



**CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA SOBRE LA DEMANDA DE TRABAJADORES TEMPORALES DE LA SANIDAD QUE EXIGEN SER CONVERTIDOS EN FIJOS.  
CONCLUSIONES DE LA ABOGADA GENERAL DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE):**

- \* El uso abusivo de sucesivos nombramientos temporales no se sanciona automáticamente con la transformación de dicho temporal en trabajador fijo, aunque tampoco lo descarta.
- \* Los trabajadores sanitarios en situación de interinidad prolongada sufren un abuso que debería ser reparado de alguna forma.
- \* En espera de la resolución definitiva del TJUE, que podría abrir un camino para conseguir la misma estabilidad en el empleo que los estatutarios fijos.

Estimad@s amig@s: el día de ayer se publicaron las conclusiones de la Abogada General (AG) del TJUE sobre las cuestiones prejudiciales planteadas por dos juzgados de Madrid ante sendas demandas de personal estatutario/funcionario sanitario temporal que reclamaba la supresión de todas las discriminaciones existentes con respecto al personal estatutario fijo o funcionario de carrera requiriendo que se les reconozca la condición de empleado público fijo o subsidiariamente como personal estatutario/funcionario equiparable a los fijos a servicio de la Administración de Sanidad bajo los principios de permanencia e inamovilidad, según se describe en el auto de uno de los juzgados.

Las conclusiones de la AG no son vinculantes pero suelen ser incluidas en las resoluciones finales de la mayor parte de los procedimientos. En relación con el caso que nos ocupa, se podría resumir que la AG afirma que el uso abusivo de sucesivos nombramientos temporales no se sanciona automáticamente con la transformación de dicho temporal en trabajador fijo, aunque tampoco lo descarta., pero reconoce que los trabajadores sanitarios en situación de interinidad prolongada sufren un abuso que debería ser reparado de alguna forma.

Para poder explicar el estado de la cuestión, vamos a intentar ser didácticos y por ello desarrollaremos el asunto en los siguientes puntos:

1. Tribunal de Justicia Europeo. Función del Abogado General. Definición de cuestión prejudicial.
2. Descripción de los hechos acontecidos.
  - a. Demandas judiciales en la Comunidad de Madrid.
  - b. Planteamiento de cuestión prejudicial: siete preguntas.
  - c. Vista TJUE.
3. Conclusiones de la Abogada General del TJUE.
4. Presente y futuro de la cuestión.
  - a. Juzgados de la Comunidad de Madrid.
  - b. Caso SIMAP.

- c. Si la resolución fuera positiva ¿Qué va a ocurrir con los trabajadores temporales de duración prolongada o con *multicontratos* en un mismo puesto de trabajo?

## 1. Tribunal de Justicia Europeo. Función del Abogado General. Definición de cuestión prejudicial.

Dos de las principales funciones del TJUE son la interpretación de la legislación (decisiones prejudiciales) y la aplicación de la legislación (procedimientos de infracción).

El TJUE consta de dos órganos:

**Tribunal de Justicia:** resuelve las **cuestiones prejudiciales** planteadas por los tribunales nacionales, ciertos recursos de anulación y los recursos de casación.

**Tribunal General:** resuelve los recursos de anulación que interponen los particulares, las empresas y, en algunos casos, los gobiernos nacionales.

En el Tribunal de Justicia, a cada asunto se le asigna un juez ("juez ponente") y un **abogado general**. Los asuntos se instruyen en dos fases: una fase escrita, en la que las partes presentan al Tribunal alegaciones escritas y una fase oral: la vista pública. Aquí los abogados de ambas partes plantean sus argumentos ante los jueces y el abogado general, quienes pueden formular preguntas.

Si el Tribunal decide solicitar un dictamen al abogado general, éste lo emite unas semanas después de la vista. A continuación, los jueces deliberan y dan su veredicto.

**Función Abogado General:** La función básica del AG es "presentar públicamente conclusiones en los asuntos que lo merecen". Las conclusiones "identifican de la forma más concisa posible la cuestión de derecho, para situarla en la jurisprudencia. Se dice que las conclusiones son una opinión individual motivada y expresada públicamente por un miembro de la institución misma.

Con la sentencia del TJUE hay una “dialéctica”, un “juicio definitivo” a las conclusiones del AG, con las que puede coincidir o no, “aunque lo hacen en un alto porcentaje, se estima en un 80%, con matices”.

**Cuestión prejudicial:** Un Juez nacional puede elevar una **cuestión prejudicial** al TJUE cuando tenga dudas sobre la aplicación de una norma comunitaria. El TJUE interpreta el Derecho de la Unión o se pronuncia sobre su validez, pero la responsabilidad de la aplicación es del órgano jurisdiccional nacional y, por tanto, al Tribunal de Justicia no le corresponde pronunciarse sobre las cuestiones de hecho que se susciten en el marco del litigio principal, ni tampoco resolver las eventuales diferencias de opinión sobre la interpretación o la aplicación de las normas del Derecho nacional.

