

DATOS RELATIVOS A SU ENVÍO

Su envío ha sido recibido satisfactoriamente

Datos de Registro

Fecha: 30-07-2021 Hora: 10:07:33

Identificación del solicitante

Nombre y apellidos: ISABEL GONZÁLEZ LÓPEZ
NIF: ██████████ Tratamiento: Sra.

Datos de Localización

Dirección: CALLE CARRETAS Nº 14 7º PTA F
Localidad: MADRID
Provincia: MADRID Cód. postal: 28012
País: ESPAÑA
Tfno fijo: 915231510 Tfno móvil: ██████████
Correo electrónico: confederacion@intersindical.es Fax:
Canal de comunicación elegido: Correo postal

Sumario de archivos anexos

Número de archivos: 2
Ficheros: defensor pueblo-r dl-14-21.pdf
poder_notarial_21.pdf

REG21059335

Las políticas de privacidad y el tratamiento de los datos de carácter personal se realizan conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos). Puede ejercer sus derechos de acceso, portabilidad, rectificación, supresión y limitación del tratamiento ante el Defensor del Pueblo en C/ Zurbano 42, 28010 Madrid, así como reclamar ante la Agencia Española de Protección de Datos en www.agpd.es si entiende vulnerados sus derechos.

Motivo de la queja

CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL presenta QUEJA ante el DEFENSOR DEL PUEBLO por la aprobación del Real Decreto-ley (RDL) 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE núm. 161, de 07 de julio de 2021).

SOLICITAMOS el amparo del Defensor del Pueblo a todos los efectos que corresponda y, también, para que se exija al Congreso de Diputados y al Senado que, cuanto antes, legislen la activación de controles de legalidad para cada relación temporal en el sector público, de tal manera que no cese ningún empleado público temporal sin que, previamente, se garantice el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE, detectando los comportamientos abusivos y/o fraudulentos, sancionando de forma disuasoria y eficaz al empleador responsable -evitando que quede impune el incumplimiento y la desviación de poder- y eliminando las consecuencias sobre los trabajadores afectados, que deben ser defendidos y protegidos conforme a Derecho.

Las políticas de privacidad y el tratamiento de los datos de carácter personal se realizan conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (Reglamento general de protección de datos). Puede ejercer sus derechos de acceso, portabilidad, rectificación, supresión y limitación del tratamiento ante el Defensor del Pueblo en C/ Zurbano 42, 28010 Madrid, así como reclamar ante la Agencia Española de Protección de Datos en www.agpd.es si entiende vulnerados sus derechos.

AL DEFENSOR DEL PUEBLO

ISABEL GONZÁLEZ LÓPEZ, mayor de edad, con DNI [REDACTED], y domicilio en [REDACTED], en nombre de la **CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL**, cuya representación acredito mediante copia de La escritura de poder adjunta, comparezco y **DIGO**:

Que por medio del presente escrito se formula **QUEJA** ante la aprobación del Real Decreto-ley (RDL) 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE núm. 161, de 07 de julio de 2021). Y ello sobre la base de los siguientes:

MOTIVOS

PRIMERO.- Contenido y alcance de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, y del Acuerdo Marco anexo a la misma

El objetivo de la referida Directiva y su acuerdo marco anexo objetivo es, de un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el **respeto al principio de no discriminación**, y de otro lado, **establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada** (Cláusula 1).

La referida Directiva concibe el derecho a la estabilidad en el empleo como un componente primordial de la protección de los trabajadores, hasta el punto de que, como indica la **Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (Asunto C-16/15, apartados 27 y 47)**, “*no puede admitirse que nombramientos de duración determinada puedan renovarse para desempeñar de modo permanente y estable funciones incluidas en la actividad normal del personal público fijo*”, añadiendo que “*la renovación de los contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada en el sentido de la cláusula 5 apartado 1 letra a) del Acuerdo Marco, en la medida en que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo Marco*”.

Nos encontramos por tanto ante una normativa comunitaria que viene a proclamar el principio de igualdad de trato y no discriminación en la prestación de servicios, cuya finalidad es la de establecer límites a la utilización sucesiva de

contratos duración determinada, ordenando, de un lado la adopción de *medidas preventivas* al efecto, y de otro lado, la *imposición de sanciones* frente tales abusos cuando se hayan producido, siempre con el objetivo primordial de proteger al trabajador.

Así, es la propia **Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 (Asunto C-184/15 y C-197/15)** expresamente indica que

“cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo 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 de la infracción del Derecho de la Unión”.

