

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX**



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



24 August 2026

Case Document No. 1

**Federación Estatal de Trabajadores de la Administración Pública de la CGT
(FETAP-CGT) v. Spain**
Complaint No. 261/2026

COMPLAINT (IN SPANISH)

Registered at the Secretariat on 18 May 2026

RECLAMACIÓN COLECTIVA (COMPLAINT)

Executiva Secretary of The European Committee of social Rights
Department of the European Social Charter
Directorate General of Human Rights and rule of Law Council of Europe
F-67075 Strasbourg Cedex
social.charter@coe.int

CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO
FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE LA CGT, con CIF G-79.513.084.

Domicilio: C/ Aligustre 3, 03699, Alicante.
Teléfono: 616 01 26 28
Correo electrónico: juridica@fetap-cgt.org

DATOS DE CONTACTO

Doña Aranzazu Alfaro Meruelo, con DNI núm. 16041775B, Secretaria General de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Administraciones Publicas de la Confederación General del Trabajo (FETAP - CGT).
Domicilio: C/ Aligustre 3, 03699, Alicante.
Teléfono: 616 01 26 28
Correo electrónico: juridica@fetap-cgt.org

I

CUMPLIMIENTO de las condiciones de admisibilidad establecidas en el Protocolo y en el Reglamento del Comité.

RECLAMACIÓN

1.- RECLAMACIÓN QUE SE PRESENTA POR ESCRITO.

2 - RECLAMACIÓN QUE SE DIRIGE AL SECRETARIO EJECUTIVO DEL COMITÉ QUE ACTÚA EN NOMBRE DEL SECRETARIO GENERAL DEL CONSEJO DE EUROPA.

3.- APLICABILIDAD DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA REVISADA Y DEL PROTOCOLO ADICIONAL 1995 EN ESPAÑA.

El 23 de octubre de 2000, España firmó la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. El instrumento de ratificación fue otorgado en fecha 29 de abril de 2021, y publicado en el BOE del día 11 de junio 2021. El instrumento de ratificación fue depositado el 17 de mayo de 2021, aceptando la totalidad de sus 98 párrafos. En aplicación del art. K.3 de la Carta, entró en vigor el 1 de julio 2021.

España aceptó el procedimiento de quejas colectivas mediante una declaración realizada en el momento de la ratificación de la Carta revisada el 19 de mayo de 2021 y este procedimiento entró en vigor respecto de España el 1 de julio de 2021. En su instrumento de ratificación, se incluyó la declaración de que – «En relación con la parte IV, artículo D, párrafo 2, de la Carta Social Europea (revisada), España declara que acepta la supervisión de sus obligaciones contraídas en la Carta según lo que establece el procedimiento recogido en el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que desarrolla un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo, el 9 de noviembre de 1995.

Por tanto, el citado Protocolo se aplica por España desde el 1 de julio de 2021, fecha de entrada en vigor de la Carta Social Europea (revisada).

Estas consideraciones ya han sido apreciadas por el Comité en relación con España, en la decisión de admisibilidad de 14 de septiembre de 2022, en relación con la reclamación colectiva núm. 207/2022.

4.- LEGITIMACION ACTIVA DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CGT

El artículo 1 del Protocolo reconoce legitimación para formular reclamaciones colectivas, en la letra c), a *“las organizaciones nacionales representativas de empleadores y de trabajadores sometidas a la jurisdicción de la Parte Contratante contra la que se dirige la reclamación”*.

En su artículo 2, el Protocolo prevé la posibilidad de reconocerle el derecho a la presentación de reclamaciones colectivas a cualquier otra organización nacional no gubernamental representativa dentro de su jurisdicción, siempre y cuando tenga especial competencia en las materias que se regulan en la Carta.

En su Artículo 1 de los Estatutos del Sindicato reclamante, se define y constituye, al amparo de la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, la Federación de Sindicatos de Trabajadores de las Administraciones Publicas de la Confederación General del Trabajo (FETAP - CGT). Esta Federación goza de Personalidad Jurídica y plena capacidad de obrar, necesaria para el cumplimiento de sus fines.

En su Artículo 2 se fija su objeto:

Artículo 2. Objeto

La FETAP de la CGT se propone promover el desarrollo del espíritu de asociación y ayuda mutua de los trabajadores, mediante la acción directa, la autogestión, plena participación de los afiliados y afiliadas y la democracia directa, encaminados hacia la emancipación total de las trabajadoras y los trabajadores en una sociedad libertaria sin dominantes ni dominados. Y aquellos otros fines contenidos en los Estatutos de la CGT, de la que forma parte.

Asimismo, la FETAP tiene entre sus fines la defensa activa del carácter público, universal y de calidad de los servicios públicos, tanto en su gestión como en su provisión. Esto incluye la vigilancia de los procedimientos de contratación pública y gestión administrativa, la impugnación de adjudicaciones o actos administrativos que afecten negativamente a dichos servicios, especialmente cuando impliquen procesos de externalización, privatización, precarización o deterioro de condiciones laborales.

A tal efecto, la FETAP podrá ejercitar acciones administrativas, judiciales y extrajudiciales, así como comparecer y personarse en defensa de los intereses colectivos de las trabajadoras y trabajadores públicos, de los derechos sindicales y laborales, así como de los derechos individuales de sus afiliadas y afiliados. Esta capacidad se ejercerá en cualquier orden jurisdiccional del Estado español, de la Unión

Europea o en los ámbitos internacionales de protección de derechos laborales, sindicales o sociales, incluyendo procedimientos ante organismos internacionales competentes en materia de trabajo, función pública, derechos humanos o lucha contra la corrupción.

(...)

Título II: Ámbito de actuación y domicilio

Artículo 3

La Federación Estatal de Trabajadoras de las Administraciones Públicas tiene como ámbito esencial de actuación el territorio del Estado Español.

Artículo 4

El ámbito profesional de la Federación Estatal de Trabajadoras de las Administraciones Públicas es el de todo el personal dependiente o perteneciente a cualquier Administración Pública y del Sector Público Institucional cualquiera que sea su relación contractual.

La FETAP se configura como la Federación de los Sindicatos, Secciones Sindicales, Secciones Sindicales Estatales y/o Sindicatos Federales de Administración Pública.

Se aporta como Anexo I los estatutos de la FETAP-CGT

Se aporta como Anexo II : Certificado emitido por la Sra secretaria del acta del acuerdo adoptado por mayoría de los sindicatos presentes en el último Pleno Federal, máximo órgano de decisión de la Federación, en el que consta, entre otros extremos, lo siguiente:

Que, de conformidad con sus funciones de coordinación del trabajo del Comité Federal de FETAP, que desarrolla la ejecución de los acuerdos tomados por la Federación en sus Plenos Federales, se propuso y se decidió emprender diversas acciones legales en la reunión de trabajo (Plenaria) de dicho Comité celebrada en Madrid en entre ellas, según consta en el acta de esta:

Se aprueba presentar reclamación colectiva ante el Comité Europeo de Asuntos Sociales, utilizando el procedimiento de quejas colectivas, al objeto de denunciar ante este organismo la vulneración de los derechos proclamados en la Carta Social Europea, al entender que existe incumplimiento en la obligación del derecho de estabilidad de los trabajadores temporales en el sector público, entendiéndose que el derecho nacional no cumple con el artículo 1 de la Carta Social Europea, vulneración que se además tiene una relevancia grave en las mujeres trabajadores, que se ven discriminadas de forma indirecta por la normativa nacional y su inmovilidad , así como la vulneración del artículo 24.1 b) , denunciando que normativa española hace que la protección de estos derechos a los que se compromete con la ratificación de España a la misma no sea efectiva .

Como Anexo III se aporta Poder Notarial de la misma

La reclamación la firma la persona que tiene capacidad para representar legal y públicamente a la organización (art. 32) de los Estatutos de la FETAP-CGT, como es su secretario general, actualmente Doña Aranzazu Alfaro Meruelo ostentando la representación pública de la FETAP, para intervenir y actuar, ejercitando acciones y recursos ordinarios o extraordinarios, ante organismos nacionales e internacionales, en el ejercicio de facultades en asuntos de interés para la Federación.

Esta legitimación del Sindicato reclamante viene determinada de forma directa por el propio objetivo que en los Estatutos de este vienen establecidos, y a cuyo cumplimiento viene obligada y ello sobre la interpretación de representatividad que el propio Comité establece a los efectos del procedimiento de reclamaciones colectivas, como concepto autónomo que no es necesariamente idéntico al concepto nacional de representatividad.

Estamos ante una Federación de Sindicatos de trabajadores del sector público, pretendiendo el Sindicato reclamante, que el Estado Español cumpla con su compromiso de garantizar por medio de los instrumentos necesarios, que los derechos proclamados

en la Carta Social Europea sean efectivos, denunciando el incumplimiento de este compromiso, ya que con la ratificación de la Carta Social Europea, se mantiene una realidad en las formas de contratación pública, de mantener la “temporalidad indefinida” como régimen de contratación ordinaria en el sector público, produciéndose un triple incumplimiento de los derechos proclamados en la Carta del derecho a la estabilidad en el empleo, indemnización reparadora al cese/ despido y a su vez de no discriminación por razón de sexo, ya que la repercusión que esta temporalidad se produce afecta mayoritariamente a las mujeres.

Se refuerza el objetivo de defensa de los trabajadores temporales en el sector público en los Acuerdos adoptados en el XIX Congreso Confederal de la CGT, del año 2022 realizado en Zaragoza en el que en su Punto 4: El proyecto sindical y social que la CGT ofrece a la sociedad para defender nuestros derechos y reivindicaciones en el momento actual, acudiendo a su cocontentio se fija el de Abuso y acceso en la función pública: la precarización de la función pública como estrategia del estado y del capital, haciendo mención expresa a que *como organización sindical estamos obligados no solo a hacer un análisis correcto de estos procesos de mercantilización de lo público y de cómo estos son determinantes en la pérdida de derechos por parte de los denominados sujetos pasivos, sino de la incidencia que tienen en la pérdida de derechos y condiciones laborales por parte de los sujetos activos, en este caso los y las trabajadoras de las Administraciones y empresas públicas. Respecto a esta relación evidente entre el deterioro de lo público y las condiciones laborales de quienes desempeñan su trabajo en este ámbito tenemos que recuperar esa apuesta “por la Internalización de los Servicios Públicos, garantizando el empleo, los derechos laborales y la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras que ahora vienen prestando dichos servicios”* (Congreso Confederal de Iruña en 2016, voto particular) Pag. 53

Se adjunta como Anexo IV el referido acuerdo, en el que cabe destacar:

Tenemos que abandonar definitivamente ese tono de criminalización y sospecha sobre el personal interino o temporal reconociendo, como ya se ha hecho en instancias políticas y judiciales, el abuso de contratación. Un abuso que la ya famosa sentencia del TJUE del 19 de marzo de 2020 describía así: la cobertura de vacantes de forma prolongada a través de contratos de interinidad prorrogados por la inactividad de la Administración en su provisión definitiva es abusiva. Tenemos que ofrecer todos nuestros recursos jurídicos para que el personal en precario indague y demande su fijeza, más aún, tenemos que reconocer, al menos, que la transformación de las relaciones de temporalidad como sanción al abuso es una vía posible y defendible dentro del margen de autonomía que todos los sindicatos de la Confederación ostentan

Pag. 57

Se llega a los siguientes acuerdos:

- Defensa de la fijeza como sanción y prevención al abuso de temporalidad en cualquiera de sus formas como opción más favorable al personal en precario. Defensa de la compensación/indemnización como opción del personal abusado al producirse su cese.
- Reclamación de la trasposición de la Directiva 1999/70/CE en el ámbito de la función pública.
- Oposición a los denominados procesos de estabilización fundamentados en procesos selectivos de concurso-oposición como sanción adecuada al abuso de contratación defendiendo, no obstante, las bases más favorables a la estabilización de este personal ante convocatorias ya ineludibles.
- Paralización de las OPE recientemente convocadas con la intención de evitar la aplicación de la Ley 20/2021 o en su caso la extracción de las plazas que pudieran estar afectadas por los criterios de estabilización de ésta defendiendo el concurso de méritos sobre el concurso-oposición.
- Ante la excepcionalidad de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, debemos evitar la participación de los funcionarios de carrera del mismo cuerpo, categoría y especialidad.
- Que las bolsas de trabajo derivadas de estos procesos de consolidación sean prioritarias respecto a las que resulten de nuevos procesos selectivos hasta la jubilación del personal en abuso de contratación.
- Ofrecimiento de ayuda y asesoramiento legal al personal en abuso de contratación.

- *Defensa de procesos de acceso a la función pública transparentes y ágiles oponiéndonos a la contratación o nombramiento interino si no es a través de un proceso selectivo.*
- *Defensa de las listas de espera transparentes, con criterios para su elaboración claros y con acceso fácil a los y las aspirantes, con información precisa de la situación de cada uno. Promover un mayor grado de participación sindical en el control y elaboración de reglamentos de listas que promuevan estos principios.*
- *Promover normativas que prevean sanciones efectivas contra las administraciones y/o sus cargos de alta responsabilidad por acción y omisión en el abuso de temporalidad.*

Estas consideraciones que avalan la legitimación de este Sindicato reclamante, ya han sido resueltas en decisión de admisibilidad de 2 de diciembre de 2014, Associazione sindacale “La Voce dei Giusti” c. Italia, denuncia núm. 105/2014, y decisión sobre la admisibilidad del 24 de marzo de 2017, §8-11. Movimento per la libertà della psicanalisi-associazione culturale italiana c. Italia, denuncia n.º 122/2016.

El Sindicato reclamante mantiene de forma activa una actuación en defensa de los trabajadores del sector público, instando ante los Tribunales españoles, todas y cuantas acciones considera obligado instar en su defensa, solo a título representativo:

- ⇒ Demandas dirigidas al correcto cumplimiento de La Ley 20/21 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público en su Disposición adicional decimoseptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, tanto a nivel nacional, autonómico o local.
- ⇒ Demandas dirigidas a la protección de los Trabajadores temporales, tanto los sometidos al régimen laboral como administrativo, defensa de no discriminación y trato igualitario con sus homónimos fijos y en el cumplimiento de los límites al abuso en la contratación temporal por el sector público.
- ⇒ Impugnación de convenios colectivos, referenciando por ser reciente contra el Acuerdo de 2 de diciembre de 2024, de la Mesa Sectorial del Personal funcionario de Administración y Servicios, sobre condiciones de trabajo del personal funcionario de administración y servicios de la Comunidad de Madrid (2025-2028) y del Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid (2025-2028) (Código número 28004531011988).
- ⇒ Demandas ante organismos internacionales en defensa de los trabajadores temporales en el sector público, y en este sentido en defensa de los derechos de los trabajadores temporales ante la Comisión europea, **Recurso de Omisión / Carencia (Artículo 265 TFUE)**.
- ⇒ Y, denunciando el mismo precepto y sus consecuencias el Sindicato actuante se dirige a la OIT, utilizando el instrumento del artículo 24 de la Constitución de la Organización, al objeto de denunciar ante este organismo la vulneración del C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

Se aportan al objeto de su acreditación en el ANEXO V

Estas consideraciones sobre la legitimación de un sindicato, en el sentido de ser un concepto distinto de la representatividad a en el ámbito nacional, ajeno al de negociación

colectiva, ya han sido apreciadas por el Comité , en decisión sobre la admisibilidad del 10 de febrero de 2000, §§ 6 y 7. Unión Nacional de Profesiones Turísticas c. Francia, denuncia n ° 6/1999, decisión de admisibilidad del 13 de febrero de 2004, §§ 3 y 4. Unión de Educación Occitana c. Francia, denuncia n ° 23/2003, decisión de admisibilidad del 14 de mayo de 2014, § 13. Bedriftsforbundet v. Noruega, Demanda No. 103/2013, Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF) c. Italia, denuncia n ° 146/2017, decisión de 12 de septiembre de 2017, §6 decisión de 12 de septiembre de 2017, §6. Associazione Professionale e Sindacale (ANIEF) c. Italia, denuncia n ° 146/2017.

