica retroactivamente una disposición sancionadora, vulnerando un principio fundamental de la Unión Europea como es el principio de irretroactividad de este tipo de disposiciones.
2. STJUE de 25 de octubre de 2018, que establece que, en el Sector público, no basta una indemnización, sino que **estas indemnizaciones tienen que ir acompañadas de otras medidas efectivas, proporcionadas y disuasorias que garanticen el cumplimiento de la norma comunitaria**, o la de 2 de abril de 1997, que establece que, las infracciones del Derecho de la Unión tienen que ser sancionadas en condiciones de forma y procedimiento análogas a las aplicables a las infraccione del Derecho nacional o del Derecho comunitario que tengan una índole y una importancia similar.
3. Una indemnización por **despido procedente** **no es una medida disuasoria** ante un **fraude de ley y un abuso sistemático**.

Punto 104 de la sentencia del Tjue “De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia recordada en el apartado 86 de la presente sentencia, es necesario además que la indemnización concedida no sólo sea proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula.”

para que una indemnización pueda ser concebida como una sanción acorde con la

Directiva, es imprescindible que concurran tres requisitos:

* 1. Que la indemnización exista en el Derecho español y **cumpla realmente** con la directiva.
	2. Que esta indemnización tenga por objeto **compensar específicamente** los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. Esto es, esté específicamente prevista para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva.
	3. **Que la indemnización concedida no sólo sea proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia del Acuerdo marco**.
1. El TJUE parte de la idea de que ni las convocatorias de procesos selectivos para cubrir las plazas interinadas, ni la conversión en indefinidos no fijos de los interinos que han sufrido abuso en la temporalidad ni tampoco la concesión de una indemnización equivalente a la del despido improcedente (en este caso es procedente, menos disuasoria si cabe), están incluidas entre las medidas a que se refieren las letras a) a c) del apartado 1 de la cláusula 5 (ap. 92), analizando a continuación si cuanto menos son «medidas legales equivalentes para prevenir los abusos».
2. Respecto a la **figura del Indefinido No Fijo** Europa en su sentencia refleja en el punto **102** “A continuación, por lo que respecta a la transformación de los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en «indefinidos no fijos», basta con señalar que los propios juzgados remitentes consideran que esta medida no permite alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco. En efecto, de los autos de remisión se desprende que esta transformación se produce sin perjuicio de la posibilidad de que el empleador amortice la plaza o cese al empleado público con nombramiento de duración determinada de que se trate cuando la plaza se cubra por reingreso del funcionario sustituido. Además, como han señalado los juzgados remitentes, a diferencia de la transformación, en el sector privado, de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido, la transformación de los empleados públicos con nombramiento de duración determinada en «indefinidos no fijos» no les permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal estatutario fijo.”
3. Respecto a la organización de procesos selectivos en la Diputación de Albacete Europa manifiesta:
	1. En su **punto 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.”
	2. En su **punto 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).”

Por ello, en tanto que los procesos selectivos no son nunca la sanción, y en cuanto que no existen indemnizaciones que cumplan con la normativa europea en nuestro país específicamente previstas para reprimir el abuso en la temporalidad, no cabe otra opción que la transformación de la relación temporal en una **RELACIÓN FIJA**, tal y como viene señalando el TJUE.

A pesar de todo lo expuesto, y de que estas sentencias son conocidas por sindicatos y gobiernos, prefieren seguir incumpliendo una normativa que llevan más de 20 años sin acatar, con la diferencia de que ahora Europa está observando, y saben que no cumplen con numerosísimos puntos que nombra el TJUE en sus autos.