Cierto es que si bien el Derecho de la Unión establece la obligación de que los Estados Miembros adopten medidas preventivas de este tipo de abusos, olvida enunciar sanciones específicas para el caso en el que se compruebe la existencia de los mismos. No obstante, ello, ha sido la reiterada jurisprudencia emanada del TJUE la que ha venido a solventar esta cuestión.

Así pues, tal y como indica la **Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, (Asuntos C-103/2018 y C-429/2018)**, con cita de sentencias anteriores de dicho Alto Tribunal:

“corresponde en cada caso concreto a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias”, añadiendo esta misma sentencia, que *“ cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo 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 de la infracción del Derecho de la Unión”.*

SEGUNDO.- Falta de Transposición de la Directiva al Ordenamiento Nacional

El 10 de julio de 2001 finalizó el plazo de transposición de la Directiva 1999/70/CE.

Por tanto, el Estado español lleva 20 años de retraso en transponer la Directiva al sector público español y sin adoptar medidas adecuadas para sancionar el abuso en la contratación temporal de los funcionarios interinos en los términos que establece la cláusula Quinta del acuerdo marco de la citada directiva, con el considerable perjuicio que ello conlleva para miles de

trabajadores temporales en el sector público.

La Resolución del Parlamento Europeo, de 31 de mayo de 2018, sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada (2018/2600(RSP)), condena el despido de los trabajadores víctimas de abuso de la temporalidad en infracción de la citada Directiva y reconoce como medida adecuada la transformación de la relación temporal en indefinida.

*Y en esta misma línea se ha pronunciado las Sentencias del TJUE, de 3 de junio de 2021 (C-726/2019); Auto TJUE, de 3 de junio de 2021 (C-103/2019); STJUE, de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18) y STJUE, de 22 de diciembre de 2010 (C-444/09 y C-456/09) En cualquier caso, no se discute que el Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos indefinidos los contratos de duración determinada, como sanción al abuso de la temporalidad, **pero sí que dicha medida es la única adecuada y disuasoria tras muchos años sin adaptación de la normativa comunitaria.***

*Si tras 20 años de retraso en aplicar correctamente la citada Directiva el Estado no opta por la estabilidad en el empleo, **RESULTA IMPRESCINDIBLE QUE** el Derecho nacional establezca medidas para prevenir y, cuando proceda, sancionar los casos de abuso de temporalidad con el fin de cumplir la cláusula 5 del acuerdo marco.*

A diferencia del sector privado, donde sí se transpuso en plazo la Directiva y se convierte en indefinido al trabajador en abuso de la temporalidad por transcurso del tiempo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el Estado Español, a través del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio (RDL), ni convierte en indefinidas las relaciones temporales abusivas, ni sanciona debidamente un abuso reiterado de 20 años en los que la Directiva no ha sido transpuesta en el sector público.

Según el Derecho de la Unión, de conformidad con el TJUE, la sanción al abuso debe ser suficiente, disuasoria, proporcionada y equivalente.

*Así, por STJUE, de 19 de marzo de 2020, resulta **INDISPENSABLE QUE EXISTA SANCIÓN SUFICIENTE Y DISUASORIA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**, asimismo concluye:*

- Los procesos de estabilización, y en general cualquier proceso selectivo, configurado a raíz del Real Decreto-ley (RDL) 14/2021, de 6 de julio, no son adecuados para sancionar el abuso, ni eliminan las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión.

- Una indemnización puede ser acorde con la Directiva, si la norma interna la regula específicamente como sanción al abuso, si compensa completamente el abuso cometido y resulta lo bastante efectiva y disuasoria. Dicha norma no existe en el ordenamiento jurídico español.

En cualquier caso el hecho de que el Estado español no haya aprobado las medidas legislativas pertinentes para ajustar la normativa interna a la Directiva 1999/70/CE, no libera a los poderes Públicos, de la obligación de garantizar la consecución de los objetivos de la Directiva, ni de la obligación de sancionar el abuso y de eliminar las consecuencias de la infracción de la normativa comunitaria.

Sin embargo el RDL no sirve para cumplir los objetivos de la Directiva comunitaria y su norma marco.

TERCERO.- Situación del empleo público en España y su Temporalidad. Impacto de género.

El Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, a enero de 2021, ofrece datos de temporalidad en todo el sector público que se resumen del siguiente modo:

	Nº de Temporales totales (mujeres y hombres)		Nº de mujeres temporales		Tasa de temporalidad total		% Mujeres sobre temporales totales	
	Funcionarios y estatutarios	Laborales	Funcionarias y estatutarias	Laborales	Funcionarios y estatutarios	Laborales	Funcionarias y estatutarias	Laborales
ESTADO	14778	13736	10800	6945	3,42	16,98	73,08	50,56
CCAA	531764	115194	395868	68209	39,57	57,48	74,44	12,83
Entidades Locales	75752	0	47370	0	28,54	0,00	62,53	0,00

Fuente: Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Enero 2021.
<http://www.mptfp.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin.html>

Es decir, de los 751224 empleados públicos temporales de todas las Administraciones (no está incluido todo el sector público), el 70,44% son mujeres (529192).

Aunque el Boletín Estadístico no ofrece datos de edad de estos empleados públicos, es manifiesto que el perfil medio del empleado público temporal es el de una mujer de más de 50 años.

Por tanto la temporalidad afecta a un sector laboral y a un rango de edad de difícil reinserción en el mercado laboral en caso de pérdida del empleo

El citado RDL obvia estos hechos, evitando el cálculo del impacto, en forma de indemnizaciones y de costes sociales y de impacto de género (desempleo femenino de larga duración), que tendrá la puesta en marcha de esta norma, incumpliendo la obligación de elaborar memoria de impacto normativo y económico y, además, incumple lo establecido 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.

CUARTO.- Imprudencia de la aprobación de las medidas mediante Real Decreto-ley.

Para que determinadas situaciones puedan ser reguladas mediante Real Decreto-Ley, tiene que existir un presupuesto habilitante, la concurrencia de una extraordinaria y urgente necesidad, como señala el artículo 86.1 de la CE.

Ciertamente, tras 20 años de ausencia de la adaptación de la citada Directiva comunitaria, más allá de la intención del gobierno de poder optar a fondos europeos, no vemos la extraordinaria y urgente necesidad por ningún sitio.

Entendemos que no existe el presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad, en el sentido en que interpreta dichos conceptos la pacífica jurisprudencia del Tribunal Constitucional que interpreta lo exigido por el art. 86.1 de la Constitución Española (CE) para la aprobación de los decretos-leyes.

Por tanto lo tanto entendemos que el RDL es inconstitucional ya que no se cumplen los parámetros que el Tribunal Constitucional exige, a saber:

1.- La definición «explícita y razonada» de la concurrencia de esa singular situación,

2.- La efectiva concurrencia de la extraordinaria y urgente necesidad

3.- Una «conexión de sentido» entre la situación definida y las medidas que en el decreto-ley se adopten.

En concreto, se denuncia que la premura del gobierno y la finalidad perseguida por la actuación legislativa, es diferente:

- a) El citado RDL se dicta por condicionantes europeos y pretende remover los obstáculos que las instituciones comunitarias puedan oponer al envío de los fondos de recuperación: el exceso de temporalidad, entre ellos.
- b) El citado RDL no incorpora medidas nuevas e inaplazables tendentes a evitar la temporalidad ni la temporalidad abusiva y/o fraudulenta, sino que reitera algunas de las ya existentes y relaja o anula otros controles a la prevención del fraude de ley y del abuso de la temporalidad. De facto los procesos de estabilización a los que se alude para evitar el abuso y en general cualesquiera procesos selectivos, ya existen tanto en el TREBEP como en las distintas normas de presupuestos generales del estado a probadas a partir del año 2017, medidas que además dada la tradicional desidia de las Administraciones públicas en la aprobación de las OPEs y su posterior ejecución, han devenido tradicionalmente inadecuadas para evitar el abuso
- c) Tampoco afecta a Sanidad y Educación, que presentan las mayores tasas de temporalidad, luego nos encontramos ante una regulación parcial que no abarca todo el sector público prueba irrefutable de la inexistencia de una auténtica extraordinaria y urgente necesidad.
- d) Asimismo, el citado RDL ignora (incumple) el Derecho de la Unión Europea (art.288 del Tratado Fundacional de la Unión Europea y Directiva 1999/70/CE, entre otros) y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea por cuanto no establece la comprobación previa de la legalidad de cada relación temporal en todos y cada uno de los sectores de actividad y empleo público. Sin esta comprobación, resulta imposible detectar y, en su caso, sancionar al empleador por los fraudes y/o los abusos, y eliminar las consecuencias perjudiciales para el trabajador. El gobierno no termina con la impunidad de las Administraciones Públicas, que se han venido beneficiando del recurso a la contratación temporal, más allá de las condiciones y/o plazos que permitía la ley para la provisión definitiva de los puestos de trabajos según el **artículo 10.4 del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (anterior Ley 4/2007)** que obliga a que las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos se incluyan en la Oferta

de Empleo correspondiente al ejercicio en el que se produzca el nombramiento y si no fuera posible en el siguiente, en relación con el artículo 70 de dicho Texto Legal, que determina que la ejecución de la Oferta de Empleo, y, por lo tanto, la provisión de la plaza vacante por un funcionario de carrera, deberá producirse en el plazo improrrogable de 3 años según la norma estatal y de dos años según la norma autonómica.