Legitimación del Sindicato reclamante que, denunciándose discriminación indirecta por la razón de sexo, debe de estimarse sobre los propios principios que sustentan las decisiones del Comité, cuando declara que el reconocimiento del derecho de las organizaciones sindicales a emprender acciones legales en casos de discriminación laboral también puede garantizar la plena efectividad de la lucha contra la discriminación de conformidad con el artículo 1.2 de la Carta.

5.- SUCINTA MOTIVACIÓN DEL PORQUE LA ORGANIZACIÓN QUE PRESENTA LA RECLAMACIÓN CONSIDERA QUE NO SE HA RESPETADO LA CARTA Y DISPOSICIONES QUE SE CONSIDERAN VULNERADAS.

DISPOSICIONES QUE SE CONSIDERAN VULNERADAS

Primero. - La Federación Estatal de Trabajadores de la Administración Publica (España) **presenta reclamación colectiva por violación, por parte del Estado español, del artículo 1.1 de la Carta:**

Artículo 1 Derecho al trabajo

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las Partes se comprometen:
*1. a reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y **el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo**, con el fin de lograr el pleno empleo;*

Se denuncia que la norma española incumple el compromiso asumido mediante la ratificación de la Carta Social Europea, en cuanto exige que, *como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecimiento de las condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios de los derechos reconocidos en la Carta Social Europea.*

Vulneracion del artículo 1.2:

*1) la prohibición de cualquier forma de **discriminación en el empleo**;*

Discriminacion por razón de sexo que se denuncia vulnerada contenida en el artículo 20 *(derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, sin discriminación por razón de sexo)*

Segundo. - Federación Estatal de Trabajadores de la Administración Publica (España) **presenta reclamación colectiva por violación, por parte del Estado español del artículo 20 de la Carta**

Artículo 20 Derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo, las Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a adoptar las medidas apropiadas para asegurar o promover su aplicación en los siguientes ámbitos:

- a acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional;*
- c condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración;*

Tercero. - Por último, también se entiende como **infringido el artículo 24, letra b) de la carta Social Europea Revisada,**

Artículo 24. Derecho a protección en caso de despido.

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

- b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.*

Ante la falta de una reparación real de los perjuicios sufridos por la situación de abuso reiterado y sistemático de la utilización de la contratación temporal fraudulenta en los trabajadores en contratación temporal abusiva en el sector público, que tras años en el mantenimiento de la contratación temporal solo reciben un cese/despido, sin compensación o indemnización alguna.

El Estado Español actúa de espaldas a la obligada consecución del derecho a la estabilidad en el empleo y el derecho a la no discriminación indirecta por razón de sexo, así como no articula una adecuada indemnización al despido (y cese en los trabajadores con vínculo administrativo) en los contratos temporales imposibilitando el cumplimiento satisfactorio, de las obligaciones derivadas de la ratificación de la CSE, conducta que le viene impuesta.

Con el agravante de que, tal como se relata a continuación por el Derecho de la Unión Europea, en concreto derivado 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, cuyo plazo de transposición finalizó en el año 2001, es obligación a la que España venía obligada, manteniéndose esta conducta infractora después de la ratificación de la Carta Social Europea

El contenido de la **Parte II**, se incumple, cuando dice:

Las Partes se comprometen a considerarse vinculadas, en la forma dispuesta en la Parte III, por las obligaciones establecidas en los artículos y párrafos siguientes.

Parte III, Artículo A Obligaciones

1 Con sujeción a las disposiciones del siguiente artículo B, cada una de las Partes se compromete:

- a) a considerar la Parte I de la presente Carta como una declaración de los objetivos que tratará de alcanzar por todos los medios adecuados, conforme a lo dispuesto en el párrafo de introducción de dicha Parte*

Incumplimiento del Parte I de la CSE, que marca cual es el compromiso de los Estados diciendo: *Las Partes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecimiento de las condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes:*

La realidad de la contratación temporal en España pone de manifiesto que, durante años —y en la mayoría de los casos durante décadas—, los trabajadores temporales han venido realizando todas aquellas funciones que les eran encomendadas, cubriendo necesidades permanentes y estructurales de las Administraciones Públicas. Gracias a ello, servicios públicos esenciales de todos los sectores —sanidad, educación, justicia o servicios sociales y de seguridad— no se han interrumpido.

Sin embargo, a estos trabajadores nunca se les han articulado instrumentos reales de estabilidad en el empleo, obteniendo como única respuesta el cese o despido sin compensación alguna, en edades en las que quedan excluidos del mercado laboral. Todo ello sin tener en cuenta que, principalmente, son mujeres quienes cubren en régimen de temporalidad estos servicios públicos, consolidándose así una discriminación indirecta por razón de sexo derivada del propio sistema de contratación temporal.

Desde un análisis de la normativa reguladora de la contratación temporal —normativa en apariencia neutra— se constata que tanto los funcionarios interinos como los trabajadores laborales temporales se encuentran sometidos a un régimen que no cumple con la exigencia de causa justificada de temporalidad. En la práctica, los contratos se suceden y encadenan durante largos periodos de tiempo, incluso durante toda la vida laboral, cubriendo necesidades estructurales y permanentes, afectando principalmente a mujeres.

La presente denuncia colectiva parte de que la entrada en vigor de la Carta Social Europea delimita la competencia *ratione temporis* del Comité. No obstante, conforme a la doctrina del Tribunal en *Papamichalopoulos y otros c. Grecia* (1993), esta regla admite excepciones cuando hechos anteriores continúan produciendo efectos con posterioridad, constituyendo una vulneración continuada, como también se recoge en *Blečić c. Croacia* (2006) y *Šilih c. Eslovenia* (2009).

Este es el supuesto que concurre en la presente reclamación colectiva: la conducta del Estado español se inicia mucho antes de la ratificación de la Carta, existiendo ya la obligación de adaptación derivada del Derecho de la Unión Europea, en particular de la Directiva 1999/70/CE, especialmente en sus cláusulas 4 y 5, relativas al principio de no discriminación y a la prevención del abuso en la contratación temporal.

La vulneración de los artículos 1.1, 20 y 24 b) de la Carta se inicia, al menos, en el año 2001 —fecha límite de transposición de la Directiva—, se mantiene tras la ratificación de la Carta el 1 de julio de 2021 y continúa en la actualidad.

España ha sido objeto de procedimientos de infracción por parte de la Comisión Europea ([INFR(2014)4224] y [INFR (2014)4334]), sin que haya adoptado medidas eficaces para corregir esta situación.

Se adjuntan como ANEXO VI

Debe precisarse que esta reclamación no se limita a cuestionar el sistema indemnizatorio del Estatuto de los Trabajadores, sino que denuncia, principalmente, la inexistencia de indemnización en el caso de los trabajadores temporales del sector público.

Mientras que en el régimen laboral se prevén indemnizaciones por despido objetivo (20 días por año) o improcedente (33/45 días), en el ámbito del empleo público la situación es radicalmente distinta: el funcionario interino no percibe indemnización alguna en caso de cese, y el personal laboral temporal únicamente en supuestos muy limitados.

Tras la ratificación de la Carta, se aprueba la Ley 20/2021, que modifica el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo contenido resulta esencial para la presente denuncia:

Artículo 10. Funcionarios interinos

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera...

Se establecen supuestos tasados de nombramiento (vacante, sustitución, programas temporales y acumulación de tareas), todos ellos limitados temporalmente.

Sin embargo, el propio artículo dispone que:

3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad [...] sin derecho a compensación alguna.

Asimismo, el apartado 4 fija un límite de tres años para la cobertura de plazas vacantes, si bien permite excepciones que, en la práctica, perpetúan la temporalidad.

Por su parte, la **Disposición adicional decimoséptima** introduce medidas de control de la temporalidad, estableciendo una compensación de 20 días por año en caso de incumplimiento de los plazos máximos, con un máximo de 12 mensualidades.

No obstante, esta regulación presenta graves deficiencias:

- No reconoce compensación en todos los supuestos de cese.
- Limita la indemnización a casos muy concretos.
- No da respuesta a los trabajadores que ya se encontraban en abuso estructural de temporalidad durante décadas anteriores.

En consecuencia, existen trabajadores públicos en situación de temporalidad durante 10, 20 o incluso 30 años, en fraude de ley, que son cesados sin indemnización alguna, en clara vulneración del artículo 1.1 de la Carta.

Esta situación se ve agravada por la doctrina jurisprudencial española, que de forma uniforme niega tanto el abuso como el derecho a indemnización, permitiendo a las Administraciones incumplir la normativa sin consecuencia alguna.

Se configura así un sistema en el que las Administraciones pueden extinguir libremente relaciones temporales utilizadas para cubrir necesidades permanentes, sin estabilidad ni reparación para el trabajador.

De acuerdo con la doctrina del Tribunal en *Ilascu y otros c. Moldova y Rusia* (2004), los Estados deben avanzar en el cumplimiento de la Carta en un plazo razonable, con avances medibles y mediante el mejor uso de los recursos disponibles. Asimismo, en *Hatton y otros c. Reino Unido* (2001) se exige que las medidas estatales cumplan criterios de razonabilidad, progresividad y eficacia.

España no solo no cumple estos criterios, sino que sus reformas legislativas se apartan de las exigencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de la Comisión Europea.

En definitiva, se denuncia una actuación estatal que perpetúa el abuso estructural en la contratación temporal en el sector público, sin medidas efectivas de reparación ni garantía de estabilidad, afectando a un colectivo especialmente vulnerable y mayoritariamente femenino.

II

ACREDITACION Y MOTIVACIÓN DE LA RECLAMACION SOBRE EN QUÉ MEDIDA ESPAÑA NO GARANTIZA LA APLICACIÓN SATISFACTORIA DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA.

PRIMERO.- El Comité aclaró los vínculos entre los derechos de la Carta y de la Unión Europea y que la legislación de la Unión Europea puede desempeñar un papel positivo en la aplicación de la Carta; también refiere que, no hay presunción de conformidad con la Carta cuando un estado está en conformidad con las directivas, incluso si el objeto de estas últimas se relaciona con el ámbito de la Carta. (*Transgender Europe e ILGA Europe v. República Checa*, Demanda No. 117/2014, Decisión sobre el fondo del 15 de mayo de 2018 §81.

La realidad que a continuación se expone es la contraria a esta aseveración, la conducta que se denuncia es la de una normativa que no esta conforme con una Directiva precisamente que obliga a los Estados miembros a proteger a los trabajadores temporales y buscar como objetivo la no discriminación con los trabajadores fijos, y que el abuso en la contratación sea adecuadamente sancionado.

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, en concreto las cláusulas 4 y 5. Directiva que parte de:

6. Considerando que los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento;

9. Considerando que más de la mitad de los trabajadores con contratos de duración determinada en la Unión Europea son mujeres, y que, por lo tanto, este Acuerdo puede contribuir a mejorar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres

Y tiene como Objeto (cláusula 1)

El objeto del presente Acuerdo marco es:

a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;

b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5)

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

Teniendo en cuenta la fecha límite de trasposición para España de la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que era el 10 de junio de 2001, la Directiva 1999/70/CE el Estado español tenía la obligación de articular los instrumentos necesarios para **prevenir el abuso de la temporalidad en el empleo y garantizar la igualdad de trato entre trabajadores temporales y permanentes.**

SEGUNDO. - ANTECEDENTES ANTERIORES A LA OBLIGACIÓN DERIVADA DE LA RATIFICACIÓN DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA

En un acercamiento a la presente reclamación colectiva, y como antecedentes previos a la obligación que nace con la ratificación de la Carta Social Europea (en adelante, CSE), debe señalarse que los derechos cuya vulneración aquí se denuncia —no discriminación, sanción efectiva del abuso en la contratación temporal, reparación adecuada y garantía de estabilidad en el empleo— ya eran plenamente conocidos por el Estado español con anterioridad a dicha ratificación.

España es plenamente consciente de la necesidad de dotar de estabilidad a los trabajadores del sector público, partiendo de que la temporalidad es, en sí misma, legal y en determinados supuestos necesaria. No obstante, dicha naturaleza excepcional desaparece cuando un trabajador permanece en situación de temporalidad durante toda su vida profesional —supuesto que constituye el núcleo de la presente reclamación—, finalizando su relación con la Administración mediante un despido o cese, sin posibilidad de estabilización ni compensación alguna.

En este sentido, deben destacarse los siguientes antecedentes normativos:

⇒ La Ley 12/2001, de 9 de julio, introdujo un apartado 5 en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo a los convenios colectivos “establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal”.

⇒ Posteriormente, el Real Decreto-ley 5/2006, posteriormente convertido en la Ley 43/2006, modificó el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores para introducir límites

al encadenamiento de contratos temporales, estableciendo como consecuencia de su incumplimiento la adquisición de la condición de trabajador fijo.

No obstante, esta norma no se aplica a todos los contratos temporales, quedando excluidos determinados supuestos, y en particular —en lo que aquí interesa— los contratos de interinidad, es decir, aquellos trabajadores sujetos al Derecho administrativo.

⇒ Este régimen fue posteriormente recogido y modificado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, que, a través de su Disposición adicional decimoquinta, excluye a las Administraciones Públicas de las consecuencias derivadas del incumplimiento de los límites temporales en la contratación. En concreto, su apartado 2 establecía que lo dispuesto en el artículo 15.1.a), en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinado, no sería de aplicación a los contratos celebrados por las Administraciones Públicas y sus organismos dependientes.

Estas reformas, pese a incidir sobre una norma que regula el régimen de contratación laboral y que, en principio, podría resultar aplicable al empleo público laboral, no produjeron tal efecto en la práctica. Ello se debió a la interpretación sostenida por el Gobierno de España, conforme a la cual la normativa europea de la que traían causa no resultaba aplicable al sector público.

Sin embargo, dicha interpretación fue corregida de forma reiterada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha declarado expresamente que la Directiva 1999/70/CE resulta plenamente aplicable al personal temporal del sector público.

Así lo ha afirmado en relación con múltiples administraciones públicas, entre ellas: la Administración General del Estado (2001), el Servicio Vasco de Salud (2007), la Xunta de Galicia (2010), la Junta de Andalucía (2011), la Universidad de Alicante (2011), la Junta de Castilla y León (2012), la Universidad Pompeu Fabra (2014), el Consejo de Estado (2015), el Ayuntamiento de Huétor Vega (2014), el Servicio Madrileño de Salud (2016), el Ayuntamiento de Vitoria (2016), el Principado de Asturias (2016), la Universidad Politécnica de Madrid (2017), el Consorcio Sanitario de Tarrasa (2018), la Universidad de Zaragoza (2018), la Televisión de Galicia y la Comunidad Foral de Navarra (2019), entre otras.

⇒ Paralelamente, y como muestra de que el Estado español era plenamente consciente de la necesidad de corregir esta situación, se impulsaron procesos de estabilización del empleo temporal, previstos en los artículos 19. Uno.6 de la Ley 3/2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, como medidas destinadas a paliar la elevada temporalidad existente en el sector público.

No obstante, la insuficiencia de estas medidas fue expresamente declarada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En la Sentencia de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18), el TJUE establece con claridad cuáles de las actuaciones adoptadas por España no constituyen medidas adecuadas, eficaces ni proporcionadas para sancionar el abuso en la contratación temporal.

En concreto, las medidas analizadas fueron:

- ⇒ La organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos.
- ⇒ La Disposición Transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público relativa a procesos de estabilización.
- ⇒ Los procesos de estabilización y consolidación previstos en las Leyes de Presupuestos de 2017 y 2018.
- ⇒ La declaración de indefinido no fijo.
- ⇒ La imposición, como sanción, de una indemnización equivalente a la prevista para el despido improcedente, descartando la correspondiente a causas objetivas.