## 2. Descripción de los hechos acontecidos

### a. Demandas judiciales en la Comunidad de Madrid

En juzgados de lo contencioso-administrativo de la Comunidad de Madrid se presentaron dos demandas de trabajadores sanitarios, del servicio madrileño de salud (SERMAS), un informático y cinco odontólogos con contrato temporal prolongado. Según el abogado que representa a una de las partes demandantes, J. Arauz, se denunció que la temporalidad continuada en la Administración Pública **contradice la directiva europea** 1990/70/CE, relativa al trabajo temporal, que establece dos principios: la no discriminación en ninguna condición de trabajo entre el personal fijo y el temporal y la prohibición del abuso en la contratación temporal sucesiva. También contradice el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), que en su artículo 10 obliga a convocar procesos selectivos todos los años, incluyendo en dichas Ofertas Públicas de Empleo (OPEs) todas las plazas vacantes ocupadas por funcionarios interinos. Además, Arauz mencionó que “El mismo Gobierno que presiona a las empresas privadas para que transformen contratos temporales en estables, el que ha impulsado un registro horario para saber cuánto trabajan sus empleados, el mismo, mantiene a 800.000 empleados

públicos en régimen de abuso de la temporalidad y de discriminación” frente a sus compañeros con plaza fija.

Por otro lado, según información de J. de Portillo, del área económica del diario El País, la propia UE ha denunciado en relación con este procedimiento que el caso que nos ocupa debería haber llegado antes a TJUE ya que el Tribunal Supremo (TS) no trasladó las cuestiones prejudiciales requeridas por empleados públicos temporales, en más de 60 casos, según calculó el diario digital El Confidencial.

#### **b. Planteamiento de cuestión prejudicial: siete preguntas**

En este procedimiento, los jueces responsables solicitaron una cuestión prejudicial al TJUE. En uno de los autos al que hemos tenido acceso, la jueza plantea siete preguntas a la curia europea, en relación con la aplicación de la Directiva 1999/70/CE para que se pronuncie sobre la validez de las premisas que desarrolla sobre el asunto. En concreto, se pregunta si es conforme a la directiva citada las siguientes interpretaciones (destacamos las más relevantes):

\* ¿Existe abuso en cuanto el empleador público utiliza distintas formas de contratación, todas ellas temporales, para el desempeño de forma permanente y estable, de funciones ordinarias propias de los empleados estatutarios fijos; cubrir defectos estructurales y necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable?

\* ¿La convocatoria de un proceso selectivo convencional, no es medida equivalente, ni puede ser considerada como sanción, en cuanto no es proporcional al abuso cometido, cuya consecuencia es el cese del trabajador temporal, con incumplimiento de los objetivos de la Directiva y perpetuándose la situación desfavorable de los empleados estatutarios temporales, ni puede ser considerada como medida efectiva en cuanto al empleador no le genera perjuicio alguno, ni cumple función alguna disuasoria?

\* ¿No es medida sancionadora adecuada para sancionar el abuso en la temporalidad sucesiva, la convocatoria de un proceso selectivo de libre concurrencia, al no existir en la normativa española mecanismo de sanción efectivo y disuasorio que ponga fin al abuso en el nombramiento del personal estatuario temporal, y no permite proveer estos puestos

estructurales creados con el personal que fue objeto de abuso, de modo que la situación de precariedad de estos trabajadores perdura?

\* ¿Se debería sancionar dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción de dicha norma europea, dejando inaplicada la norma interna que lo impida?

\* ¿Sería acorde la transformación de la relación estatutaria temporal interino/eventual/sustituta, en una relación estatutaria estable, ya sea desde la denominación de empleado público fijo o indefinido, con la misma estabilidad en el empleo que los empleados estatutarios fijos comparables?

\* ¿Puede entenderse que la misma, sólo se cumple con los objetivos de la Directiva cuando al empleado estatutario temporal que ha sufrido el abuso, goza de las mismas e idénticas condiciones de trabajo con respecto al personal estatutario fijo, (en materia de protección social, promoción profesional, provisión de vacantes, formación profesional, excedencias, situaciones administrativas, licencias y permisos, derechos pasivos, y cese en los puesto de trabajo, así participación en los concursos convocados para la provisión de vacantes y la promoción profesional) bajo los principios de permanencia e inamovilidad, con todos los derechos y obligaciones inherentes, en régimen de igualdad con el personal estatutario fijo?

\* ¿Sería acorde como medida para prevenir el abuso y eliminar la consecuencia de la infracción del Derecho de la Unión, en caso de que el empleador no dé fijeza al trabajador, una indemnización, equiparable a la de despido improcedente, y que esta indemnización sirviera como sanción adecuada, proporcional, eficaz y disuasoria?

La elección de no acudir a la consolidación de empleo temporal redundaría en beneficio del empleador infractor y sin consecuencia negativa derivada de la **violación por el Estado Español al Derecho Comunitario dejando al trabajador víctima del abuso sin protección alguna, ya que la normativa española no ha previsto mecanismo alguno de sanción efectiva, ni medida disuasoria alguna contra estas actuaciones de la administración, puesto que tal como concluye la Juzgadora la Directiva Comunitaria nunca fue traspuesta al Sector Público.**



### c. Vista TJUE.

Durante la vista celebrada en Luxemburgo el 15 de mayo de 2019, en la que se trató las solicitudes de los dos juzgados españoles, se puso en evidencia los argumentos de las partes. La parte demandante expresó que no cabía más opción que transformar al funcionario interino y al personal laboral temporal en un Empleado Público Fijo. Que los procesos de estabilización no entrañan ventaja alguna para el personal temporal, pues, sólo si aprueban la fase de oposición se valoran sus méritos en la fase de concurso.