En definitiva, el citado RDL no respeta la reserva de ley a las normas referidas al estatuto de los funcionarios públicos, derivada de los artículos 103.3 y 149.1.18ª de la Constitución Española, ya que como decimos con concurre extraordinaria y urgente necesidad de ninguna clase.

QUINTO.- Sobre las medidas concretas que adopta Real Decreto-ley (RDL) 14/2021, de 6 de julio.

A) EL ARTÍCULO 2 RDL PRORROGA LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN RECHAZADOS POR EL TJUE (STJUE, de 3 de junio de 2021 (C-726/2019); Auto TJUE, de 3 de junio de 2021 (C-103/2019); STJUE, de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18)), sin apoyarlos con la sanción necesaria.

Dichos procesos son inadecuados para garantizar el efecto útil de la Directiva y para sancionar el abuso, visto que son de resultado incierto para el personal abusado y que dichos procesos son abiertos a candidatos que no son víctimas de abuso (apartado 101 de la STJUE de 19 de marzo de 2020).

Para prorrogar los citados procesos de estabilización como establece el RDL, resulta indispensable que el mismo RDL establezca una sanción económica al abuso en términos del TJUE: suficiente, disuasoria y equivalente.

No obstante, el RDL no incluye ninguna sanción económica, ni mucho menos las compensaciones económicas previstas resultan suficientes ni disuasorias según el Derecho de la Unión, ya que únicamente se contempla, a partir de su entrada en vigor, la concesión de indemnizaciones por la ruptura del vínculo laboral, obviando situaciones que se vienen produciendo desde hace más de 30 años.

B) EL RDL NO ESTABLECE NINGUNA SANCIÓN POR ABUSO DE LA TEMPORALIDAD.

El RDL únicamente establece una compensación económica al cese de la relación profesional en abuso, condicionada a que el trabajador abusado se presente a un proceso selectivo que, huelga decir, no tiene relación alguna con el abuso.

Por tanto, la supuesta compensación, al ser al cese y no para impedir el abuso en el momento de producirse, no cumple los requisitos comunitarios para sancionar el abuso, en su redacción actual en el artículo 2.6 RDL, ya que ni sanciona el abuso ni es disuasoria para evitar el mismo, puesto que únicamente alcanza los 20 días de salario por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

C) UNA COMPENSACIÓN AL CESE DE LA RELACIÓN ABUSIVA NO DISUADE DEL ABUSO: NO IMPIDE QUE PERDURE EN EL TIEMPO, SOLO LO COMPENSA AL CESE.

El Derecho de la Unión viene condenando sistemáticamente el despido de un trabajador víctima de una relación temporal abusiva (Resolución del Parlamento Europeo de 31 de mayo de 2018).

Asimismo, una compensación al cese de la relación abusiva incumple los necesarios requisitos de impedir la continuidad de una relación abusiva.

Todo lo contrario, una indemnización, únicamente al cese y además limitada en cuanto a su tiempo de cálculo y cuantía, permite la continuidad del abuso hasta que la administración decida prescindir del personal temporal víctima de abuso y solo en ese momento indemniza, tras un proceso selectivo de obligatoria concurrencia para el perjudicado.

Por tanto, el RDL impide el efecto útil de la Directiva porque no se sanciona al responsable y causante del abuso desde el mismo momento en que se produce el mismo.

Se establece una suerte de indemnización de fin de contrato, pero en ningún caso sirve como sanción para evitar e impedir el abuso de manera que no se cumplen los objetivos de la tantas veces citada citada directiva.

D) EL RDL, NO SOLO, NO ESTABLECE SANCIÓN, SINO QUE LA SUPUESTA COMPENSACIÓN AL CESE TAMPOCO ES SUFICIENTE, NI SIQUIERA CONTEMPLA TODO EL TIEMPO EN ABUSO.

Si bien, hace 20 años que la Directiva debía quedar definitivamente transpuesta, el RDL establece una indemnización económica en relación con los años de trabajo en la administración, estableciendo un máximo de 12 mensualidades para el cómputo de la misma (y ni siquiera en todos los casos), dejando, por tanto, fuera del cómputo muchos de los años que se ha permanecido en abuso.