El Tribunal concluye de forma inequívoca que ninguna de estas medidas se encuadra en las categorías previstas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco, destinadas a prevenir el abuso en la utilización sucesiva de contratos temporales, declarando que no son proporcionales, ni eficaces, ni disuasorias, ni conformes con la Directiva.

Posteriormente, la Sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021 (asunto C-726/19) refuerza esta conclusión, al establecer que la indemnización de 20 días por año trabajado no constituye una medida adecuada, al ser ajena a la valoración del carácter abusivo de la relación temporal (apartados 74, 75 y 76).

A pesar de esta doctrina clara y reiterada, España no ha llevado a cabo modificaciones legislativas eficaces para dar cumplimiento a las exigencias derivadas de la Directiva, vulnerando así los derechos a la estabilidad en el empleo, a una reparación adecuada frente al abuso y frente al cese o despido, así como el principio de no discriminación.

Derechos todos ellos que, además, tras la ratificación de la CSE, España se compromete a garantizar, adoptando por todos los medios adecuados —tanto a nivel nacional como internacional— las condiciones necesarias para su efectividad.

Se aporta como **Anexo VII** la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020.

TERCERO.- NORMATIVA Y ACTUACIÓN ESPAÑOLA UNA VEZ RATIFICADA LA CARTA SOCIAL EUROPEA

1.º Aprobación de la Ley 20/2021 tras la ratificación de la Carta Social Europea

Una vez ratificada la Carta Social Europea, España aprueba la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**, reforma exigida por la Comisión Europea para la trasposición efectiva de la Directiva 1999/70/CE al sector público.

Dicha norma modifica el artículo 10 del TREBEP —ya transcrito— e introduce límites en la contratación temporal, así como determinadas consecuencias en caso de incumplimiento.

En su **artículo 2**, la Ley articula un nuevo procedimiento de estabilización que incluye las plazas de naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente, que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Como elemento reseñable, en este proceso la fase de oposición podrá no ser eliminatoria, previéndose para quienes no lo superen una compensación económica.

Asimismo, en sus **disposiciones adicionales sexta y octava**, la Ley regula una convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración para aquellas plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal, de forma ininterrumpida o interrumpida, con anterioridad a 1 de enero de 2016. Dicha convocatoria se realizará, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 61.7 del TREBEP, mediante el sistema de concurso.

La Ley introduce igualmente la siguiente:

Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y en los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal, será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades.

El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación cuando la finalización de la relación de servicio se produzca por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que correspondiera percibir por la extinción del contrato, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año.

El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que dicha indemnización fuera reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita cuando la finalización de la relación de servicio se produzca por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.

2.º La Ley 20/2021 reproduce medidas que el TJUE ya había declarado inadecuadas

Debe recordarse que, en la **Sentencia de 19 de marzo de 2020**, dictada en los asuntos acumulados **C-103/18 y C-429/18**, el TJUE ya había advertido a España de que los procesos de estabilización no constituyen una medida proporcional, eficaz, disuasoria ni conforme con la Directiva para sancionar el abuso en la contratación temporal.

Del mismo modo, en la **Sentencia de 3 de junio de 2021**, asunto **C-726/19**, el TJUE declaró que la indemnización de veinte días por año tampoco podía considerarse una medida adecuada, al ser ajena e independiente de cualquier consideración relativa al carácter lícito o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada, tal y como se recoge en sus apartados 74, 75 y 76.

Por ello, la realidad de los derechos que el Estado español se compromete a garantizar y promover de forma efectiva al ratificar la Carta Social Europea demuestra que tal compromiso no se cumple. La actuación normativa posterior a la ratificación vulnera los derechos denunciados en la presente reclamación: estabilidad en el empleo, reparación adecuada frente al abuso y frente al cese, y prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo.

España, lejos de actuar conforme a las exigencias marcadas por las instituciones europeas y posteriormente por la Carta Social Europea —en vigor desde el 1 de julio de 2021—, adopta una regulación contraria a dichas exigencias.

A continuación, se destacan los principales hitos que evidencian esta conducta.

Primero. - Mantenimiento de los procesos de estabilización pese a su inadecuación como medida sancionadora

Ya ratificada y en vigor la Carta Social Europea, y pese a la claridad de la Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos acumulados **C-103/18 y C-429/18**, España mantiene la estructura de los procesos de estabilización y aprueba la **Ley 20/2021**, estableciendo procesos de consolidación en su artículo 2 y en sus disposiciones adicionales sexta y octava.

Sobre estos procesos de estabilización previstos en la Ley 20/2021, el TJUE se pronuncia nuevamente en la **Sentencia de 22 de febrero de 2024**, asuntos acumulados **C-59/22, C-110/22 y C-159/22**, cuyo punto 6 dispone:

6) 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 se opone a una normativa nacional que establece la convocatoria de procesos de consolidación del empleo temporal mediante convocatorias públicas para la cobertura de las plazas ocupadas por trabajadores temporales, entre ellos los trabajadores indefinidos no fijos, cuando dicha convocatoria es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada.

Dichos procedimientos son igualmente declarados contrarios a la finalidad preventiva, proporcionada, efectiva y disuasoria exigida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco en la **Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024**, asuntos acumulados **C-331/22 y C-332/22**, en particular en sus apartados 75 y 76:

75 En lo referente a la convocatoria de procesos selectivos como medida sancionadora conforme con la cláusula 5 del Acuerdo Marco, tal como la que aplica la jurisprudencia española o contempla el artículo 2 de la Ley 20/2021, ha de indicarse que el Tribunal de Justicia ha señalado que, aun cuando la convocatoria 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, tal circunstancia no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de esas sucesivas relaciones de servicio de duración determinada. En efecto, esos procesos, cuyo resultado es además incierto, también están abiertos, en general, a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso.

76 Por lo tanto, dado que la convocatoria de dichos 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 ni para eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. Así pues, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

Estos extremos se reiteran en la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Gran Sala, de 14 de abril de 2026**, asunto **C-418/24, Obadal**.

Segundo. - La compensación económica prevista tampoco constituye reparación adecuada

La novedad de la Ley 20/2021 consiste en prever que quienes no obtengan la estabilización reciban una compensación económica de veinte días por año de servicio, con el límite de doce mensualidades. Asimismo, la disposición adicional decimoséptima otorga la misma compensación cuando se sobrepasen los límites temporales establecidos.

Sin embargo, esta previsión se introduce pese a que la **Sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021**, asunto **C-726/19**, ya había declarado que dicha indemnización no podía considerarse medida adecuada, al ser ajena e independiente de cualquier valoración relativa al carácter lícito o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada.

Con posterioridad, la **Sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024**, asuntos acumulados **C-59/22, C-110/22 y C-159/22**, en su punto 4, dispone:

4) 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 se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono

de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos.

Este criterio se reitera en la **Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024**, asuntos acumulados **C-331/22 y C-332/22**, apartados 79, 80 y 81:

79 En lo atinente al abono de una compensación, como la prevista en el artículo 2 de la Ley 20/2021, en cuanto medida sancionadora conforme con la cláusula 5 del Acuerdo Marco, de los autos de remisión se desprende que se devenga cuando se extingue la relación de empleo de duración determinada como consecuencia de que cubra la plaza una persona distinta del empleado que venía ocupándola, lo que presupone, bien que este ha participado en el proceso selectivo y no lo ha superado, o bien que no ha participado en dicho proceso.

80 Pues bien, el Tribunal de Justicia ha declarado que el abono de una indemnización por extinción de contrato no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo Marco, consistente en prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. En efecto, tal abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

81 Además, ha de señalarse que, en vista de que una compensación como la contemplada en el artículo 2 de la Ley 20/2021 tiene un doble límite máximo —el tope de los veinte días de retribución por año de servicio y el tope de los doce meses de salario en total—, no permite ni la reparación proporcionada y efectiva en las situaciones de abuso que superen una determinada duración en años, ni la reparación adecuada e íntegra de los daños derivados de tales abusos.

La normativa nacional invoca igualmente la disposición adicional decimoséptima como medida dirigida al control de la temporalidad en el empleo público, estableciendo que:

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y en los nombramientos de personal funcionario interino.

2. Las actuaciones irregulares darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan conforme a la normativa vigente en cada Administración Pública.

Sin embargo, la **Sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024**, asuntos acumulados **C-59/22, C-110/22 y C-159/22**, en su punto 5, declara:

5) 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 se opone a unas disposiciones nacionales según las cuales las «actuaciones irregulares» darán lugar a la exigencia de responsabilidades a las Administraciones Públicas «de conformidad con la normativa vigente en cada una de dichas Administraciones Públicas», cuando esas disposiciones nacionales no sean efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme a la citada cláusula.

Asimismo, la **Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024**, asuntos acumulados **C-331/22 y C-332/22**, declara que tampoco es conforme con la cláusula 5 de la Directiva la doctrina jurisprudencial española, seguida por los tribunales nacionales, conforme a la cual la sanción consistía en mantener al trabajador en abuso en su plaza hasta que esta fuera cubierta por funcionario de carrera y, posteriormente, en su caso, remitirle a un procedimiento de responsabilidad patrimonial para la reparación de daños.

Así lo expresa el apartado 91:

91 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y tercera en el asunto C-331/22 y a las cuestiones prejudiciales primera y séptima a duodécima en el asunto C-332/22 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco, a la luz de los principios de proporcionalidad y de reparación íntegra del perjuicio sufrido, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia y a una normativa nacionales que contemplan como medidas para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, respectivamente, el mantenimiento del empleado público afectado hasta la convocatoria y resolución de procesos selectivos por la Administración empleadora y la convocatoria de tales procesos y el abono de una compensación económica con un doble límite máximo en favor únicamente del empleado público que no supere dichos procesos, cuando esas medidas no sean medidas proporcionadas ni medidas suficientemente efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en virtud de dicha cláusula 5.

Todos estos extremos se reiteran en la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Gran Sala, de 14 de abril de 2026**, asunto **C-418/24, Obadal**, que declara:

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:

— *por una parte, se opone a una normativa nacional, en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia nacional, que establece como medida para sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, a los efectos de esta cláusula 5, la transformación de esos contratos en una relación laboral indefinida no fija, habida cuenta de que esa medida, que supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado, no permite sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión, y*

— *por otra parte, no constituyen medidas adecuadas para prevenir y sancionar tales abusos un conjunto de medidas que consisten, primero, en el pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo en el momento de la extinción de esa relación laboral; segundo, en un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas de carácter ambiguo, abstracto e imprevisible; y tercero, en la convocatoria de procesos selectivos en los que, si bien se valoran la experiencia previa del trabajador afectado y el tiempo de servicio dedicado por él al desarrollo de sus tareas, esta valoración no se limita a aquellos candidatos que hayan sido víctimas de tal abuso, cuando esas medidas no permiten sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.*

Tercero. - Reiteración de medidas ya declaradas inadecuadas por el TJUE

Debe recordarse que las medidas planteadas y resueltas en la reciente **Sentencia del TJUE de 14 de abril de 2026**, asunto **C-418/24, Obadal**, son precisamente las siguientes:

- La transformación de sucesivos contratos de duración determinada en una relación laboral indefinida no fija.
- El pago de indemnizaciones.
- El régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas.
- Los procesos selectivos.

Estas son, en esencia, las mismas medidas que ya habían sido examinadas y consideradas insuficientes en la **Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020**, asuntos acumulados **C-103/18 y C-429/18**, en la que se declaró que no constituían medidas adecuadas, eficaces ni proporcionales para sancionar el abuso en la contratación temporal:

⇒ La organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos cuando el plazo legal no se cumple.

⇒ La Disposición Transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, dirigida a la convocatoria de procesos de consolidación de puestos ocupados por temporales antes del 1 de enero de 2025.

⇒ Los procesos denominados de estabilización y consolidación.

⇒ La declaración de indefinido no fijo.

⇒ La imposición, como sanción, de una indemnización equivalente a la prevista para el despido improcedente, partiendo de que la indemnización prevista para el despido por causas objetivas no lo es.

Nos encontramos en el año 2026. España ratificó la Carta Social Europea en el año 2021. Sin embargo, la actuación legislativa a la que venía obligada, dirigida a garantizar la estabilidad de los trabajadores sujetos a contratación temporal pública, no existe en términos efectivos.

Por el contrario, la actuación legislativa desarrollada resulta contraria a las exigencias fijadas por el TJUE, mantiene la inexistencia de una reparación adecuada frente al abuso en la contratación temporal y perpetúa una situación de discriminación indirecta por razón de sexo, dada la composición mayoritariamente femenina del colectivo afectado.

En consecuencia, la normativa y actuación española posterior a la ratificación de la Carta Social Europea no solo no corrige la vulneración denunciada, sino que la consolida y prolonga, incumpliendo los derechos reconocidos en la Carta y los compromisos asumidos por España tras su entrada en vigor.

Estamos en el año 2026 y España ratifica la Carta Social en el año 2021 y la actuación legislativa a la que viene obligada dirigida a dar estabilidad al trabajador sujeto a la contratación pública, no existe, esta actuación legislativa es contraria a lo que le refiere como obligado desde el TJUE, propiciando la inexistencia de reparación existente en esa contratación y una discriminación indirecta en su mantendimeinto por razón de sexo.

CUARTO. - RESULTADO DE LAS MEDIDAS REFERIDAS.

ÍNDICE DE TEMPORALIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO EN ESPAÑA. PORCENTAJE DE TEMPORALIDAD POR GÉNERO

1.º Marco general de la Carta Social Europea y derechos vulnerados

La Carta Social Europea revisada de 1996, que entró en vigor el 1 de julio de 1999, incorpora en un único instrumento los derechos garantizados por la Carta Social Europea de 1961, los nuevos derechos añadidos por el Protocolo adicional de 1988 y las enmiendas aprobadas por los Estados. Progresivamente, esta versión revisada va sustituyendo al

tratado inicial de 1961, garantizando los derechos y libertades de los individuos en su vida cotidiana.

El Reino de España firmó en Estrasburgo, el 23 de octubre de 2000, la Carta Social Europea revisada, adoptada el 3 de mayo de 1996. Sin embargo, debido a la necesidad de adaptar la legislación interna, su ratificación definitiva se pospuso durante casi dos décadas, depositándose el instrumento de ratificación el 17 de mayo de 2021 y entrando en vigor para España el 1 de julio de 2021.

En su Preámbulo, la Carta fija como compromiso de los Gobiernos signatarios, miembros del Consejo de Europa, entre otros, los siguientes principios:

Considerando que la finalidad del Consejo de Europa es conseguir una unión más estrecha entre sus Miembros con objeto de salvaguardar y promover los ideales y principios que son su patrimonio común y favorecer su progreso económico y social, en particular mediante la defensa y el desarrollo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales;

Considerando que, por el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y su Protocolo adicional, firmado en París el 20 de marzo de 1952, los Estados miembros del Consejo de Europa convinieron en garantizar a sus pueblos los derechos civiles y políticos y las libertades especificadas en esos instrumentos;

Considerando que el goce de los derechos sociales debe quedar garantizado sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social;

Resueltos a desplegar en común todos los esfuerzos posibles para mejorar el nivel de vida y promover el bienestar de todas las categorías de sus poblaciones, tanto rurales como urbanas, por medio de instituciones y actividades apropiadas.

De ello resulta que los Estados que ratifican la Carta se comprometen, mediante sus políticas, normativa e instrumentos adecuados, a desplegar todos los esfuerzos necesarios para salvaguardar los derechos reconocidos en la Carta Social Europea.

Entre esos derechos se encuentra el **artículo 1**, relativo al **derecho al trabajo**, cuya vulneración se denuncia en la presente reclamación:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las Partes se comprometen: **1.** a reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo.