Los letrados defensores de la administración española destacaron que se estaban realizando procesos de selectivos y de estabilización que se estaban convocando desde el año 2007 como medida para luchar contra el abuso de la temporalidad en el Sector Público y afirmaron que no se habían producido abusos incompatibles con la Directiva.

Pero lo que resultó llamativo fue la **posición crítica que mostró el letrado representante de la Comisión Europea** frente a la posición de la administración española. Resaltamos los siguientes puntos:

- \* Que se estaba utilizando nombramientos provisionales para cubrir necesidades permanentes y estructurales.
- \* Que no existían en España medidas sancionadoras que garantizaran el cumplimiento de la Directiva.
- \* Que concurría un claro abuso de los trabajadores afectados.
- \* Que las medidas adoptadas no protegían al trabajador afectado ni prevenían el abuso.

\* Que había que exigir responsabilidad a la administración y que una eventual indemnización tampoco sería un método disuasorio y que impondría al trabajador la carga de invocar y probar el perjuicio sufrido.

\* Que la disposición transitoria 4ª del EBEP no habría logrado prevenir el abuso existente.

\* Y en turno de réplica afirmó que reiteraba y dejaba constancia “de la radical oposición de la CE con la afirmación que hace la Comunidad Autónoma de Madrid, de proponer la conversión en interino, ya que la prolongación ab infinitum no puede considerarse medida preventiva o de sanción. Iría en contra del efecto útil de la directiva”.

### **3. Conclusiones de la Abogada General del TJUE.**

En nuestra opinión, que no coincide con exactitud a lo referido por la prensa especializada, el informe de las conclusiones de la Abogada General, Juliane Kokott, no ha respondido con claridad a las preguntas prejudiciales planteadas.

La abogada general señala en sus conclusiones:

\* La cláusula 5 de abuso de temporalidad de la Directiva Europea no es sólo de aplicación a los casos de sucesivos nombramientos, sino también a los nombramientos temporales prolongados como es el caso de los estatutarios o funcionarios interinos de vacante de muchos años.

\* Incumplir la normativa no tiene consecuencias jurídicas visibles para la administración española.

\* Es pertinente una sanción disuasoria efectiva pues no hay razones objetivas que indiquen que no hay abuso de temporalidad.

\* La convocatoria de procesos selectivos no es una medida sancionadora.

\* El mantenimiento de la relación temporal hasta el proceso selectivo sin derecho a indemnización (tal como concluyó la sentencia del TS 26/09/19) no basta como sanción válida. Debe haber otras adicionales.



\* Autorizar la fijeza por sentencia puede ser correcto en el marco de unos “procedimientos ordenados” (hay sentencias del TJUE en ese sentido contra la administración italiana y griega).

\* Propone indemnizaciones adicionales a las medidas insuficientes contempladas en el TS, ya que no hay medidas sancionadoras y está prohibida la fijeza directa.

\* Resulta una franca violación de la normativa europea aducir que no hubo fraude de ley por que no se impugnó activamente la situación temporal por parte del empleador.

Tal como expresa APISCAM, “resulta sorprendente y lamentable que después de constatadas todas las irregularidades que comete la administración española con su personal funcionario/estatutario temporal, la Abogada General no recomiende lo ya establecido por el Tribunal Europeo en otras sentencias: **que la fijeza se pueda decretar por sentencia como sanción cuando no hay medidas suficientes para el abuso constatado pese a que esté prohibido en norma nacional por alto que sea su rango.**”

Pero no hay que perder de vista que la Abogada General, a pesar de que expresa que el Acuerdo Marco no se opone a la jurisprudencia española, concluye que el uso abusivo de sucesivos nombramientos temporales no se sanciona automáticamente con la transformación de dicho temporal en trabajador fijo, aunque tampoco lo descarta, en el marco de unos “procedimientos ordenados”.

Y queremos insistir en que, en el texto de sus conclusiones, **reconoce el abuso en la contratación temporal** realizado por la Consejería de Madrid y da la razón de que **se debe reparar de alguna forma el daño causado a estos trabajadores.**

Además, habla de la posibilidad de indemnizaciones tanto por el daño causado por la temporalidad como de una indemnización por cese al ser ocupada la plaza por personal fijo como resultado de un proceso selectivo.

También está de acuerdo en que las ofertas públicas de empleo y las convocatorias ordinarias de los procesos de selección no reparan el daño causado a estos trabajadores, pero no concreta si la reparación del daño causado se subsanaría con una OPE de consolidación o con la transformación

del nombramiento temporal en nombramiento fijo o similar a fijo en condiciones de inamovilidad.

Por lo tanto, podemos concluir que en este largo y complicado informe de la abogacía general que **se dejan abiertas todas las posibilidades.**

Como hemos aclarado arriba, este informe no es vinculante **y habrá que esperar a la sentencia del TJUE y la aplicación de esta a las demandas del contencioso administrativo que suscitaron estas cuestiones prejudiciales para aclarar cuál será el mecanismo proporcionado que suponga una disuasión en la utilización en fraude de ley de los nombramientos temporales y, a la vez que corrija estas situaciones, sirva de penalización a la administración cuando las utilice y repare el daño causado a los trabajadores temporales.**

#### 4. Presente y futuro de la cuestión.

##### a. Juzgados de la Comunidad de Madrid.

Cuando se obtenga la resolución definitiva del TJUE, deberá ser el órgano jurisdiccional remitente (juzgados nacionales) quien tendrá que deducir las consecuencias concretas que corresponda. En este caso los juzgados del contencioso administrativo de la Comunidad de Madrid que plantearon las cuestiones prejudiciales. Estas sedes judiciales serán las que deberán interpretar si la resolución de la cuestión prejudicial se debe aplicar a la demanda correspondiente.

