

CONVOCATORIA DE HUELGA PARA EL DIA 18 DE JUNIO EN EL AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA.

MOTIVOS DE LA CONVOCATORIA

1.- La Administración española, toda sin excepción, incluido este Ayuntamiento, lleva 20 años sin aplicar en el sector público la **Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, y el Acuerdo Marco de la CES, UNICE y CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada que obliga a los estados miembros a establecer medidas para prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de relaciones laborales de duración determinada y reconoce el derecho a la estabilidad en el empleo** como un componente primordial de la protección de los trabajadores.

2.- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial en su Artículo 4 bis dice:

1. Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Y el **Auto de TJUE de 2 de junio de 2021:**

I.- Ningún proceso selectivo es una medida sancionadora que cumpla con los requisitos de la Clausula 5 del Acuerdo marco de la Directiva 1999/70, por:

1. Porque **estos procesos selectivos están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de un abuso.**

2. Porque **estos procesos selectivos se organizan sin tomar en consideración el carácter abusivo de la relación mantenida con los empleados públicos temporales por la Administración convocante, de tal manera que no son una medida sancionadora específicamente.**

3. Y porque **estos procesos selectivos no confieren a los empleados públicos víctima de un abuso, ninguna garantía de adquirir la condición de personal fijo**

Y por tanto **no tienen contenido sancionador, se sancionaría a la víctima del abuso, el trabajador abusado, y no a la Administración empleadora responsable de la contratación fraudulenta y abusiva del empleado público.**

Si no se sanciona el abuso con la estabilización, al no existir media sancionadora alternativa en la Legislación española, como dice el Auto en su apartado 48, se estaría menoscabando el objetivo y el efecto útil de la citada Cláusula 5, siendo

ello contrario a la misma, como señalaba el propio TJUE en su Auto anterior de 30 de septiembre de 2020, caso Gondomar, asunto C-135/20.

3.- CCOO, UGT Y CSIF faltan a la verdad. No dicen que lo que proponen **es concurso-oposición LIBRE**, que en la Generalitat ha supuesto que el **85% de los interinos que se han presentado se van a la calle.** Tampoco explican de forma coherente como pueden estar en una Mesa de Negociación en la que el patrón les concede sustanciosas subvenciones. OS QUIEREN CALLADOS Y QUIETOS, SI TODO ESTO QUE PROPONEMOS FUERA ILEGAL ¿POR QUÉ SIGUEN CONSINTIENDO QUE SIGAN ENTRANDO INTERINOS EN EL AYUNTAMIENTO?

EN CONSECUENCIA, REALIZAMOS LAS SIGUIENTES REIVINDICACIONES:

I.- Paralizar la ejecución de TODAS las Ofertas de Empleo Público del Ayuntamiento de València que incluyan plazas que estén siendo ocupadas por personal interino o laboral temporal durante más de tres años.

II.- Excluir de TODAS las Ofertas de Empleo Público del Ayuntamiento de València las plazas que estén siendo ocupadas por personal interino o laboral temporal durante más de tres años.

III.- Estabilización del personal interino o laboral temporal con más de tres años de prestación de servicios en el Ayuntamiento de València. Aquellos contratos o nombramientos temporales que no son para cubrir actividades provisionales, esporádicas o excepcionales sino por actividades ordinarias, estables o permanentes se transformarán cuando superen los tres años de prestación de servicios. La transformación consistirá en el reconocimiento del derecho a permanecer en el lugar de trabajo que se desempeña con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para la función pública de carrera comparable, sin adquirir esta condición. Entre la equiparación de derechos estará la de no ver extinguida su relación con su empleador cuando la plaza a la que está adscrito es ocupada tras completarse un proceso selectivo.

La huelga es indefinida, por lo que posteriormente y de acuerdo con la estrategia que se decida, seguiremos convocando nuevos días de paro, parciales o totales, según se estime oportuno, siempre con la necesaria comunicación previa.