Asimismo, se denuncia la vulneración del **artículo 20**, relativo al **derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo**, conforme al cual:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo, las Partes se

comprometen a reconocer ese derecho y a adoptar las medidas apropiadas para asegurar o promover su aplicación en los siguientes ámbitos:

- a) acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional;
- c) condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración.

Igualmente, se denuncia la vulneración del **artículo 24**, relativo al **derecho a protección en caso de despido**, que establece:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

- b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

Este derecho se denuncia como vulnerado por inexistente o deficiente respecto de los trabajadores temporales del sector público, realidad que se mantiene a la fecha presente.

2.º Resultado efectivo de las medidas adoptadas: persistencia de una elevada temporalidad pública y feminización del abuso

La realidad de la que debe partirse es la existencia de grupos muy numerosos de empleados públicos que desempeñan sus funciones al servicio de las distintas Administraciones, entidades y organismos públicos con carácter interino, temporal o eventual, durante largos períodos de tiempo o, como se denuncia en el presente escrito, durante toda su vida profesional.

Este relato queda acreditado mediante el **Anexo VIII, índice de temporalidad**, con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Cuadro resumen de empleo público y temporalidad

Concepto	Total, miles de personas	Porcentaje
Total, empleados públicos	3.548,8	100 %
Empleados públicos indefinidos	2.555,4	72,03 %
Empleados públicos temporales	972,6	27,41 %
Administración central	532,3	15,00 %
Administración autonómica	2.081,1	58,64 %
Administración local	696,1	19,61 %

Fuente: datos recogidos en el documento aportado, con referencia al INE, EPA, cuarto trimestre.

De los datos expuestos resulta que el empleo público asciende a **3.548,8 miles de personas**, de las cuales **972,6 miles son temporales**, lo que supone una tasa de temporalidad del **27,41 %**.

Asimismo, por tipo de Administración, el mayor volumen de empleo público se concentra en la **Administración autonómica**, con **2.081,1 miles de efectivos**, seguida de la

Administración local, con 696,1 miles, y de la Administración central, con 532,3 miles.

Cuadro resumen de empleo público por sexo

Concepto	Total, miles	Hombres, miles	Mujeres, miles
Total empleados públicos	3.548,8	1.485,6	2.063,1
Empleados públicos indefinidos	2.555,4	1.144,5	1.410,8
Empleados públicos temporales	972,6	334,4	638,3
Administración central	532,3	350,3	182,0
Administración autonómica	2.081,1	653,3	1.427,8
Administración local	696,1	353,1	342,9

Fuente: datos recogidos en el documento aportado, con referencia al INE, EPA, cuarto trimestre año 2025.

Esto supone que, del total de **3.548,8 miles de empleados públicos, 1.485,6 miles son hombres y 2.063,1 miles son mujeres.**

Entre el personal indefinido, **1.144,5 miles son hombres y 1.410,8 miles son mujeres.** Sin embargo, entre el personal temporal, la brecha se intensifica: **334,4 miles son hombres y 638,3 miles son mujeres.**

Por tipo de Administración, en la Administración central constan **350,3 miles de hombres y 182,0 miles de mujeres;** en la Administración autonómica, **653,3 miles de hombres y 1.427,8 miles de mujeres;** y en la Administración local, **353,1 miles de hombres y 342,9 miles de mujeres.**

Cuadro resumen de distribución porcentual por sexo

Concepto	Hombres	Mujeres
Total, empleados públicos	41,89 %	58,11 %
Empleados indefinidos	44,80 %	55,20 %
Empleados temporales	34,38 %	65,62 %
Administración central	65,81 %	34,19 %
Administración autonómica	31,39 %	68,61 %
Administración local	50,73 %	49,27 %

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del documento aportado, INE, EPA, cuarto trimestre, del año 2025.

Los datos evidencian una clara feminización del empleo público, en el que las mujeres representan el **58,11 %** del total. Esta feminización se intensifica de forma especialmente relevante en el empleo temporal, donde las mujeres representan el **65,62 %**, frente al **34,38 %** de hombres.

Asimismo, la presencia femenina es especialmente elevada en la Administración autonómica, donde alcanza el **68,61 %**, mientras que en la Administración central predomina el empleo masculino, con un **65,81 %**.

Estos datos permiten afirmar que la temporalidad en el sector público no tiene un impacto neutro, sino que afecta de manera principal a las mujeres, consolidando una situación de discriminación indirecta por razón de sexo.

3.º Ejemplo específico: Comunidad de Madrid

Como ejemplo de una comunidad autónoma concreta, se aportan datos obtenidos del **Boletín Estadístico del Personal de Servicio de la Comunidad Autónoma de Madrid, año 2025**, que resultan acreditativos de la discriminación indirecta por razón de sexo derivada de la contratación temporal.

Según dicho Boletín, en el ámbito del personal de consejerías y organismos autónomos constan:

- **680 funcionarios interinos hombres** frente a **2.849 funcionarias interinas mujeres**.
- En el vínculo laboral, la diferencia aumenta: **1.921 laborales temporales hombres** frente a **6.641 laborales temporales mujeres**.

En este ámbito, el porcentaje de temporalidad alcanza el **51,76 %**.

En el sector de la **enseñanza no universitaria**, el porcentaje de temporalidad es del **36,24 %**.

Atendiendo al sexo, en dicho sector:

- Las trabajadoras laborales temporales son **6.116** de un total de **7.089 trabajadores temporales laborales**.
- Las funcionarias interinas son **968** de un total de **1.159 funcionarios interinos existentes**.

En el sector de la **sanidad**, el porcentaje de temporalidad es del **43,69 %**. En dicho ámbito:

- Las trabajadoras estatutarias temporales son **17.042** de un total de **21.664 temporales estatutarios**, frente a **4.622 hombres**.
- Las trabajadoras estatutarias sustitutas son **8.425** de un total de **10.469**.
- Las funcionarias interinas son **710** de un total de **833**.

En el sector de la **justicia**, el porcentaje de temporalidad es del **38,45 %**. De ellos:

- **2.144 son funcionarias interinas** de un total de **2.619**.
- En cuanto al personal laboral temporal, existen **170 trabajadoras laborales temporales**, siendo **90 hombres**.

Estos datos ponen de manifiesto que la temporalidad pública no solo persiste en porcentajes muy elevados, sino que se concentra de manera particularmente intensa en sectores feminizados como sanidad, educación y justicia, lo que refuerza la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo.

La consecuencia es clara: las medidas adoptadas por España no han corregido el abuso estructural en la contratación temporal pública, no han garantizado la estabilidad en el empleo, no han establecido una reparación adecuada frente al cese y han perpetuado una situación de precariedad que afecta de forma mayoritaria a mujeres.

Se aporta como **Anexo IX el Boletín Estadístico de la Comunidad de Madrid.**

QUINTO.- Partiendo del ya referido incumplimiento de los objetivos que marca 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, que refiere que:

6. Considerando que los contratos de trabajo de duración indefinida son la forma más común de relación laboral, y que contribuyen a la calidad de vida de los trabajadores afectados y a mejorar su rendimiento;

9. Considerando que más de la mitad de los trabajadores con contratos de duración determinada en la Unión Europea son mujeres, y que, por lo tanto, este Acuerdo puede contribuir a mejorar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres

Objeto (cláusula 1)

El objeto del presente Acuerdo marco es:

a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;

b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

En concreto las cláusulas 4 y 5 (principio de no discriminación y medidas encaminadas a evitar una contratación abusiva).

Objetivo que afectan de forma directa y a su vez suponen la salvaguarda de los derechos de la Carta Social Europea, y en especial los que se denuncian vulnerados:

Artículo 1 Derecho al trabajo

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las Partes se comprometen:

*1. a reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y **el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo**, con el fin de lograr el pleno empleo;*

Artículo 1.2:

*1) la prohibición de cualquier forma de **discriminación en el empleo**;*

Discriminación por razón de sexo que se denuncia vulnerada contenida en **el artículo 20** (*derecho a la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación, sin discriminación por razón de sexo*)

Artículo 24 , letra b) de la carta Social Europea Revisada,

Artículo 24. Derecho a protección en caso de despido.

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

España se obliga a seguir una política y realizar las modificaciones legislativas necesarias para lograr la estabilidad en el empleo, se deben de tomar las medidas adecuadas preventivas para reducir la temporalidad (temporalidad contraria en si misma a la estabilidad) y otorgar una protección adecuada al cese / despido de los trabajadores temporales.

Se impone una obligación de medios más que una obligación de resultado, lo que se esta denunciando es que no existe **esfuerzo de España para lograr el cumplimiento de los derechos que se denuncian vulnerados, es más, lo que se denuncia es que las actuaciones que España realiza se hacen para que la reducción de la temporalidad se realice mediante el cese de los trabajadores temporales sin recibir indemnización alguna.**

Tal como el Comité refiere no le corresponde ni evaluar la conformidad de las situaciones nacionales con una directiva de la Unión europea, ni evaluar la conformidad de dicha directiva con la Carta.

No es lo que se pretende , pero en la realidad que se narra y denuncia , España implanta medidas vinculantes que se aplica a los trabajadores temporales del sector publico , y ello lo hace en aplicación de una directiva, que, de forma directa repercute en la protección de los derechos de estabilidad en el trabajo, no discriminación y reparación justa al despido / cese, recogidos en la Carta, y lo hace sin tener en cuenta estos derechos, ni los compromisos adquiridos al ratificar la Carta Social Europea.

Por ello lo que se pretende con esta denuncia es que el Comité evalúe si la situación nacional se ajusta a la Carta, en el presente supuesto que como antecedente existe una obligación de transposición de una Directiva de la Unión Europea a la legislación nacional, que precisamente es coincidente con el derecho a la estabilidad en el empleo , proclamdo en el artículo 1.1 de la Carta, no se trata que el Comité determien si esta trasposición es correcta o no, sino que precisamente esta Directiva que como objetivo tiene prevenir y sancionar el abuso en la contratación temporal, y acreditado que España no lo consige, al no hacerlo mantiene indefinidamente en el tiempo a trabajadores públicos temporales, sin darles nunca posibilidad de estabilización, ni adecuada reparación al cese, derivando con ello el incumplimiento de los derechos denunciados como vulnerados de la Carta.

A la luz de la información que se facilita al Comité y a cualquier otra que se le solicite , partiendo tanto de los elementos que evidencian que no existe compromiso de España con la estabilidad del trabajador temporal en el sector público , ni proteger al mismo en caso de cese / despido, es más cesarle / despedirle sin indemnización alguna, partiendo de las propias intenciones que se reflejan en el desarrollo legislativo contrario a las propias exigencia del TJUE y de la Comisión Europea , **y partiendo de los datos que reflejan las estadísticas, se debe de concluir que no existe un esfuerzo real , y el Comité**

también debe de concluir que existe ausencia de un compromiso solemne con cumplir con los artículos 1.2, 20 y 24.b) de la CSE .

SEXTO. - PRECISIÓN DE LA DENUNCIA RELATIVA A LA VULNERACIÓN DEL ARTÍCULO 1 DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA: DERECHO AL TRABAJO

El artículo 1 de la Carta Social Europea reconoce el **derecho al trabajo** y dispone que, para garantizar su ejercicio efectivo, las Partes se comprometen:

1. A reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo.

Recogiendo la pretensión ya anticipada en el apartado anterior, lo que se solicita mediante la presente reclamación es que el Comité evalúe si la situación nacional española se ajusta a la Carta Social Europea, en un supuesto concreto de transposición de una Directiva de la Unión Europea a la legislación nacional.

La cuestión se plantea respecto de los trabajadores temporales del sector público que se encuentran en situación de abuso, quedando acreditado que el ordenamiento nacional no contiene una medida sancionadora, proporcional, efectiva y disuasoria para corregir dicho abuso. Las medidas incorporadas por España resultan claramente contrarias a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, existiendo un incumplimiento de la transposición adecuada de la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE.

Y ello pese a que la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**, de modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece como uno de sus objetivos que la tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

Su Preámbulo declara expresamente que:

“La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural”.

Asimismo, reconoce:

“[...] la importante incidencia que 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 contrato de duración determinada, ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia”.

El Acuerdo Marco destaca en su Preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como forma más común de relación laboral y persigue dos grandes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación; y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos

derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Así, la cláusula 4.^a del Acuerdo Marco establece la equiparación entre personal temporal y fijo sobre la base del principio de no discriminación, salvo que existan causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal.

En definitiva, la doctrina fijada por el TJUE dispone que las autoridades españolas deben instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y fijo solo pueden basarse en razones objetivas que acrediten la necesidad de dichas diferencias para alcanzar una finalidad legítima. Asimismo, exige medidas contundentes para corregir esta situación.

El hecho de impedir que la relación laboral con una misma persona se extienda más allá de tres años evidencia que, cuando dicha permanencia se prolonga, nos encontramos ante una necesidad estructural. El abuso de temporalidad en el sector público es un hecho.

La temporalidad del empleo público alcanzó una tasa media del **28,8 % en 2024**, un punto por encima del nivel anterior a la pandemia, pese a la reforma comprometida en el Plan de Recuperación y plasmada en la Ley 20/2021. Aunque esta cifra supone una mejora respecto del máximo de la serie, alcanzado en 2022 con casi un **33 % de temporalidad**, sigue siendo extremadamente alta y se sitúa todavía muy por encima de los niveles de 2019.

Además, contrasta con la tasa de temporalidad del sector privado, que ha caído de forma pronunciada en los últimos años. La normativa europea exige que no se perpetúe la precariedad laboral, invocando el principio de estabilidad en el empleo público.

La postura de España, una vez constatado que no existen las medidas que exige la Directiva comunitaria y que no se ha producido una transposición adecuada de la misma, supone también una ausencia de protección efectiva del derecho a la estabilidad en el empleo recogido en el artículo 1.1 de la Carta Social Europea.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha sido reiterada y uniforme:

⇒ En el **Auto de 30 de septiembre de 2020**, asunto **C-135/20**, asunto *J.S./Câmara Municipal de Gondomar*, se declara literalmente:

“La cláusula 5 [...] de la Directiva 1999/70/CE se opone a la normativa de un Estado miembro que prohíbe absolutamente en el sector público la transformación de una sucesión abusiva de contratos temporales en un contrato fijo, si esa normativa no incluye ninguna otra medida eficaz para prevenir y, en su caso, sancionar el uso abusivo de los contratos temporales en el sector público”.

⇒ En las **Sentencias de 7 de septiembre de 2006**, asuntos **C-53/04** y **C-180/04**, *Marrosu y Sardino* y *Vassallo*, el TJUE declaró que, cuando se ha producido un uso abusivo de sucesivos contratos laborales de duración determinada, resulta indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas

y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y borrar las consecuencias de la vulneración del Derecho de la Unión.

La Directiva no exige necesariamente que dicha medida consista en la conversión del contrato en indefinido, siempre que la normativa nacional contenga otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, el uso abusivo por un empleador del sector público de sucesivos contratos de duración determinada.

En el mismo sentido se pronuncia la **Sentencia de 7 de marzo de 2018**, asunto **C-494/16**, *Santoro*, apartado 34.

⇒ En la **Sentencia de 4 de julio de 2006**, asunto **C-212/04**, *Konstantinos Adeneler y otros*, dictada por la Gran Sala, el TJUE declaró que, aunque el Acuerdo Marco no impone la obligación de transformar en indefinido un contrato temporal utilizado de forma abusiva, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro no contiene ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, resulta contraria a la Directiva una normativa nacional que, solo en el sector público, prohíbe transformar en contrato indefinido una sucesión de contratos temporales que han tenido por objeto, de hecho, atender necesidades permanentes y duraderas del empleador.