Pero no hay que olvidar que el procedimiento prejudicial es **vinculante** tanto para el órgano jurisdiccional remitente como para **todos los órganos jurisdiccionales de los países de la UE.** Es decir, en todas las instancias judiciales en la que se plantee esta cuestión, deberá tenerse en cuenta la resolución del TJUE.

##### b. Caso SIMAP.

Esta situación podría ser similar, si la resolución es estimatoria a la cuestión prejudicial, al denominado caso SIMAP, en 1999 con resolución en 2000.

El «caso SIMAP» es la cuestión prejudicial planteada por el [Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana](#) ante el [Tribunal de Justicia de la Unión Europea](#) con sede en [Luxemburgo](#) teniendo como parte actora demandante al [Sindicato de Médicos de Asistencia Pública](#) (SIMAP) y como parte demandada la Conselleria de Sanitat de la Comunidad Valenciana, y en ella se debate la situación laboral de los médicos de los equipos de [Atención Primaria](#) (Médicos de Familia y Pediatras).

La resolución del TJUE estableció la base necesaria que permitió la limitación de la jornada laboral a los médic@s y pediatras de AP, y por ende, al resto del personal sanitario, la consideración de las guardias como tiempo de trabajo, y por tanto los descansos y la libranza de la guardia, ya que consideró que la actividad de los médicos está comprendida dentro del ámbito de aplicación de las Directivas Europeas del tiempo de trabajo.

La resolución del Caso Simap fue el desencadenante de la transposición de las directivas europeas relativas a la protección de la seguridad y salud al sector sanitario español. Esto se hizo en la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de salud. Sin embargo, a nuestro entender la trasposición de las directivas fue incompleta e insuficiente, aunque supuso un avance más que significativo.

[https://es.wikipedia.org/wiki/Caso\\_Simap](https://es.wikipedia.org/wiki/Caso_Simap)

- c. Si la resolución fuera positiva ¿Qué va a ocurrir con los trabajadores temporales de duración prolongada o con *multicontratos* en un mismo puesto de trabajo?

Debemos recordar donde estamos hoy: se han hecho públicas las conclusiones de la Abogada General.

El siguiente paso del proceso es que se pronuncie el TJUE sobre las cuestiones prejudiciales planteadas.

Si la resolución del TJUE fuera aceptando las conclusiones de la Abogada General, la pregunta fundamental que todos tendríamos en mente sería: y ahora ¿Qué?

La respuesta a esta pregunta es lo que realmente interesa a los profesionales que pueden encontrarse en una situación similar a la que se ha descrito arriba.

Aunque la sentencia que resuelve la cuestión prejudicial planteada es **vinculante** para todos los juzgados del estado español, serán los/las jueces de forma individual ante demandas específicas, los que determinarán e interpretarán la aplicación de la resolución.

En caso de que fuera positiva en el sentido de reconocer la fijeza, cuestión que hoy por hoy no podemos predecir dado el informe poco clarificador de la abogada general, no es posible una aplicación generalizada. Cada caso requerirá su sentencia específica.

Habrá que pasar por el procedimiento de reclamación administrativa y su posterior demanda por el contencioso administrativo. Será un procedimiento largo.

En el caso que la sentencia se ajuste a las conclusiones de la Abogada General, estas medidas, una vez se apliquen por los juzgados y tribunales, donde ya hay miles de procedimientos suspendidos en los que se demanda el fraude de abuso de temporalidad, derivarán en sentencias en las que se sancionara a la administración con indemnizaciones que serán inasumibles para la misma, por lo que la administración podría verse obligada a tener que regular un procedimiento "ordenado" que no es otra cosa que una **consolidación por concurso de méritos**, tal como se hizo en el caso italiano o incluso la fijeza administrativa directa como se hizo en Grecia.

Ante este escenario, es necesario que la sentencia que dicte el TJUE sea meridianamente clara, y que si no estima la fijeza como sanción y garantía ante los abusos de la administración por lo menos no deje ningún resquicio para que cuando los procesos judiciales tramitados en España lleguen al Tribunal Supremo, no tenga más remedio que sancionar a la administración con las indemnizaciones que ahora deniega.

Lo que no parece probable es que el Estado y las Comunidades Autónomas, si la futura resolución del TJUE fuera en el sentido de considerar el hacer fijos a determinados temporales, procedieran a modificar la legislación

actual para solucionar de esta forma, sin necesidad de pleitear cada persona afectada, el abuso cometido durante décadas cubriendo necesidades estructurales con nombramientos temporales en fraude de ley

Ahora, esperemos la resolución definitiva del TJUE.

Os seguiremos informando.



[www.simap-pas.es](http://www.simap-pas.es)

**18 d'octubre de 2019**



**QÜESTIÓ PREJUDICIAL PLANTEJADA SOBRE LA DEMANDA DE TREBALLADORS TEMPORALS DE LA SANITAT QUE EXIGEIXEN SER CONVERTITS EN FIXS.**

**CONCLUSIONS DE L A ADVOQUEU A GENERAL DEL TRIBUNAL DE JUSTÍCIA DE LA UNIÓ EUROPEA ( TJUE):**

- \* El ús abusiu de successius nomenaments temporals no se sanciona automàticament amb la transformació d'aquest temporal en treballador fix, encara que tampoc ho descarta.
- \* Els treballadors sanitaris en situació d'interinitat prolongada pateixen un abús que hauria de ser reparat d'alguna forma.