De esta manera se contraviene la Directiva y la jurisprudencia del TJUE que ya ha concluido, en ocasiones similares, que el Estado Español debe contemplar todo el tiempo en el que la directiva debía ser de aplicación (STJUE, de 22 de diciembre de 2010 (C-444/09 y C-456/09)).

Además se introduce la indemnización para nuevas contrataciones a partir de la entrada en vigor de la norma, obviando cualquier situación anterior a la misma.

Una vez más, el Gobierno de la nación obvia el contenido de la directiva comunitaria.

E) VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE EQUIVALENCIA.

Si bien, se puede admitir que, justificadamente, pueda otorgarse una protección diferente a los trabajadores del sector público y a los del sector privado, lo cierto es que ambos deben gozar de protección contra el abuso de la temporalidad y debe ser una protección equivalente.

De nuevo el RDL incumple con las directrices del Derecho de la Unión, por cuanto el trabajador del sector privado tiene derecho a la estabilidad en el empleo cuando se encuentra en situación de abuso de temporalidad, que se produce automáticamente por transcurso del tiempo determinado en la norma (artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores), en cambio, con el RDL el trabajador público abusado ni tiene derecho a la estabilidad, ni tampoco a una sanción suficiente y disuasoria.

F) EL RDL NO PRECISA EL TIEMPO MÁXIMO DE LA TEMPORALIDAD PARA PREVENIR EL ABUSO.

El RDL permite la temporalidad, sin establecer límite máximo. Así el límite inicial de 3 años, se puede excepcionar por todo el tiempo que dure el proceso para cubrir reglamentariamente el puesto, sin saber, finalmente, de forma clara, a

partir de que momento existe abuso de temporalidad, a diferencia de lo que sucede en el sector privado (art. 15 ET)”

y Cuarta.- Las consecuencias últimas del citado RDL serán el incremento del paro femenino de larga duración y el intercambio de unos trabajadores (temporales) por otros (nuevos opositores), algo inaceptable, a través de la confusión y el enfrentamiento entre la temporalidad legal y la temporalidad ilegal, por abusiva y/o fraudulenta. La que debe reducirse es la temporalidad legal; la que debe eliminarse, sancionando al empleador que se beneficia del incumplimiento de la ley, es la segunda.

QUINTO.- Las consecuencias últimas del citado RDL serán:

1.- El incremento del paro, especialmente el femenino, de larga duración, creando situaciones de desempleo y desempleados de difícil o imposible reinserción en el mercado laboral, con el consiguiente incremento del gasto público a nivel de prestaciones por desempleo y subsidios para paliar las situaciones creadas por la deficiente regulación.

2.- El intercambio de unos trabajadores (temporales) por otros (nuevos opositores), algo inaceptable, a través de la confusión que genera la regulación entre la temporalidad legal y la temporalidad ilegal, la temporalidad abusiva y/o fraudulenta.

La que debe eliminarse, sancionando al empleador que se beneficia del incumplimiento de la ley para garantizar el efecto útil de la directiva, es la segunda, la temporalidad abusiva que el RDL omite, deja de regular y no sanciona.

La que debe reducirse es la temporalidad legal máxime si tenemos en cuenta que los puestos estructurales que el personal temporal ocupa están creados en las Relaciones de Puestos de Trabajo, dotados presupuestariamente y se está pagando al trabajador, de manera que sustituir este personal por personal estable no supone un incremento de gasto público.

Además las medidas adoptadas incrementan el gasto público en forma de indemnizaciones por cese, que se van a tener que asumir por las administraciones además del salario del personal de nuevo ingreso.

Por todo ello,

SOLICITAMOS el amparo del Defensor del Pueblo a todos los efectos que corresponda y, también, para que se exija al Congreso de Diputados y al Senado que, cuanto antes, legislen la activación de controles de legalidad para cada relación temporal en el sector público, de tal manera que no cese ningún empleado público temporal sin que, previamente, se garantice el efecto útil de la Directiva 1999/70/CE, detectando los comportamientos abusivos y/o fraudulentos, sancionando de forma disuasoria y eficaz al empleador responsable –evitando que quede impune el incumplimiento y la desviación de poder- y eliminando las consecuencias sobre los trabajadores afectados, que deben ser defendidos y protegidos conforme a Derecho.

[Redacted signature area]

Fdo: Isabel González López

[Redacted text]