Asimismo, en caso de adaptación tardía del ordenamiento jurídico interno a una Directiva cuyas disposiciones carecen de efecto directo, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados, desde la expiración del plazo de transposición —en este caso, el 10 de julio de 2001—, a interpretar el Derecho interno, en la medida de lo posible, conforme a la letra y finalidad de la Directiva, dando prioridad a la interpretación de las normas nacionales que mejor se ajuste a dicha finalidad.

⇒ En la **Sentencia de 3 de julio de 2014**, asuntos acumulados **C-362/13, C-363/13 y C-407/13**, *Fiamingo y otros*, el TJUE reiteró que, cuando se ha producido una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, es indispensable aplicar alguna medida que ofrezca garantías de protección efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente el abuso y eliminar las consecuencias de la vulneración del Derecho de la Unión.

El Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de duración determinada, pudiendo optar por otro tipo de medidas disuasorias, siempre que cumplan los requisitos de efectividad y equivalencia.

No obstante, también declara que una normativa que establece una regla imperativa según la cual, cuando un trabajador ha sido empleado de modo ininterrumpido por el mismo empleador mediante varios contratos de duración determinada durante más de un año, dichos contratos se transforman en relación laboral por tiempo indefinido, cumple los requisitos para considerarse una transposición adecuada de la Directiva.

⇒ En la **Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016**, asunto **C-184/15**, se afirma:

39. Debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada.

40. De esto se desprende que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no se opone, como tal, a que la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada corra suertes diferentes en un Estado miembro según estos contratos o relaciones hayan sido celebrados con un empleador del sector privado o del sector público.

41. No obstante, para que una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada pueda ser considerada conforme con el Acuerdo Marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.

⇒ En la **Sentencia del TJUE de 25 de octubre de 2018**, asunto **C-331/17**, se declara:

72. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que la cláusula 5 del Acuerdo Marco 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.

Esta sentencia recuerda, además, que, según reiterada jurisprudencia, la obligación de los Estados miembros derivada de una Directiva de alcanzar el resultado previsto, así como el deber establecido en el artículo 4 TUE de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para garantizar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de dichos Estados, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales.

⇒ En la **Sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024**, asuntos acumulados **C-59/22**, **C-110/22** y **C-159/22**, el apartado 128 declara:

“De lo anterior se desprende que una normativa que establece una norma imperativa según la cual, en caso de utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, como los contratos indefinidos no fijos de que se trata en los litigios principales, estos contratos se convierten en relación laboral de duración indefinida puede implicar una medida que sanciona efectivamente tal utilización abusiva y, por lo tanto, debe considerarse conforme con la cláusula 5 del Acuerdo Marco”.

⇒ Este criterio se reitera en la **Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024**, asuntos acumulados **C-331/22** y **C-332/22**, al declarar que la cláusula 5 del Acuerdo Marco, 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 sancionar los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones de empleo de duración determinada, la conversión de esas relaciones en relaciones de empleo por tiempo indefinido puede constituir una medida adecuada, siempre que dicha conversión no implique una interpretación *contra legem* del Derecho nacional.

⇒ Finalmente, por ser la última dictada, debe destacarse la **Sentencia del TJUE de 14 de abril de 2026**, asunto **C-418/24**, cuyos apartados 46 y 47 disponen:

46. Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por dicha Directiva.

47. De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional —en su caso, en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia nacional— que, en el sector público, prohíbe transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro debe prever, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

De esta jurisprudencia resulta que la transformación del contrato en indefinido constituye una medida procedente y válida conforme al Derecho de la Unión Europea. Además, se convierte en obligada cuando no existe otra medida distinta, efectiva, proporcionada y disuasoria, especialmente cuando solo en el sector público se prohíbe transformar la relación temporal abusiva en una relación por tiempo indefinido.

La jurisprudencia del TJUE no puede ser más clara, y España no la acata. Este incumplimiento demuestra la falta de voluntad efectiva de cumplir con los objetivos del artículo 1.1 de la Carta Social Europea.

Cuando la realización de uno de los derechos reconocidos por la Carta sea excepcionalmente compleja o particularmente onerosa, el Estado parte debe esforzarse por lograr sus objetivos en un plazo razonable, mediante progresos mensurables y haciendo el mejor uso posible de los recursos que pueda movilizar.

Sin embargo, nos encontramos ante una situación prolongada durante más de veintiséis años. Pese a que el objetivo exigido por la Directiva coincide con el del artículo 1.1 de la Carta —esto es, garantizar el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible de empleo—, y pese a la doctrina clara, uniforme y reiterada del TJUE, España sigue sin cumplir con el objetivo de estabilidad, mantiene el abuso en la contratación temporal y actúa en contra de las obligaciones que le impone la Carta Social Europea.

SÉPTIMO. - PRECISIÓN SOBRE LA RECLAMACIÓN FORMULADA AL AMPARO DEL ARTÍCULO 24.b) DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA, EXCLUSIVAMENTE EN RELACIÓN CON LOS TRABAJADORES TEMPORALES DEL SECTOR PÚBLICO

Debe precisarse que la reclamación formulada al amparo del **artículo 24.b) de la Carta Social Europea** se plantea **exclusivamente en relación con los trabajadores temporales del sector público.**

Tal y como se ha venido desarrollando a lo largo de la presente reclamación, la vulneración denunciada se fundamenta en la **ausencia de toda reparación adecuada frente al cese o despido** de trabajadores que se encuentran en situaciones que deben calificarse como de **abuso en la contratación temporal**, al ser ajenas a las notas de excepcionalidad, necesidad y urgencia que la norma exige para este tipo de contratación.

El artículo 24.b) de la Carta reconoce el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una **indemnización adecuada o a otra reparación apropiada**. Sin embargo, en el caso de los trabajadores temporales del sector público español, dicho derecho resulta inexistente o manifiestamente deficiente, especialmente cuando el cese se produce tras largos períodos de prestación de servicios en situación de abuso.

Debe recordarse que el Comité Europeo de Derechos Sociales se ha pronunciado de forma reiterada sobre el alcance del artículo 24.b) de la Carta Social Europea revisada, tanto a través de observaciones interpretativas y conclusiones en informes de cumplimiento, como mediante decisiones sobre el fondo dictadas en reclamaciones colectivas.

Así, entre otros precedentes europeos, cabe destacar:

⇒ La **Reclamación colectiva núm. 106/2014**, incoada por **Finnish Society of Social Rights contra Finlandia**. En dicho asunto se cuestionaba la compatibilidad de la normativa finlandesa con el artículo 24 de la Carta, por dos motivos principales:

1. En primer lugar, porque la ley reguladora de los contratos de trabajo establecía que la cuantía de la indemnización concedida por los tribunales en caso de despido improcedente no podía exceder del equivalente a 24 meses de salario.
2. En segundo lugar, porque dicha ley no preveía ninguna posibilidad de readmisión o reintegro en caso de despido improcedente.

⇒ La **Decisión de fondo de 11 de septiembre de 2019**, Reclamación núm. **158/2017**, **CGIL c. Italia**.

En dicha reclamación se examinó la adecuación de las indemnizaciones previstas por despidos improcedentes en el sector privado tras el Decreto Legislativo núm. 23/2015, relativo al contrato de trabajo por tiempo indefinido con tutela creciente (*plafond progressivo*). La normativa fue posteriormente modificada, resultando decisivo la Sentencia núm. 194/2018 de la Corte Constitucional italiana, que permitió al juez tomar en consideración no solo la antigüedad en el servicio, sino también otros elementos, tales como el número de empleados, el tamaño de la empresa, el comportamiento de las partes y sus condiciones.

⇒ La **Decisión de fondo de 23 de marzo de 2022**, Reclamaciones núm. **160/2018**, **CGT-FO c. Francia**, y núm. **171/2018**, **CGT c. Francia**, en la que el Comité concluyó por unanimidad que existía una violación del artículo 24.b) de la Carta.

En relación con España, deben destacarse especialmente:

⇒ La **Decisión adoptada el 20 de mayo de 2024 y publicada el 29 de julio de 2024**, en la **Queja núm. 207/2022**, presentada por el sindicato UGT.

En dicha decisión, el Comité resolvió:

80. El Comité considera que los límites máximos fijados por la legislación española no son lo suficientemente elevados para reparar el daño sufrido por la víctima en todos los casos y para disuadir al empleador. Es posible que no se tenga debidamente en cuenta el perjuicio real sufrido por el trabajador afectado en relación con las características específicas del caso, entre otras cosas porque la posibilidad de una indemnización adicional es muy limitada. Por consiguiente, el Comité considera que, a la luz de

todos los elementos mencionados, el derecho a una indemnización adecuada u otra reparación apropiada en el sentido del artículo 24.b) de la Carta no está suficientemente garantizado.

⇒ Y la **Decisión del CEDS de 3 de diciembre de 2024**, en la **Reclamación núm. 218/2022**, que resuelve:

“Por unanimidad, se declara una infracción del artículo 24.b) de la Carta en lo que respecta a la indemnización por despido improcedente de trabajadores temporales contratados en fraude de ley”.

La presente reclamación debe ser declarada admisible aun cuando se haya presentado un caso similar ante el Comité, conforme al criterio mantenido, entre otros, en **Centro Internacional para la Protección Legal de los Derechos Humanos — INTERIGHTS— c. Grecia**, denuncia núm. **49/2008**, decisión sobre admisibilidad de 23 de septiembre de 2008, § 7.

Debe recordarse que, cuando el trabajador temporal del sector público se encuentra en situación de abuso y es cesado, dicho cese se produce **sin reparación alguna**, o, en el mejor de los casos, con la indemnización prevista en nuestro ordenamiento para el despido por causas objetivas.

La **Ley 20/2021** prevé que, en el proceso que articula, quienes no obtengan la estabilización reciban una compensación económica de **veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades**.

Sin embargo, dicha previsión no tiene en cuenta la **Sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021**, asunto **C-726/19**, que concluyó, en sus apartados 74, 75 y 76, que la indemnización de veinte días por año no puede considerarse medida adecuada, al ser ajena e independiente de cualquier consideración relativa al carácter lícito o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada.

Asimismo, la **Sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024**, asuntos acumulados **C-59/22, C-110/22 y C-159/22**, dispone en su punto 4:

4) 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 se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos.

Este criterio se reitera en la **Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024**, asuntos acumulados **C-331/22 y C-332/22**, apartados 79, 80 y 81:

79. En lo atinente al abono de una compensación, como la prevista en el artículo 2 de la Ley 20/2021, en cuanto medida sancionadora conforme con la cláusula 5 del Acuerdo Marco, de los autos de remisión se desprende que se devenga cuando se extingue la relación de empleo de duración determinada como consecuencia de que cubra la plaza una persona distinta del empleado que venía ocupándola, lo que presupone, bien que este ha participado en el proceso selectivo y no lo ha superado, o bien que no ha participado en dicho proceso.

80. Pues bien, el Tribunal de Justicia ha declarado que el abono de una indemnización por extinción de contrato no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo Marco, consistente en

prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. En efecto, tal abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada.

81. Además, ha de señalarse que, en vista de que una compensación como la contemplada en el artículo 2 de la Ley 20/2021 tiene un doble límite máximo —el tope de los veinte días de retribución por año de servicio y el tope de los doce meses de salario en total—, no permite ni la reparación proporcionada y efectiva en las situaciones de abuso que superen una determinada duración en años, ni la reparación adecuada e íntegra de los daños derivados de tales abusos.

Además, en cuanto a la reparación, el TJUE ya indicó al Estado español cuál podría ser una indemnización conforme a la Directiva. Así, en la **Sentencia de 19 de marzo de 2020**, asuntos acumulados **C-103/18 y C-429/18**, apartados 103 a 105, se refiere a la indemnización prevista en nuestro Derecho laboral para el despido improcedente:

103. Por último, en cuanto a la concesión de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, procede recordar que, para constituir una “medida legal equivalente”, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, la concesión de una indemnización debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

104. 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 solo sea proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula.

105. En estas circunstancias, en la medida en que el Derecho español permita conceder a los miembros del personal estatutario temporal víctimas de la utilización abusiva de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, corresponde a los juzgados remitentes determinar si tal medida es adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar tal abuso.

Debe recordarse que el apartado 86 de la misma sentencia establece:

86. La cláusula 5 del Acuerdo Marco no establece sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal caso, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco.

Las conclusiones de la Abogada General señalaban igualmente:

En la medida en que esta indemnización se añada al derecho de indemnización antes mencionado, podría tratarse de una medida adecuada para sancionar el uso abusivo de sucesivos nombramientos o relaciones de servicio temporales. No obstante, corresponde al juzgado remitente apreciar este extremo a la luz de todas las disposiciones aplicables en su Derecho nacional.

No obstante, a la fecha actual, dicha doctrina debe adecuarse a lo declarado en la reciente **Sentencia de 14 de abril de 2026**, asunto **C-418/24, Obadal**, cuyo apartado 73 establece:

73. De las anteriores consideraciones se sigue que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no constituye una medida adecuada para prevenir y sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, a los efectos de esta cláusula 5, el pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo en el momento de la extinción de la relación laboral de un trabajador cuyo empleador ha utilizado abusivamente tales contratos, cuando tales indemnizaciones no permiten sancionar debidamente esa utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

En el mismo sentido, dicha sentencia razona:

67. Debe asimismo señalarse que, cuando la reparación pecuniaria es la medida elegida por un Estado miembro para prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en virtud de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, ese Estado está obligado a compensar íntegramente el perjuicio sufrido por el trabajador que ha sido víctima de tal utilización abusiva. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que el principio de reparación íntegra del perjuicio sufrido y el principio de proporcionalidad obligan a los Estados miembros a establecer una reparación adecuada, que no se limite a una indemnización meramente simbólica, sin sobrepasar, no obstante, la compensación íntegra del perjuicio sufrido por tal trabajador.

68. Para determinar la cuantía de una indemnización destinada a reparar el perjuicio sufrido como consecuencia de la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, han de tenerse en cuenta, en principio, todas las circunstancias del asunto, en especial la naturaleza de las funciones desempeñadas por el trabajador de que se trate y el número y la duración acumulada de los contratos en cuestión. La cuantía de la indemnización debe también valorarse en función de las ventajas económicas que el interesado habría podido reclamar de no haber existido el abuso, así como del perjuicio sufrido como consecuencia de la situación de incertidumbre en la que se ha encontrado.

69. Aunque los Estados miembros, a los que corresponde adoptar medidas proporcionadas, eficaces y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las disposiciones adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco, tienen permitido concebir regímenes de sanciones y de reparación que adopten la forma de pagos de naturaleza tasada, es preciso asimismo que tales regímenes no solo permitan garantizar una reparación adecuada de los perjuicios sufridos por la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, sino que también puedan sancionar convenientemente los incumplimientos comprobados.

70. En el presente caso, la indemnización tasada a la que tiene derecho el trabajador indefinido no fijo cuando se extingue su relación laboral está sujeta a un doble límite máximo: el tope de los veinte días de salario por año de servicio y el tope de las doce mensualidades. Por consiguiente, semejante indemnización no puede constituir ni la reparación proporcionada y efectiva de las situaciones de abuso que superen una determinada duración en años ni la reparación adecuada e íntegra de los daños derivados de tales abusos. Lo mismo cabe decir de la indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio, con un límite de veinticuatro mensualidades, prevista para el despido improcedente, que el órgano jurisdiccional remitente considera que puede prevenir y sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, puesto que esa indemnización también tiene un doble límite máximo.

De todo ello debe concluirse que únicamente mediante una adecuada reforma legislativa podrá alcanzarse el cumplimiento efectivo de los derechos aquí denunciados: **estabilidad en el empleo, reparación adecuada frente al cese o despido y eliminación de la discriminación indirecta por razón de sexo.**

OCTAVO. - ALCANCE DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA

Otro obtáculo para el cumplimiento de los derechos consagrados en la Carta Social Europea lo encontramos en el propio valor que se le concede por nuestro alto Tribunal a su contenido, que no se encuentra vinculado, entendiendo que carecen de eficacia efectiva.