**\* En espera de la resolució definitiva del TJUE, que podria obrir un camí per a aconseguir la mateixa estabilitat en l'ocupació que els estatutaris fixos.**

Estimats/ades amics/gues: el dia d'ahir es van publicar les conclusions de l'Advocada General (AG) del TJUE sobre les qüestions prejudicials plantejades per dos jutjats de Madrid davant sengles demandes de personal estatutari/funcionari sanitari temporal que reclamava la supressió de totes les discriminacions existents respecte al personal estatutari fix o funcionari de carrera requerint que se'ls reconega la condició d'empleat públic fix o subsidiàriament com a personal estatutari/funcionari equiparable als fixos a servei de l'Administració de Sanitat sota els principis de permanència i inamovilidad, segons es descriu en l'acte d'un dels jutjats.

Les conclusions de la AG no són vinculants però solen ser incloses en les resolucions finals de la major part dels procediments. En relació amb el cas que ens ocupa, es podria resumir que la AG afirma que l'ús abusiu de successius nomenaments temporals no se sanciona automàticament amb la transformació d'aquest temporal en treballador fix, encara que tampoc ho descarta., però reconeix que els treballadors sanitaris en situació d'interinitat prolongada pateixen un abús que hauria de ser reparat d'alguna forma.

Per a poder explicar l'estat de la qüestió, intentarem ser didàctics i per això desenvoluparem l'assumpte en els següents punts:

5. Tribunal de Justícia Europeu. Funció de l'Advocat General. Definició de qüestió prejudicial.
6. Descripció dels fets esdevinguts.
  - a. Demandes judicials en la Comunitat de Madrid.
  - b. Plantejament de qüestió prejudicial: set preguntes.
  - c. Vista TJUE.
7. Conclusions de l'Advocada General del TJUE.
8. Present i futur de la qüestió.
  - a. Jutjats de la Comunitat de Madrid.

- b. Cas SIMAP.
- c. Si la resolució fora positiva Què ocorrerà amb els treballadors temporals de duració prolongada o amb *multicontrats* en un mateix lloc de treball?

## 5. Tribunal de Justícia Europeu. Funció de l'Advocat General. Definició de qüestió prejudicial.

Dos de les principals funcions del TJUE són la interpretació de la legislació (decisions prejudicials) i l'aplicació de la legislació (procediments d'infracció).

El TJUE consta de dos òrgans:

**Tribunal de Justícia:** resol les **qüestions prejudicials** plantejades pels tribunals nacionals, certs recursos d'anul·lació i els recursos de cassació.

**Tribunal General:** resol els recursos d'anul·lació que interposen els particulars, les empreses i, en alguns casos, els governs nacionals.

En el Tribunal de Justícia, a cada assumpte se li assigna un jutge ("jutge ponent") i un **advocat general**. Els assumptes s'instrueixen en dues fases: una frase escrita, en la qual les parteixes presenten al Tribunal al·legacions escrites i una frase oral: la vista pública. Ací los advocats de totes dues parts plantegen els seus arguments davant els jutges i l'advocat general, els qui poden formular preguntes.

Si el Tribunal decideix sol·licitar un dictamen a l'advocat general, aquest l'emeta unes setmanes després de la vista. A continuació, els jutges deliberen i donen el seu veredict.

**Funció Advocat General:** La funció bàsica del AG és "presentar públicament conclusions en els assumptes que ho mereixen". Les conclusions "identifiquen de la forma més concisa possible la qüestió de dret, per a situar-la en la jurisprudència. Es diu que les conclusions són una opinió individual motivada i expressada públicament per un membre de la institució mateixa.

Amb la sentència del TJUE hi ha una "dialèctica", un "judici definitiu" a les conclusions del AG, amb les quals pot coincidir o no, "encara que ho fan en un alt percentatge, s'estima en un 80%, amb matisos".

**Qüestió prejudicial:** Un Jutge nacional pot elevar una **qüestió prejudicial** al TJUE quan tinga dubtes sobre l'aplicació d'una norma comunitària. El TJUE interpreta el Dret de la Unió o es pronuncia sobre la seua validesa, però la responsabilitat de l'aplicació és d l'òrgan jurisdiccional nacional i, per tant, al Tribunal de Justícia no li correspon pronunciar-se sobre les qüestions de fet que se susciten en el marc del litigi principal, ni tampoc resoldre les eventuais diferències d'opinió sobre la interpretació o l'aplicació de les normes del Dret nacional.

## 6. Descripció dels fets esdevinguts

### d. Demandes judicials en la Comunitat de Madrid

En jutjats del contenciós– administratiu de la Comunitat de Madrid es van presentar dues demandes de treballadors sanitaris, del servei madrileny de salut (SERMAS), un informàtic i cinc odontòlegs amb contracte temporal prolongat. Segons l'advocat que representa a una de les parts demandants, J. Arauz, es va denunciar que la temporalitat continuada en l'Administració Pública **contradiu la directiva europea** 1990/70/CE, relativa al treball temporal, que estableix dos principis: la no discriminació en cap condició de treball entre el personal fix i el temporal i la prohibició de l'abús en la contractació temporal successiva. També contradiu el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TRLEBEP), que en el seu article 10 obliga a convocar processos selectius tots els anys, incloent en aquestes Ofertes Públiques d'Ocupació (OPEs) totes les places vacants ocupades per funcionaris interins. A més, Arauz va esmentar que "El mateix Govern que pressiona a les empreses privades perquè transformen contractes temporals en estables, el que ha impulsat un registre horari per a saber quant treballen els seus empleats, el



mateix, manté a 800.000 empleats públics en règim d'abús de la temporalitat i de discriminació" enfront dels seus companys amb plaça fixa.

