AL EXCMO. SR. CONSEJERO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO DE NAVARRA

D/DÑA ……..con DNI nº……... y con domicilio a efectos de notificaciones en c/……., en su calidad de personal docente contratado administrativo destinado en …….., ante VE comparece y como más procede en Derecho, DICE:

PRIMERO. La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 dispone:

41 No obstante, para que una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en un 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 de que se trate 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 (sentencias de 4 de julio de 2006 (TJCE 2006, 181), Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 105; de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino (TJCE 2006, 229), C-53/04, EU:C:2006:517, apartado 49; de 7 de septiembre de 2006 (TJCE 2006, 224), Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, apartado 34, y de 23 de abril de 2009 (TJCE 2009, 94), Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartados 161 y 184).

49 Por consiguiente, si el tribunal remitente declarase que en Derecho español no existe ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos respecto del personal que presta servicios en las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo, tal situación podría menoscabar el objetivo y el efecto útil del Acuerdo marco.

50 Según reiterada jurisprudencia, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber, conforme al artículo 4 TUE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, ***se imponen a todas las autoridades de dichos Estados****, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales (véase, en particular, la sentencia de 23 de abril de 2009 (TJCE 2009, 94), Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 106 y jurisprudencia citada).*

58 *Como se desprende del apartado 37 de la presente sentencia,* ***corresponde a las autoridades nacionales adoptar las medidas apropiadas para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco.*** *Las modalidades de aplicación de estas normas deben ser conformes con los principios de equivalencia y efectividad (sentencia de 23 de abril de 2009 (TJCE 2009, 94), Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartado 174, y autos de 12 de junio de 2008, Vassilakis y otros, C-364/07, no publicado, EU:C:2008:346, apartado 142, y de 24 de abril de 2009, Koukou, C-519/08, no publicado, EU:C:2009:269, apartado 97)*

Hay que recordar otras afirmaciones de esa jurisprudencia que no han de ser olvidadas así l*a cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco (sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a 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) tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por éste, en concreto,* ***imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores,*** *estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (véanse las sentencias Adeneler y otros, antes citada, apartado 63; de 23 de enero de 2012, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, Rec. p. I-3071, apartado 73, y de 26 de enero de 2012, Kücük, C-586/10, apartado 25) (STJUE de 13 de marzo de 2014, Sala Octava, C- 190/13, Márquez Samohano, ECLI:EU:C:2014:146, apartado 41).*

SEGUNDO. En el ámbito del personal temporal al servicio de la Administración Educativa, es de destacar que con fecha de 26 de Diciembre de 2018, se aprobó la ORDEN FORAL de la Consejera de Educación, por la que se inició el procedimiento de elaboración de un Decreto Foral para regular la duración de los contratos del personal docente del Departamento de Educación, por la cual se consideraba necesario que los contratos temporales del personal docente, que tenían una duración máxima de un curso escolar, se realizasen sin fecha fin. Sin embargo y a pesar de suponer un compromiso del pacto educativo, dicha Orden no fue finalmente aprobada.

TERCERO. Los contratos administrativos temporales celebrados con el personal docente dependiente del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra se han celebrado con fecha fin de 31 de Agosto de 2021.

CUARTO. Según la sentencia. 1426/2018 de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2018 (F.J.17) **una relación de empleo NO debe tenerse por finalizada en una fecha cierta** *" si la resolución que así lo acuerda carece de la motivación exigible por expresar una causa que a la luz de las actuaciones no puede tenerse por verdadera o cierta en sentido jurídico. Recordemos aquí que el acto administrativo debe servir al fin en consideración al cual la norma ha configurado la potestad que el acto ejercita. Es esto, la adecuación o congruencia efectiva a los fines propios de esa potestad, lo que integra uno de los elementos objetivos de aquél, constituyendo su causa en sentido técnico. Elemento objetivo que cabe ver en el inciso final del art. 53.2 ("El contenido de los actos se ajustará a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico y será determinado y adecuado a los fines de aquéllos") de la Ley 30/1992, entonces en vigor. Su ausencia jurídica, por inadecuación a dichos fines, arrastra de por sí la falta de motivación del acto administrativo. En consecuencia, aquella resolución incurrió, así, en un supuesto de anulabilidad, el del art. 63.1 de dicha Ley, en relación con los arts. 53.2 y 54 de la misma.*

Consiguientemente, tal relación de empleo subsiste y debe continuar, con los derechos profesionales y económicos que le son propios, hasta que cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de

abril, y hoy en el mismo precepto del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Ha de ser así, porque tal consecuencia es la única que, amén de ser proporcionada al propio actuar de la Administración, es igualmente lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia del Acuerdo marco. "

QUINTO. El *Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.* dispone que:

Disposición adicional segunda. Aplicación de las disposiciones de este Estatuto a las Instituciones Forales.El presente Estatuto se aplicará a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18.ª y disposición adicional primera de la Constitución, y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.

Igualmente dispone que :

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

5. El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las AdmInistraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

En virtud de lo anterior,

S O L I C I T A :

Que se adopten las disposiciones necesarias para que no se proceda a su cese automático sin el cumplimiento de los requisitos señalados por la legislación básica estatal y la sentencia de la Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo de 26 septiembre de 2018 en aplicación de la Directiva 99/70 CE y demás jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Es Justicia que solicito en PAMPLONA a de 2021.

NOMBRE Y APELLIDOS
FIRMADO