Así el Tribunal Supremo en Sentencia 736/2025, de 16 de julio de 2025 , Sala de lo Social Rec. n.º 3993/2024, dice:

SÉPTIMO. 1. En respuesta a las argumentaciones del recurrente, lo que procede poner de relieve, además, es que las decisiones del CEDS no son directamente aplicables ya que carecen de eficacia ejecutiva (STC

61/2024); esto es: no son vinculantes respecto a la resolución que pudiera adoptar -en forma de recomendación- el propio Comité de Ministros; ni lo son respecto a la interpretación de la CSE revisada; ni, en definitiva, pueden vincular, en modo alguno, a esta Sala en el ejercicio de su potestad jurisdiccional en la interpretación y aplicación de la norma y, en su seno, en el ejercicio del control de convencionalidad. Así, la decisión del CEDS se dicta a través de un procedimiento que no puede calificarse de judicial en virtud de una reclamación efectuada por un sujeto apropiado -en nuestro caso UGT- contra España, sin que se considere como parte y, ni siquiera sea oída, la representación empresarial española. De conformidad con el procedimiento establecido en el protocolo adicional a la Carta Social Europea en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, la decisión del CEDS tiene el valor de un informe que se eleva al Comité de Ministros para que sirva de base para la adopción de una resolución por dicho Comité de Ministros -si se obtienen allí las mayorías previstas-; resolución que consiste en una “recomendación” dirigida al estado frente al que se interpuso la reclamación.

(...)

2. Las decisiones del CEDS, como se desprende de la CSE revisada y del protocolo aludido, y como enseña la experiencia práctica de las que se dirigieron a Finlandia, Italia y Francia, carecen de efectos coercitivos ya que son informes dirigidos al Comité de Ministros. Así, por lo que respecta a Francia, su Court de Cassation en sentencia de 11 de mayo de 2022 (ECLI:FR:CCASS:2022:SO00655) negó carácter vinculante alguno a las decisiones del CEDS con base en el apartado 4 del artículo 24 del anexo de la Carta Social Europea revisada; anexo CSE que, como hemos anticipado, remite a la legislación nacional la concreción y aplicación de las indemnizaciones adecuadas del artículo 24 de la propia Carta. A la misma conclusión sobre la no vinculación de las decisiones del CEDS llegó el Tribunal Constitucional italiano (a quien corresponde en su ordenamiento jurídico el control de convencionalidad) de manera tajante en su sentencia 7/2024. La decisión del CEDS carece de naturaleza jurisdiccional que no le otorgan las normas internacionales ni los acuerdos del Consejo de Europa, al contrario de lo que ocurre con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). **Las decisiones del CEDS tienen como destinatario al Comité de Ministros del Consejo de Europa, al que, como se anticipó, no vinculan ya que sólo sirven de base o fundamento para que el citado Comité de Ministros adopte la decisión que estime conveniente. Y no existe previsto mecanismo jurídico alguno -ni en la CSE revisada, ni en su protocolo de reclamaciones colectivas- para que las recomendaciones sean obligatoriamente cumplidas por los estados afectados. En definitiva, a diferencia del TEDH, el CEDS no es un Tribunal y, a pesar de que la práctica totalidad de los derechos sociales de la CSE se recogen en la CDFUE, esta no contiene referencia alguna a las resoluciones del CEDS, y tampoco se obliga a ningún órgano a seguir o cumplir sus decisiones, como sí se hace respecto de la emanada del TEDH que se cita, expresamente en el preámbulo, o en el artículo 52.3 que se refiere al alcance de la protección de los derechos reconocidos por el TEDH.**

3. De conformidad con el artículo 19 del Tratado de la Unión y de los artículos 251 y ss. del Tratado de Funcionamiento (TFUE), el Tribunal de Justicia de la Unión Europea tiene por misión garantizar «el respeto del Derecho en la interpretación y aplicación» de los Tratados. En el marco de esta misión, el TJUE: controla la legalidad de los actos de las instituciones de la Unión Europea; vela por que los Estados miembros respeten las obligaciones establecidas en los Tratados e interpreta el Derecho de la Unión a solicitud de los jueces nacionales. Constituye así la autoridad judicial de la Unión Europea y, en colaboración con los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros, vela por la aplicación y la interpretación uniforme del Derecho de la Unión. Por su parte el TEDH, tal como disponen los artículos 19 y ss. de la Convención Europea de Derechos Humanos tiene como función interpretar y garantizar la aplicación de dicha convención, encargándose de conocer demandas individuales o estatales sobre violación de los derechos establecidos en el citado convenio europeo; velando porque tales derechos y garantías sean respetados por los Estados miembros. Las resoluciones -sentencias- de ambos tribunales generan jurisprudencia vinculante para los jueces nacionales tal como se desprende, respectivamente, de los artículos 4 bis LOPJ («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 5 bis LOPJ («Se podrá interponer recurso de revisión ante el Tribunal Supremo contra una resolución judicial firme, con arreglo a las normas procesales de cada orden jurisdiccional, cuando el Tribunal Europeo de Derechos Humanos haya declarado que dicha resolución ha sido dictada en violación de alguno de los derechos reconocidos en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales y sus Protocolos»). Precisamente, en aplicación de esta última norma, el artículo 236.1 LRJS dispone que puede instarse la revisión de una sentencia firme cuando el Tribunal Europeo de Derechos Humanos haya dictado una sentencia declarando que la que constituye objeto de revisión ha sido dictada con violación de alguno de los derechos reconocidos en el Convenio Europeo de Derechos Humanos o en su Protocolo. En nuestro

*propio ámbito jurisdiccional, con relación al recurso de casación para la unificación de la doctrina, el artículo 219 LRJS permite que, junto a la doctrina judicial y a la jurisprudencia laboral, puedan alegarse como contradictorias las sentencias del Tribunal Constitucional y de «los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España»; y, también, la doctrina establecida en las sentencias del TJUE en interpretación del derecho comunitario. **La mención a los órganos jurisdiccionales instituidos en Tratados ha sido interpretada como referida al TEDH; pero en ningún caso a las decisiones del CEDS que no es un órgano jurisdiccional como exige el precepto** [AATS de 7 de febrero de 2017 (rcud. 1942/2016), de 20 de abril de 2017 (rcud. 1983/2016), 20 de abril de 2017 (rcud. 3358/2016), 10 de mayo de 2017 (rcud. 2414/2016), 30 de mayo de 2017 (rcud. 2522/2016), 14 de septiembre de 2017 (rcud. 1887/2016), 20 de septiembre de 2017 (rcud. 575/2017), 11 de octubre de 2017 (rcud. 1559/2017), 7 de noviembre de 2017 (rcud. 759/2017) y 21 de diciembre de 2017 (rcud. 1119/2017)]. **En todos ellos se aprecia la falta de idoneidad de la resolución traída como contradictoria - una decisión del CEDS- que no resulta idónea a los efectos del recurso de casación para la unificación de doctrina, ya que la contradicción ha de establecerse con las sentencias que menciona el artículo 219, apartados 1 y 2, LRJS, sin que puedan tenerse en cuenta a estos efectos aquellas otras decisiones o resoluciones que no están relacionadas en la norma citada.***

Por ello esta reclamación colectiva quiere también reforzar , que una situación como la que se describe en que existe una reiteración en distintas decisiones del CEDS que han llevado a fijar un corpus de doctrina consolidado y coherente que ha sido asumido como propio por el Comité de Ministros del Consejo de Europa de manera reiterada, siendo el Comité de Ministros el órgano del Consejo de Europa donde se deposita el poder soberano de los Estados miembros y el conocimiento pleno del Estado español del contenido y significado de las decisiones del CEDS.

Y ello en línea con el voto particular concurrente de Carmen Salcedo Beltrán cuando refiere:

Los motivos que nos llevan a propugnar la adopción de ese estándar interpretativo, pese a no ser vinculante para el órgano judicial en cuanto decisión del CEDS, son los siguientes:

a) En primer lugar su reiteración en distintas decisiones del CEDS que han llevado a fijar un corpus de doctrina consolidado y coherente, respetuoso con la finalidad de la Carta Social Europea. En concreto la doctrina se establece en las Decisiones del CEDS de 8 de septiembre de 2016 en el asunto Finnish Society of Social Rights c. Finlandia, reclamación 106/2014, de 11 de septiembre de 2019; en el asunto Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italia, reclamación 158/2017, de 5 de julio de 2022; en el asunto Sindicato CFDT de la metalurgia de la Meuse c. Francia, reclamación 175/2019, de 20 de marzo de 2024; en el asunto UGT c. España, reclamación 207/2022 y de 3 de diciembre de 2024 en el asunto CC.OO c. España, reclamación 218/2022. No se trata por tanto de aceptar una decisión aislada, sino una doctrina reiterada y dirigida a distintos Estados miembros del Consejo de Europa que han ratificado la Carta Social Europea revisada.

b) En segundo lugar ese corpus doctrinal del CEDS ha sido asumido como propio por el Comité de Ministros del Consejo de Europa de manera reiterada, siendo el Comité de Ministros el órgano del Consejo de Europa donde se deposita el poder soberano de los Estados miembros. Tras los correspondientes dictámenes del CEDS en los distintos procedimientos de queja, el Comité de Ministros del Consejo de Europa los ha amparado en sus Recomendaciones CM/ResChS(2017), en el asunto Finnish Society of Social Rights c. Finlandia, reclamación 106/2014, CM/ResChS(2020); en el asunto Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italia, reclamación 158/2017, CM/RecChS/(2023)3; en el asunto Sindicato CFDT de la metalurgia de la Meuse c. Francia, reclamación 175/2019, y CM/RecChS/(2024)44; en el asunto Unión General de Trabajadores (UGT) c. España, reclamación 207/2022. En todas y cada una de estas Recomendaciones, el Comité de ministros del Consejo de Europa recoge y acepta la correspondiente decisión del CEDS, convirtiéndola en propia y a partir de dicha aceptación formula unos requerimientos o recomendaciones al Estado. Es cierto que los mecanismos de coerción a disposición del Comité de ministros son débiles, pero lo esencial a los efectos que aquí nos ocupan no es si el Comité de ministros puede actuar con mayor o menor contundencia frente al incumplimiento del Estado miembro,

sino que ha asumido las decisiones del CEDS y ha aceptado por ello la existencia del incumplimiento que pone de manifiesto en todos y cada uno de los casos referidos.

*c) Y, last but not least (por último y no menos importante), lo sucedido con esas Recomendaciones del Comité de ministros pone de manifiesto el conocimiento pleno del Estado español del contenido y significado de las decisiones del CEDS y de su asunción por el Comité de ministros, puesto que estaba presente en dicho órgano cuando se aprobaron. Además, dos de ellas, la Recomendación CM/ResChS(2017), en el asunto *Finnish Society of Social Rights v. Finlandia*, reclamación 106/2014 y la Recomendación CM/ResChS(2020), en el asunto *Confederazione Generale italiana del Lavoro (CGIL) v. Italia*, reclamación 158/2017, son de fecha anterior a la ratificación de la Carta Social Europea revisada por el Estado español en 2021. Es decir, que cuando prestó su consentimiento en obligarse por la Carta Social Europea revisada, el Estado español ya conocía el significado y alcance del artículo 24 de la misma de acuerdo con dicha interpretación del CEDS, por lo que la voluntad del Estado español de aceptar la misma se manifiesta con claridad. Si el legislador español autorizó la ratificación de la Carta Social Europea revisada cuando el significado y alcance del artículo 24 de la misma ya era conocido, eso significaba que lo estaba asumiendo. Consultando a través del sitio web del Congreso de los Diputados el diario de sesiones número 260 de 2020, correspondiente a la sesión de 21 de diciembre de 2020, leemos al final de su página 2 y principio de la 3 cómo se manifiesta una oposición a la autorización parlamentaria de la ratificación de la Carta Social Europea revisada usando como argumento, entre otros, la “interpretación por parte del Comité Europeo de Derechos Sociales, en relación, por ejemplo, al alcance de conceptos como la protección en caso de despido...”, lo que hace de todo punto evidente que dicha interpretación era conocida por los representantes parlamentarios cuando autorizaron esa ratificación.*

Por ello en esta reclamación colectiva será también nuestra pretensión en línea con este voto particular que se deberá recordar la obligación de respeto a la Carta y sus decisiones afecta a todos los poderes públicos -legislativo, ejecutivo y judicial-, sin margen de apreciación.

El Estado, si bien conserva autonomía institucional para elegir el modo de ejecución (reforma legislativa, decisión judicial, acuerdo entre interlocutores sociales, etc.), no puede condicionar su cumplimiento a razones de oportunidad.

Además, se recuerda en el mismo que España ha asumido expresamente el sometimiento al procedimiento de reclamaciones colectivas del Comité, tanto al ratificar la Carta revisada como el Protocolo Adicional de 1995. Lo que, de acuerdo con el propio expediente de ratificación, según el voto particular, supone reconoce el carácter vinculante de las decisiones del Comité y la obligación del Estado de darles cumplimiento.

Destacando la jurisprudencia del Tribunal de Casación francés, así como reafirmar su competencia para evaluar el cumplimiento de la Carta como tratado internacional vinculante. Este enfoque coincide, además, dice, con la doctrina del Tribunal Constitucional español (STC 61/2024) y del Tribunal Supremo (STS 85/2023), que reconocen la primacía de los tratados internacionales ratificados y la obligatoriedad de los dictámenes de sus órganos de control.

NOVENO.- PRECISIÓN A LA DENUNCIA QUE SE HACE DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

El artículo 20 de la Carta Social Europea, relativo al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón de sexo, establece que:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo, las Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a adoptar las medidas apropiadas para asegurar o promover su aplicación en los siguientes ámbitos:

- a) acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional;
- c) condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración.

La presente reclamación denuncia que la contratación temporal abusiva en el sector público español, aunque se articula mediante normas aparentemente neutras, produce un impacto especialmente perjudicial sobre las mujeres, que soportan de forma mayoritaria la temporalidad, la precariedad, la falta de estabilidad, la ausencia de reparación frente al cese y las dificultades de promoción profesional.

España presenta uno de los porcentajes más elevados de contratación temporal, un 25,4%, superada tan sólo por Polonia, con un 26,5%, y seguida de Portugal, con un 22%, y Holanda. Esta situación se agrava en el caso de las mujeres, pues en ocho países miembros las mujeres presentan mayores tasas de precariedad que los hombres, encontrándose España entre ellos.

La igualdad sigue siendo una cuenta pendiente en el sector público. La brecha de género entre hombres y mujeres continúa siendo muy relevante en las Administraciones Públicas, donde las mujeres representan todavía el **70 % de los contratos a jornada parcial** y duplican a los varones en cuanto a contratos temporales, según la última edición del Informe de Brecha Salarial de Género presentado por CSIF.

Las mujeres asumen el **66,3 % de los contratos temporales**, mientras que en el sector privado esta cifra se sitúa en el **51,3 %**. En términos absolutos, existen **141.500 contratos temporales cubiertos por mujeres**, frente a **57.800 cubiertos por hombres**.

El Comité Europeo de Derechos Sociales considera que el **artículo E de la Carta revisada** prohíbe no solo la discriminación directa, sino también todas las formas de discriminación derivadas del trato inadecuado de determinadas situaciones, del tratamiento desigual de situaciones comparables o del acceso desigual de determinados colectivos a beneficios comunes.

El Comité, remitiéndose a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el asunto **Abdulaziz, Cabales y Balkandali**, de 1984, considera que el concepto de discriminación comprende aquellos supuestos en los que un individuo o grupo se ve, sin justificación adecuada, peor tratado que otro. Así se recoge, entre otras, en **Confederación Democrática del Trabajo Francesa —CFDT— c. Francia**, denuncia núm. 50/2008, decisión sobre el fondo de 9 de septiembre de 2009, §§ 39 y 41.