D'altra banda, segons informació de J. de Portillo, de l'àrea econòmica del diari El País, la mateixa UE ha denunciat en relació amb aquest procediment que el cas que ens ocupa hauria d'haver arribat abans a TJUE ja que el Tribunal Suprem (TS) no va traslladar les qüestions prejudicials requerides per empleats públics temporals, en més de 60 casos, segons va calcular el diari digital El Confidencial.

#### e. Plantejament de qüestió prejudicial: set preguntes

En aquest procediment, els jutges responsables van sol·licitar una qüestió prejudicial al TJUE. En un de les actuacions al qual hem tingut accés, la jutgessa planteja set preguntes a la cúria europea, en relació amb l'aplicació de la Directiva 1999/70/CE perquè es pronuncie sobre la validesa de les premisses que desenvolupa sobre l'assumpte. En concret, es pregunta si és conforme a la directiva citada les següents interpretacions (destaquem les més rellevants):

\* Existeix abús com a l'ocupador públic utilitza diferents formes de contractació, totes elles temporals, per a l'acompliment de forma permanent i estable, de funcions ordinàries pròpies dels empleats estatutaris fixos; cobrir defectes estructurals i necessitats que, de fet, no tenen caràcter provisional, sinó permanent i estable?

\* La convocatòria d'un procés selectiu convencional, no és mesura equivalent, ni pot ser considerada com a sanció, com a no és proporcional a l'abús comés, la conseqüència del qual és el cessament del treballador temporal, amb incompliment dels objectius de la Directiva i perpetuant-se la situació desfavorable dels empleats estatutaris temporals, ni pot ser considerada com a mesura efectiva quant a l'ocupador no li genera cap perjudici, ni compleix funció alguna dissuasiva?

\* No és mesura sancionadora adequada per a sancionar l'abús en la temporalitat successiva, la convocatòria d'un procés selectiu de lliure concurrència, al no existir en la normativa espanyola mecanisme de sanció efectiu i dissuasiu que vaja posar fi a l'abús en el nomenament del personal estatuari temporal, i no permet proveir aquests llocs

estructurals creats amb el personal que va ser objecte d'abús, de manera que la situació de precarietat d'aquests treballadors perdura?

\* S'hauria de sancionar aquest abús i eliminar les conseqüències de la infracció d'aquesta norma europea, deixant inaplicable la norma interna que ho impedisca?

\* Seria conforme la transformació de la relació estatutària temporal interí/eventual/substituta, en una relació estatutària estable, ja siga des de la denominació d'empleat públic fix o indefinit, amb la mateixa estabilitat en l'ocupació que els empleats estatutaris fixos comparables?

\* Pot entendre's que la mateixa, només es compleix amb els objectius de la Directiva quan a l'empleat estatutari temporal que ha patit l'abús, gaudeix de les mateixes i idèntiques condicions de treball respecte al personal estatutari fix, (en matèria de protecció social, promoció professional, provisió de vacants, formació professional, excedències, situacions administratives, llicències i permisos, drets passius, i cessament en els lloc de treball, així participació en els concursos convocats per a la provisió de vacants i la promoció professional) sota els principis de permanència i inamobilitat, amb tots els drets i obligacions inherents, en règim d'igualtat amb el personal estatutari fix?

\* Seria conforme com a mesura per a prevenir l'abús i eliminar la conseqüència de la infracció del Dret de la Unió, en cas que l'ocupador no vaja donar fixesa al treballador, una indemnització, equiparable a la d'acomiadament improcedent, i que aquesta indemnització servirà com a sanció adequada, proporcional, eficaç i dissuasiva?

L'elecció de no acudir a la consolidació d'ocupació temporal redunda en benèfic de l'ocupador infractor i sense conseqüència negativa derivada de la **violació per l'Estat Espanyol al Dret Comunitari deixant al treballador víctima de l'abús sense cap protecció, ja que ho normativa espanyola no ha previst cap mecanisme de sanció efectiva, ni mesura dissuasiva alguna contra aquestes actuacions de l'administració, ja que tal com conclou la Jutjadora la Directiva Comunitària mai va ser transposada al Sector Públic.**



## f. Vista TJUE.

Durant la vista celebrada a Luxemburg el 15 de maig de 2019, en la qual es va tractar les sol·licituds dels dos jutjats espanyols, es va posar en evidència els arguments de les parts. La part demandant va expressar que no hi havia més opció que transformar al funcionari interí i al personal laboral temporal en un Empleat públic Fix. Que els processos d'estabilització no comporten cap avantatge per al personal temporal, doncs, només si aproven la fase d'oposició es valoren els seus mèrits en la fase de concurs.

Els lletrats defensors de l'administració espanyola van destacar que s'estaven realitzant processos de selectius i d'estabilització que s'estaven convocant des de l'any 2007 com a mesura per a lluitar contra l'abús de la temporalitat en el Sector Públic i van afirmar que no s'havien produït abusos incompatibles amb la Directiva.

Però el que va resultar cridaner va ser **la posició crítica que va mostrar el lletrat representant de la Comissió Europea enfront** de la posició de l'administració espanyola. Ressaltem els següents punts:

- \* Que s'estava utilitzant nomenaments provisionals per a cobrir necessitats permanents i estructurals.
- \* Que no existien a Espanya mesures sancionadores que garantiren el compliment de la Directiva.
- \* Que concorria un clar abús dels treballadors afectats.
- \* Que les mesures adoptades no protegien al treballador afectat ni prevenien l'abús.
- \* Que calia exigir responsabilitat a l'administració i que una eventual indemnització tampoc seria un mètode dissuasiu i que imposaria al treballador la càrrega d'invocar i provar el perjudici patit.

\* Que la disposició transitòria 4a del EBEP no hauria aconseguit prevenir l'abús existent.

\* I en torn de rèplica va afirmar que reiterava i deixava constància "de la radical oposició de la CE amb l'afirmació que fa la Comunitat Autònoma de Madrid, de proposar la conversió en interí, ja que la prolongació "ab infinitum" no pot considerar-se mesura preventiva o de sanció. Aniria en contra de l'efecte útil de la directiva".

## 7. Conclusions de la Advocada General del TJUE.

En la nostra opinió, que no coincideix amb exactitud al referit per la premsa especialitzada, el informe de les conclusions de l' Advocada General, Juliane Kokott, no ha respost amb claredat a les preguntes prejudicials plantejades.

L'advocada general assenyala en les seues conclusions:

\* La clàusula 5 d'abús de temporalitat de la Directiva Europea no és només d'aplicació als casos de successius nomenaments, sinó també als nomenaments temporals prolongats com és el cas d' els estatutaris o funcionaris interins de vacant de molts anys.

\* Incomplir la normativa no té conseqüències jurídiques visibles per a l'administració espanyola.

\* És pertinent una sanció dissuasiva efectiva perquè no hi ha raons objectives que indiquen que no hi ha abús de temporalitat .

\* La convocatòria de processos selectius no és una mesura sancionadora.

\* El manteniment de la relació temporal fins al procés selectiu sense dret a indemnització (tal com va concloure la sentència del TS 26/09/19) no basta com a sanció vàlida. Ha d'haver-hi altres addicionals.

\* Autoritzar la fixesa per sentència pot ser correcte en el marc d'uns "procediments ordenats" (hi ha sentències del TJUE en aqueix sentit contra l'administració italiana i grega).

\* Proposa indemnitzacions addicionals a les mesures insuficients contemplades en el TS, ja que no hi ha mesures sancionadores i està prohibida la fixesa directa.

\* Resulta una franca violació de la normativa europea adduir que no va haver-hi frau de llei per que no es va impugnar activament la situació temporal per part de l'ocupador.

Tal com expressa APISCAM, "resulta sorprenent i lamentable que després de constatades totes les irregularitats que comet l'administració espanyola amb el seu personal funcionari/estatutari temporal, l'Advocada General no recomane el ja establert pel Tribunal Europeu en altres sentències: **que la fixesa es pugui decretar per sentència com a sanció quan no hi ha mesures suficients per a l'abús constatat malgrat que estiga prohibit en norma nacional per alt que siga el seu rang.**"

Però no cal perdre de vista que l'Advocada General, a pesar que expressa que el A entenimentat Marc no s'oposa a la jurisprudència espanyola, conclou que el ús abusiu de successius nomenaments temporals no se sanciona automàticament amb la transformació d'aquest temporal en treballador fix, encara que tampoc ho descarta, en el marc d'uns "procediments ordenats".

I volem insistir que, en el text de les seues conclusions, **reconeix l'abús en la contractació temporal** realitzat per la Conselleria de Madrid i dona la raó de que s'ha **de reparar d'alguna forma el mal causat a aquests treballadors.**

A més, parla de la possibilitat d'indemnitzacions tant pel mal causat per la temporalitat com d'una indemnització per cessament en ser ocupada la plaça per personal fix com a resultat d'un procés selectiu.

També està d'acord que les ofertes públiques d'ocupació i les convocatòries ordinàries dels processos de selecció no reparen el mal causat a aquests treballadors, però no concreta si la reparació del mal causat es va esmenar amb una OPE de consolidació o amb la transformació del nomenament temporal en nomenament fix o similar a fix en condicions de inamobilitat.

Per tant, podem concloure que en aquest llarg i complicat informe de l'advocacia general que **es deixen obertes totes les possibilitats.**

Com hem aclarit a dalt, aquest informe no és vinculant **i haurà que esperar a la sentència del TJUE i l'aplicació d'aquesta a les demandes del contenciós administratiu que van suscitar aquestes qüestions**

**prejudicials per a aclarir quin serà el mecanisme proporcionat que suppose una dissuasió en la utilització en frau de llei dels nomenaments temporals i, alhora que vaja corregir aquestes situacions, servisca de penalització a l'administració quan les utilitze i repare el mal causat als treballadors temporals.**

## **8. Present i futur de la qüestió.**

### **d. Jutjats de la Comunitat de Madrid.**

Quan s'obtinga la resolució definitiva del TJUE, haurà de ser l'òrgan jurisdiccional remitent (jutjats nacionals) qui haurà de deduir les conseqüències concretes que corresponga. En aquest cas els jutjats del contenciós administratiu de la Comunitat de Madrid que van plantejar les qüestions prejudicials. Aquestes seus judicials seran les que hauran d'interpretar si la resolució de la qüestió prejudicial s'ha d'aplicar a la demanda corresponent.