La discriminación indirecta existe cuando una medida o práctica aplicada formalmente a todos de idéntica forma resulta particularmente perjudicial para personas pertenecientes a un determinado grupo protegido, ya sea por religión, creencias, discapacidad, edad, orientación sexual, opiniones políticas, origen étnico o, como aquí se denuncia, por razón de género, al afectar de forma especialmente intensa a las mujeres.

La discriminación también puede derivarse de la ausencia de medidas apropiadas para tener en cuenta todas las diferencias relevantes o de la falta de actuaciones eficaces para garantizar que los beneficios colectivos abiertos a todos sean realmente accesibles para todos.

La Carta exige que los Estados Partes no se limiten a garantizar formalmente la igualdad de trato, sino que protejan efectivamente a mujeres y hombres contra la discriminación en el empleo y la formación. Ello implica la obligación de adoptar una legislación explícita y suficientemente precisa que garantice la igualdad en todos sus aspectos, no siendo suficiente la mera incorporación constitucional del principio de igualdad.

Cualquier disposición legislativa, estatutaria, reglamentaria, administrativa o de otra índole que no respete el principio de igualdad debe ser derogada. La falta de aplicación de un texto discriminatorio no basta para considerarlo inexistente.

Así se desprende de las **Conclusiones XIII-3 (1995)**, comentario de interpretación sobre el artículo 1 del Protocolo adicional; **Conclusiones XV-2 (2001)**, **Addendum, República Eslovaca**, artículo 1 del Protocolo adicional; y **Conclusiones XVII-2 (2005)**, **Países Bajos —Aruba—**, artículo 1 del Protocolo adicional.

Debe recordarse nuevamente que, del total de **3.548,8 miles de empleados públicos**, **1.485,6 miles son hombres** y **2.063,1 miles son mujeres**. Entre el personal indefinido, **1.144,5 miles son hombres** y **1.410,8 miles son mujeres**; y entre el personal temporal, **334,4 miles son hombres** y **638,3 miles son mujeres**.

Por tipo de Administración, en la Administración central constan **350,3 miles de hombres** y **182,0 miles de mujeres**; en la Administración autonómica, **653,3 miles de hombres** y **1.427,8 miles de mujeres**; y en la Administración local, **353,1 miles de hombres** y **342,9 miles de mujeres**.

Los datos evidencian una clara feminización del empleo público, con un **58,11 % de mujeres**, que se intensifica en el empleo temporal, donde las mujeres representan el **65,62 %**, frente al **34,38 % de hombres**. Asimismo, la presencia femenina es especialmente elevada en la Administración autonómica, con un **68,61 %**, mientras que en la Administración central predomina el empleo masculino, con un **65,81 %**.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del documento aportado, INE, EPA, cuarto trimestre año 2025

También deben reproducirse los datos obtenidos del **Boletín Estadístico del Personal de Servicio de la Comunidad Autónoma de Madrid, año 2025**, que resultan acreditativos de la discriminación indirecta por razón de sexo derivada de la contratación temporal:

- Existen **680 funcionarios interinos hombres** frente a **2.849 funcionarias interinas mujeres**. Esta diferencia aumenta cuando se acude al vínculo laboral, con **1.921 laborales temporales hombres** frente a **6.641 laborales temporales mujeres**, en el personal de consejerías y organismos autónomos. En este ámbito, el porcentaje de temporalidad alcanza el **51,76 %**.
- En el sector de la **enseñanza no universitaria**, el porcentaje de temporalidad es del **36,24 %**. Atendiendo al sexo, las trabajadoras laborales temporales son **6.116**

de un total de **7.089 trabajadores temporales laborales**. En este mismo sector, las funcionarias interinas son **968** de un total de **1.159 funcionarios interinos existentes**.

- En **sanidad**, el porcentaje de temporalidad es del **43,69 %**. Las trabajadoras estatutarias temporales son **17.042** de un total de **21.664 temporales estatutarios**, frente a **4.622 hombres**. Las trabajadoras estatutarias sustitutas son **8.425** de un total de **10.469**, y las funcionarias interinas son **710** de un total de **833**.
- En **justicia**, el porcentaje de temporalidad es del **38,45 %**. De los **2.619 funcionarios interinos**, **2.144 son mujeres**. En cuanto al personal laboral temporal, existen **170 trabajadoras laborales temporales**, siendo **90 hombres**.

La normativa española ya referida, en particular el **artículo 10 del TREBEP**, permite la contratación temporal en supuestos concretos:

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.
- b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un período de dieciocho meses.

Sin embargo, pese a la evidencia de los datos ofrecidos por las propias Administraciones Públicas, no existe ninguna previsión que tenga en cuenta esta realidad. No existen medidas dirigidas a corregir la precarización del trabajo público femenino, salvo estadísticas que así lo reflejan y que, precisamente por ello, acreditan el pleno conocimiento de dicha realidad por parte de las Administraciones.

Entre los motivos de esta disparidad destacan el cuidado de niños o adultos dependientes y otras obligaciones familiares o personales, tareas que recaen mayoritariamente sobre las mujeres.

Esta situación tiene un impacto directo en la vida laboral, económica y personal de las mujeres, limitando sus oportunidades de desarrollo profesional y su independencia económica.

Debido a la temporalidad, los turnos cambiantes y la dificultad para hacer uso efectivo de sus derechos, muchas mujeres trabajadoras se ven obligadas a aceptar empleos temporales para poder conciliar su vida laboral y familiar. Ello suele traducirse en reducción de ingresos, menor cotización de cara a la jubilación, menor acceso a la formación continua y mayores dificultades para la promoción profesional.

En España, el artículo 9.2 de la Constitución establece:

“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

El artículo 4 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, recoge el principio o canon hermenéutico de perspectiva de género:

“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.

Se trata de solventar eficazmente, como enfatizó la pionera Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de **21 de diciembre de 2009**, rec. **201/2009**, las desigualdades surgidas de una relegación histórica de las mujeres en la sociedad, incluso cuando esa marginación se halla cubierta por una norma.

Además, el artículo 15 de la LOIEMH dispone que:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos (...)”.

Asimismo, debe recordarse que la específica prohibición de discriminación por razón de sexo comprende no solo la discriminación directa, sino también la discriminación indirecta. El artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007 define esta última en los siguientes términos:

“Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

En este sentido, el Tribunal Constitucional entiende por discriminación indirecta aquel tratamiento formalmente neutro o no discriminatorio del que se deriva, por las diversas condiciones fácticas existentes entre trabajadores de uno y otro sexo, un impacto adverso sobre los miembros de un determinado sexo. Así se recoge, entre otras, en las SSTC **145/1991, de 1 de julio, FJ 2; 91/2019, de 3 de julio, FJ 4 c); y 70/2020, de 2 de julio, FJ 4**.

En la misma dirección, con carácter más general, el artículo 4.4 de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación**, dispone que:

“El derecho a la igualdad de trato y la no discriminación es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará con carácter transversal en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.

Y la misma ley prevé que:

“En las políticas contra la discriminación se tendrá en cuenta la perspectiva de género”.

Asimismo, el artículo 7 de la citada Ley 15/2022 establece:

“La interpretación del contenido de esta ley, así como la actuación de los poderes públicos, se ajustará con los instrumentos internacionales aplicables de los que el Estado sea parte en materia de derechos humanos, así como con la jurisprudencia emitida por los órganos jurisdiccionales internacionales y demás legislación aplicable, y tendrá en cuenta las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos internacionales multilaterales y regionales”.

En el Derecho español, como recuerda la **STS, sección 4.ª, de 29 de enero de 2020, rec. 3097/2017**, la perspectiva de género tiene su primera plasmación en la **Ley 30/2003, de 13 de octubre**, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Posteriormente inspiró la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre**, de medidas de protección integral contra la violencia de género, y halló su plasmación general en la LOIEMH, en la que se positiviza el principio de igualdad efectiva, superando el concepto de igualdad formal, claramente insuficiente.

Juzgar con perspectiva de género supone interpretar las normas procurando la mayor igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como declara la **STS, Sala Cuarta, de 21 de diciembre de 2022, rec. 3763/2019**. Al tratarse de un principio informador del ordenamiento jurídico, debe integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de las normas.

Ello significa, por un lado, que la igualdad entre mujeres y hombres constituye un valor supremo del ordenamiento jurídico; y, por otro, que la aplicación de dicho principio, formulado en términos imperativos, debe considerarse criterio hermenéutico imprescindible para la interpretación de las normas jurídicas, conforme a la **STS, Sala Cuarta, de 20 de septiembre de 2022, rec. 3353/2019**.

Interpretar con perspectiva de género implica añadir un canon hermenéutico para la comprensión del Derecho, consistente en rechazar cualquier interpretación de la norma que conduzca a una discriminación de la mujer y utilizar, por el contrario, aquellas que conduzcan a erradicar cualquier situación discriminatoria, conforme a la **STS, Sala Cuarta, de 14 de junio de 2023, rec. 1642/2022**.

Nada de esto se cumple en relación con la regulación de la contratación temporal en el sector público.

Si acudimos a la última de las normas dirigidas a tal fin, la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre**, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se constata que de su propio Preámbulo no se desprende que se haya tenido en cuenta el impacto de género de la norma aprobada.

No existe perspectiva de género alguna en dicha regulación, pese a que resultaba obligada, al conocer la Administración la feminización del trabajo temporal existente en el sector público.

Pese a las reformas legislativas orientadas a hacer real el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral, la realidad

demuestra que el grupo femenino continúa estando desfavorecido, con mayores dificultades, comparativamente con los varones, para lograr un trabajo estable.

En el sector público concurre, además, un agravante específico: la realidad social evidencia que sobre la mujer sigue pesando de forma principal la carga doméstica y familiar. Esta situación provoca que la conducta del legislador y de las Administraciones conduzca a una pérdida de la evolución conseguida por nuestra sociedad, empujando nuevamente a la mujer a una posición de dependencia económica y a asumir, de forma predominante, las tareas de cuidado, educación de los hijos y realización de tareas domésticas.

La **Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones —CEACR—**, encargada de examinar la aplicación de los Convenios, Protocolos y Recomendaciones de la OIT, ha indicado que:

“Una de las características esenciales de este tipo de discriminación es que suele ser principalmente obra del Estado o de las autoridades públicas. Sus consecuencias pueden ser importantes en los empleos públicos (...)”.

Respecto al establecimiento y promoción de una política nacional, la Comisión recordó que la consagración constitucional del principio de igualdad de oportunidades y de trato y la protección jurisdiccional de las personas discriminadas representan una etapa importante en la aplicación de dicho principio, pero no pueden por sí solas constituir una política nacional en el sentido del artículo 2.

La instauración de una política real de igualdad de oportunidades y de trato exige también la adopción de medidas específicas destinadas a rectificar las desigualdades comprobadas en la práctica, como debe suceder en la situación que sufren los trabajadores del sector público sujetos al Derecho administrativo.

La Comisión de Expertos ha señalado que, en determinados países, la legislación no prohíbe la discriminación en el empleo con base en todos los criterios enunciados en el Convenio o que la protección no se extiende a la totalidad de los trabajadores. Por ello, resulta esencial, para examinar la situación y determinar las medidas a adoptar, que los Gobiernos presten atención a todas las fuentes de discriminación contempladas en los instrumentos de 1958.

Cuando determinadas categorías de trabajadores —por ejemplo, los funcionarios— están excluidas del campo de aplicación de la legislación general aplicable a los trabajadores y, especialmente, de la protección otorgada por el Código del Trabajo, como sucede en España, es necesario vigilar que la protección derivada del Convenio se realice mediante disposiciones que les sean efectivamente aplicables.

Finalmente, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su **Sentencia de 8 de septiembre de 2011**, asunto **C-177/10**, *Francisco Rosado contra la Junta de Andalucía*, declaró:

61. En el supuesto de que un tribunal nacional, incluido un tribunal constitucional, excluyera la aplicación de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo Marco al personal de la función pública de un Estado o permitiera diferencias de trato entre los funcionarios interinos y los funcionarios de carrera a falta de razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo Marco, procederá declarar que tal

jurisprudencia va en contra de lo dispuesto en estas normas del Derecho de la Unión e incumple las obligaciones que incumben a las autoridades judiciales de los Estados miembros, en el marco de sus competencias, de garantizar la protección jurídica que de las disposiciones de dicho Derecho se desprende para los justiciables y de garantizar su pleno efecto.

En conclusión, la contratación temporal abusiva en el sector público español, aunque formalmente se articula mediante normas aparentemente neutras, produce un impacto especialmente perjudicial sobre las mujeres, que soportan en mayor medida la temporalidad, la precariedad, la falta de estabilidad, la ausencia de reparación frente al cese y las dificultades de promoción profesional.

Por ello, la actuación normativa y administrativa española vulnera el artículo 20 de la Carta Social Europea, en relación con el principio de no discriminación, al perpetuar una situación de discriminación indirecta por razón de sexo que el Estado conoce, documenta estadísticamente y, pese a ello, no corrige mediante medidas efectivas.

DÉCIMO. - RECAPITULACIÓN

Lo que aquí se denuncia es que los trabajadores públicos temporales, cuando ven extinguida su relación laboral temporal abusiva, en la mayoría de los supuestos no reciben indemnización alguna.

Son cesados sin haber tenido derecho a la estabilidad proclamada por la Carta Social Europea. Esta realidad es absoluta en el caso de los funcionarios interinos y deficiente en el caso de los trabajadores públicos temporales laborales, sin que la legislación tenga en cuenta ni contenga actuación alguna dirigida a dar respuesta a la precarización del trabajo público femenino, salvo la existencia de estadísticas que así lo reflejan y que acreditan el conocimiento de dicha situación por parte de las Administraciones Públicas.

La presente reclamación colectiva parte de la realidad ya declarada por el Comité Europeo de Derechos Sociales, que ha reconocido la vulneración del artículo 24.b) de la Carta por inexistencia o insuficiencia de reparación de los daños sufridos por quienes ven extinguido su contrato tras haber sido objeto de una práctica prolongada y sistemática de fraude en la contratación temporal.

La presente denuncia va más allá y sostiene que, en el ámbito del empleo público temporal, dicha reparación no solo no es adecuada, sino que en muchos casos directamente no existe, negándose de forma arbitraria a estos trabajadores su derecho a la estabilidad en el empleo y vulnerándose con ello la Carta Social Europea.

En el caso del personal de las Administraciones Públicas sujeto al Derecho laboral, se extingue la relación, en algunos supuestos, con el abono de una indemnización de veinte días por año, como si hubiera concurrido una causa legal de extinción y como si la finalización de la relación laboral estuviera justificada. Ello, además, no sucede siempre.

En el caso de los funcionarios interinos, la situación es todavía más grave, pues el cese se produce sin indemnización alguna.

Por tanto, la presente reclamación denuncia una triple vulneración:

1. La vulneración del **artículo 1.1 de la Carta Social Europea**, por falta de garantía efectiva de estabilidad en el empleo.
2. La vulneración del **artículo 24.b) de la Carta Social Europea**, por inexistencia o insuficiencia de una indemnización adecuada u otra reparación apropiada frente al cese.
3. La vulneración del **artículo 20 de la Carta Social Europea**, por discriminación indirecta por razón de sexo, al afectar la temporalidad abusiva de forma mayoritaria a mujeres.

Queremos traducir en varios supuestos concretos la realidad que se denuncia, de forma objetiva y clara, mostrando casos en los que se produce la ausencia de protección de los trabajadores temporales que, al cubrirse su plaza, son cesados o despedidos sin protección efectiva frente a la extinción de su relación, y sin que se les reconozca la estabilidad en el empleo proclamada por la Carta Social Europea.

DOÑA FRANCISCA BELDA PEREZ, es funcionaria interina, accediendo al servicio publica por procedimiento de urgencia en el año 2017, año en que fueron llamadas a las personas que pertenecían a la bolsa de Educadores de Educación Infantil para cubrir varios puestos de Educadores de Educación Especial. Accedió a un puesto con 50% de jornada en Pinoso, tomando posesión en Enero-17, no siendo nunca cesada, convirtiéndose su vacante en un 100 % de jornada, estando en este mismo puesto hasta que en la resolución que ahora se recurre se le cesa.

La recurre lleva pues en el mismo puesto 7 AÑOS, 5 MESES Y 13 DIAS

La Sentencia que tras su denuncia al abuso existente en su contratación temporal refiere:

Pues bien, la aplicación de todo lo anteriormente expuesto al caso de autos, determina que proceda estimar parcialmente el recurso contencioso administrativo interpuesto por D.ª Francisca Belda Pérez, frente a la Resolución de cese de fecha 3 de julio de 2024, firmada por el Director Territorial de la Generalitat Valenciana, con la consiguiente declaración de conformidad a derecho de la referida resolución administrativa impugnada, que se confirma en su integridad.

Se reconoce la situación de abuso en la temporalidad alegada por la recurrente, por ocupar de forma interina una plaza más de siete años, sin que haya sido proveída regularmente a lo largo de dicho periodo, así como el derecho, en su caso, a reclamar la responsabilidad patrimonial de la Administración con arreglo a las normas generales de ésta, previa acreditación de los presupuestos necesarios, en el caso de que concurrieren estos.

DOÑA MARIA DOLORES SERRANO GOMEZ viene desempeñando el cargo de Abogada Fiscal Sustituta **más de treinta y dos años**, en Resolución de fecha 19 de julio de 2024, de la Directora General para el Servicio Público de Justicia, se desestima expresamente la reclamación interpuesta por la recurrente como funcionaria interina con fecha 06/06/2024, en la que se solicitaba el derecho a la estabilidad en el empleo, y la conversión del contrato temporal en fijo, del cargo de Abogada Fiscal Sustituta en la Fiscalía de la Audiencia Provincial de Madrid.

La sentencia que se dicta , destima las pretensiones y lo hace diciendo:

Que las pretensiones de resarcimiento por esta causa deben apoyarse en la justificación de los perjuicios efectivamente sufridos [sentencias n.º 1401/2021, de 30 de noviembre (casación n.º 6302/2018) y posteriores, antes citadas] y que la cuantía de la indemnización en las ocasiones en que se considere procedente habrá de corresponderse con la entidad de los daños de toda naturaleza sufridos y que sean imputables al abuso. O, de ser el caso, en la medida en que establezca el legislador.

Y en lo referente al fondo del asunto estimó que la mera existencia de una pluralidad de nombramientos no es por sí misma indicativa de situación de abuso, especialmente cuando existe una causa objetiva legalmente prevista y que es un hecho manifiesto que a lo largo de los últimos años se han ido convocando todo tipo de oposiciones y pruebas de acceso al cuerpo en cuestión a los cuales podía haber optado la ahora recurrente, sin que haya aludido si ha participado o no en ellos, pudiendo hacerlo por lo que el hecho de que se haya mantenido vacante la plaza y la hoy demandante haya estado ocupando la misma, no es por sí mismo, indicativo de la existencia de abuso.

D./DÑA. AGUSTINA FERNANDEZ PULIDO, presenta demanda y recurre resolución del director general de Planificación de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Madrid por la que se la cesa, como funcionaria interina, en su puesto de trabajo. La demandante trabajó como Auxiliar Administrativa desde 2016 bajo un único nombramiento temporal, esto es 10 años.

La sentencia que se dicta refiere;

El solo hecho de haber sido objeto de situación de temporalidad abusiva no conlleva indefectiblemente una indemnización económica, y mucho menos en alguna de las cifras reclamadas; cifras que, por otra parte, no atienden a la reparación del supuesto perjuicio sufrido por ella, sino que obedecen al objetivo de ‘castigar’ el abuso cometido por el demandado en lo que constituye una forma de ‘indemnización de daños punitivos’ que no está contemplada por el ordenamiento español, según ha dictaminado la Jurisprudencia.

DON FÉLIX DURÁN GARCÍA GASCO, impugna la resolución de **31 de julio de 2023**, por la que se acuerda su cese como **funcionario interino del Servicio Público de Empleo Estatal —SEPE—**, donde venía prestando servicios como **Técnico de Prestaciones en la Dirección Provincial de Madrid, Oficina de Collado Villalba**. La sentencia recoge que había trabajado **más de 17 años en total**, de los cuales **más de 16 años de forma ininterrumpida** para el SEPE. Su relación se articuló en dos periodos: un primer nombramiento desde el **1 de abril de 2003 hasta el 17 de agosto de 2004**, y un segundo nombramiento desde el **17 de septiembre de 2007 hasta su cese**, con una duración de **15 años, 10 meses y 10 días**. Además, tras el cese, fue nuevamente llamado de la misma bolsa de interinos para cubrir puestos iguales, habiendo transcurrido solo **2 meses y 22 días**, dato que la parte recurrente utilizaba para evidenciar la existencia de una necesidad estructural de personal.

La sentencia, sin embargo, desestima sus pretensiones, la resolución es **no reconoce la existencia de abuso de temporalidad**. La Sala afirma que la mera pluralidad de nombramientos no basta para apreciar abuso.

Tampoco le reconoce sanción alguna. La sentencia razona que la cláusula 5ª de la Directiva 1999/70/CE **no tiene efecto directo**, que no impone la conversión automática del interino en fijo, y que el ordenamiento español no permite transformar una relación funcional temporal en una relación fija sin superar el correspondiente proceso selectivo.

En cuanto a la indemnización, la Sala también la rechaza. Considera que no existe una indemnización automática por abuso de temporalidad y que solo cabría reclamar daños concretos mediante el régimen de responsabilidad patrimonial, siempre que fueran efectivos, individualizados, evaluables económicamente y probados. Como el recurrente

pedía una compensación como sanción al abuso, la sentencia concluye que no procede indemnización.

Finalmente, el recurso se desestima íntegramente, se declara ajustado a Derecho el cese y se imponen las costas al recurrente, con un límite máximo de 800 euros más IVA.

Se acreditan estos extremos en el ANEXO X.

Asimismo, debe precisarse que, aunque en este escrito únicamente se hace referencia expresa a los asuntos anteriormente citados —algunos de ellos con una duración superior a 20, 17 o más años—, dichos procedimientos constituyen solo una muestra meramente ilustrativa de una realidad mucho más amplia.

Existen centenares de asuntos en idéntica o análoga situación, con abusos a la contratación prolongadas durante años, que no se incorporan de forma individualizada por no constituir el objeto principal de la presente comunicación, ni resultar necesario para acreditar el contexto expuesto. La referencia a los casos reseñados se efectúa, por tanto, exclusivamente a efectos ejemplificativos y acreditativos de una problemática estructural y generalizada.

Pero en esta conclusion vamos, mas allá y denunciemos lo que es la continuación de la conducta de España, en colectivos sobre los que, pendientes de estabilizar, aunque lo sea de la forma que para otros trabajadores públicos se desarrollo en la Ley 20/21 , y a sabiendas de que la misma no cumple los objetivos de la Directiva 1999/70 , se proyecta aplicar.

Así se presenta por el Gobierno del Reino de España el Anteproyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, para la Ampliación y Fortalecimiento de las Carreras Judicial y Fiscal.

En su exposición de motivos se dice: *En tercer y último lugar, hay que recordar que la disposición final trigésima tercera de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia, mandaba al Gobierno a presentar a las Cortes Generales, en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor, un proyecto de ley orgánica que, garantizando el cumplimiento de los estándares europeos, permitiera acabar con la temporalidad, aumentar el número de efectivos y fortalecer las carreras judicial y fiscal. La presente Ley Orgánica da respuesta a este mandato, lo que supondrá, por una parte, poner fin a la excesiva temporalidad en el sector de la denominada justicia interina, y, por otra, aumentar el número de efectivos en ambas carreras.*

En verdad, lo que la **Disposición final trigésima tercera a la que se hace referencia establecía, era: Magistrados y magistradas suplentes y juezas y jueces sustitutos.**

- 1. 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. Este proyecto de ley orgánica acomodará el régimen retributivo y de seguridad social de magistrados y magistradas suplentes y juezas y jueces sustitutos a los principios de independencia económica y*

protección durante el servicio activo y la jubilación, conforme a lo dispuesto en el artículo 402 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Y ello era exigencia para dar cumplimiento a los requerimientos efectuados por la Comisión , dentro de los procedimientos:

[[INFR\(2014\)4224](#)] , en cuanto a discriminación de los temporales con el fijo.

[[INFR\(2014\)4334](#)] sobre incumplimiento de la cláusula 5 sobre el abuso de temporalidad de la citada directiva .

En el Anteproyecto de reforma de Ley Orgánica se introduce la Disposición adicional única. *Proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal en las carreras judicial y fiscal.*

El Proceso de estabilización se regula de la siguiente forma:

- Un proceso selectivo, que seguirá el sistema de concurso-oposición
- Proceso de libre concurrencia, abierto a todo ciudadano que tenga el título de Grado en Derecho o titulación equivalente, y acredite tener al menos cinco años de ejercicio profesional.
- Proceso que se inicia con la fase de oposición consistente en un dictamen práctico relativo a un caso concreto relacionado con el derecho sustantivo y procesal en cualquier rama del Derecho (sin especialización)
- A quines no lo superen (en abuso o no) se les otorga una indemnización de 20 días al año, con un límite de 12 mensualidades.

Proceso que vuelve a no tener en cuenta la jurisprudencia del TJUE al:

- ⇒ Ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada.
- ⇒ Proceso, cuyo resultado es incierto, al estar abierto, en general, a candidatos que no han sido víctimas de tal abuso, a lo que se añade que no tiene en consideración las especialidades jurisdiccionales, que de forma obligada a los jueces sustitutos se les sometió
- ⇒ Proceso que establece el pago de una indemnización tasada, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos, indemnización por extinción de contrato que es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos.

Extremo acreditativo de que no existe voluntad alguna de cumplir con el derecho de estabilidad que le viene exigido tras la ratificación de la CSE, y reiteradamente exigido por la Comisión Europea y sin atender a las líneas que se le fijan adecuadas para hacerlo por el TJUE

**PRETENSIÓN DE LA CONFEDERACIÓN NACIONAL DEL TRABAJO –
FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA DE LA CGT**

Por todo lo anterior,

SE SOLICITA AL COMITÉ que, una vez admitida la presente reclamación colectiva y seguidos los trámites oportunos, dicte decisión de fondo en la que constate el incumplimiento por España de la **Carta Social Europea revisada**, en los siguientes extremos:

1.º Que se declare la infracción por España del **artículo 1.1 de la Carta Social Europea**, relativo al derecho al trabajo:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las Partes se comprometen:

1. a reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo.

A la luz de la información facilitada, se solicita que el Comité declare que no existe un compromiso efectivo de España con el cumplimiento del derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores temporales del sector público.

Ante la ausencia de un esfuerzo real por parte de España, el Comité debe concluir y declarar que existe falta de compromiso con el cumplimiento del artículo 1.1 de la Carta.

2.º Que se declare la infracción por España del **artículo 20 de la Carta Social Europea**, relativo al derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón de sexo:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo, las Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a adoptar las medidas apropiadas para asegurar o promover su aplicación en los siguientes ámbitos:

*a) acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional;
c) condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración.*

A la luz de la información facilitada, se solicita que el Comité declare la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo, al no existir previsión alguna sobre el impacto de género que concurre en la contratación temporal del sector público.

La normativa española es aparentemente neutra; sin embargo, los propios datos estadísticos evidencian que coloca a las mujeres en una situación de desventaja particular respecto de los hombres. No existe justificación objetiva suficiente para dicha situación, más allá de una realidad social que sigue pesando de forma predominante sobre las mujeres y que tiene un impacto directo en su vida laboral, económica y personal, limitando sus oportunidades de desarrollo profesional y su independencia económica.

3.º Que se declare la infracción por España del **artículo 24.b) de la Carta Social Europea**, relativo al derecho a protección en caso de despido:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a protección en caso de despido, las Partes se comprometen a reconocer:

b) el derecho de los trabajadores despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada.

Se solicita que se declare que la protección reconocida a los trabajadores públicos temporales sujetos al Derecho laboral es insuficiente, y que dicha protección es inexistente en el caso de los trabajadores públicos temporales sujetos al Derecho administrativo.

4.º Que se declare que España no cumple con el compromiso adquirido mediante la ratificación de la Carta Social Europea, al haber aprobado y mantenido reformas legislativas que impiden garantizar de forma efectiva los derechos sociales denunciados: estabilidad en el empleo, no discriminación indirecta por razón de sexo y adecuada protección frente al cese o despido.

Que se declare que las medidas adoptadas por España no se han producido en un plazo razonable, no son adecuadas a los objetivos perseguidos y resultan contrarias a lo exigido de forma constante y uniforme por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la Comisión Europea y el Derecho de la Unión.

Asimismo, que se declare que no existe un esfuerzo real por parte de España para cumplir los derechos recogidos en la Carta que son objeto de la presente denuncia.

5.º Que se recuerde a España que la obligación de respeto a la Carta Social Europea y a las decisiones derivadas de su sistema de control afecta a todos los poderes públicos — legislativo, ejecutivo y judicial—, sin margen de apreciación que permita vaciar de contenido los derechos reconocidos.

Asimismo, que se recuerde que España ha asumido expresamente el sometimiento al procedimiento de reclamaciones colectivas del Comité, tanto al ratificar la Carta revisada como el Protocolo Adicional de 1995, lo que supone reconocer la autoridad de las decisiones del Comité y la obligación del Estado de darles cumplimiento efectivo.

6.º Que, a la vista de la situación nacional descrita y de las reformas legislativas adoptadas por España en materia de empleo público temporal, el Comité evalúe si dicha situación se ajusta a la Carta Social Europea.

En particular, se solicita que el Comité valore si la transposición al ordenamiento nacional de la **Directiva 1999/70/CE**, cuyo objetivo es prevenir y sancionar el abuso en la contratación temporal, resulta compatible con la Carta cuando su resultado práctico ha sido mantener indefinidamente en el tiempo a trabajadores públicos temporales, sin ofrecerles posibilidad real de estabilización ni reparación adecuada frente al cese.

DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA A LA PRESENTE RECLAMACIÓN

Anexo I. Estatutos de la FETAP-CGT.

Anexo II. Certificado emitido por la Sra. secretaria del acta del acuerdo adoptado por mayoría de los sindicatos presentes en el último Pleno Federal, máximo órgano de

decisión de la Federación, aprobando por unanimidad la presentación de reclamación colectiva ante el Comité Europeo de Derechos Sociales.

Anexo III. Poder notarial.

Anexo IV. Acuerdos adoptados en el XIX Congreso Confederal de la CGT, celebrado en Zaragoza en el año 2022.

Anexo V. Acreditación de actuaciones en defensa del trabajador del sector público realizadas por el Sindicato, a título de ejemplo de su legitimación.

Anexo VI.

Procedimientos de infracción:

[INFR(2014)4224], relativo a la discriminación de los trabajadores temporales respecto de los fijos.

[INFR(2014)4334], relativo al incumplimiento de la cláusula 5 sobre abuso de temporalidad de la Directiva 1999/70/CE.

Anexo VII. Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18.

Anexo VIII. Índice de temporalidad, con datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística.

Anexo IX. Boletín Estadístico de la Comunidad de Madrid.

Anexo X. Acreditación de los efectos de la vulneración por el Estado español de las garantías a las que está obligado para la defensa de los derechos proclamados en la Carta.

En Madrid, a 26 de abril de 2026.

Firmado por ***4177** ARANZAZU
ALFARO (R:****1608*) el día
18/05/2026 con un certificado
emitido por ACCV RSA1
PROFESIONALES