Però cal no oblidar que el procediment prejudicial és **vinculant** tant per a l'òrgan jurisdiccional remitent com per a **tots els òrgans jurisdiccional dels països de la UE**. És a dir, en totes les instàncies judicials en la qual es plantege aquesta qüestió, haurà de tindre's en compte la resolució del TJUE.

### **e. Cas SIMAP.**

Aquesta situació podria ser similar, si la resolució és estimatòria a la qüestió prejudicial, al denominat cas SIMAP, en 1999 amb resolució en 2000.

El «cas SIMAP» és la qüestió prejudicial plantejada per el [Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana](#) davant el [Tribunal de Justícia de la Unió Europea](#) amb seu a [Luxemburg](#) tenint com a part actora demandant a el [Sindicat de Metges d'Assistència Pública](#) (SIMAP) i com a part demandada la Conselleria de Sanitat de la Comunitat Valenciana, i en ella es debat la situació laboral dels metges dels equips de [Atenció Primària](#) (Metges de Família i Pediatres).

La resolució del TJUE va establir la base necessària que va permetre la limitació de la jornada laboral als metges/essas i pediatres d'AP, i per tant, a la resta del personal sanitari, la

consideració de les guàrdies com a temps de treball, i per tant els descansos i la lliurança de la guàrdia, ja que va considerar que la activitat dels metges està compresa dins de l'àmbit d'aplicació de les Directives Europees del temps de treball.

La resolució del Cas Simap va ser el desencadenant de la transposició de les directives europees relatives a la protecció de la seguretat i salut al sector sanitari espanyol. Això es va fer en la Llei 55/2003 de l'Estatut Marco del Personal Estatutari dels serveis de salut. No obstant això, al nostre entendre la transposició de les directives va ser incompleta i insuficient, encara que va suposar un avanç més que significatiu.

[https://es.wikipedia.org/wiki/caso\\_simap](https://es.wikipedia.org/wiki/caso_simap)

f. Si la resolució fora positiva Què ocorrerà amb els treballadors temporals de duració prolongada o amb *multicontrats* en un mateix lloc de treball?

Devem recordar on estem hui: se han fet públiques les conclusions de l'Advocada General.

El següent pas del procés és que es pronuncie el TJUE sobre les qüestions prejudicials plantejades.

Si la resolució del TJUE anara acceptant les conclusions de l'Advocada General, la pregunta fonamental que tots tindriem en ment seria: i ara Què?

La resposta a aquesta pregunta és el que realment interessa als professionals que poden trobar-se en una situació similar a la que s'ha descrit a dalt.

Encara que la sentència que resol la qüestió prejudicial plantejada és **vinculant** per a tots els jutjats de l'estat espanyol, seran els/les jutges de forma individual davant demandes específiques, els que determinaran i interpretaran l'aplicació de la resolució.

En cas que fora positiva en el sentit de reconèixer la fixesa, qüestió que ara com ara no podem predir donat l'informe poc clarificador de l'advocada

general, no és possible una aplicació generalitzada. Cada cas requerirà la seua sentència específica.

Caldrà passar pel procediment de reclamació administrativa i la seua posterior demanda pel contenciós administratiu. Serà un procediment llarg.

En el cas que la sentència s'ajuste a les conclusions de l'Advocada General, estes mesures, una vegada s'apliquen pels jutjats i tribunals, on ja hi ha milers de procediments suspesos en els quals es demanda el frau d'abús de temporalitat, derivaran en sentències en les quals es sancionarà a l'administració amb indemnitzacions que seran inassumibles per a aquesta, per la qual cosa l'administració podria veure's obligada a haver de regular un procediment "ordenat" que no és una altra cosa que una **consolidació per concurs de mèrits**, tal com es va fer en el cas italià o fins i tot la fixesa administrativa directa com es va fer a Grècia.

Davant aquest escenari, és necessari que la sentència que dicte el TJUE siga meridianament clara, i que si no estima la fixesa com a sanció i garantia davant els abusos de l'administració almenys no deixi cap escletxa perquè quan els processos judicials tramitats a Espanya arriben al Tribunal Suprem, no tinga més remei que sancionar a l'administració amb les indemnitzacions que ara denega.

El que no sembla probable és que l'Estat i les Comunitats Autònomes, si la futura resolució del TJUE fora en el sentit de considerar el fer fixos a determinats temporals, procediren a modificar la legislació actual per a solucionar d'aquesta forma, sense necessitat de pledejar cada persona afectada, l'abús comés durant dècades cobrint necessitats estructurals amb nomenaments temporals en frau de llei

Ara, esperem la resolució definitiva del TJUE.

Us continuarem informant.





Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigiros a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.

**NO HACE FALTA SER MUCHOS PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANTOS MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.**

**ÚNETE A NOSOTROS**



**SIMAP-PAS**

**SOMOS COMPAÑEROS**

Toda la información que os enviamos la encontrareis en la **web del SIMAP** junto con la actualidad sobre normativa laboral, acción sindical y política sanitaria: [www.simap-pas.es](http://www.simap-pas.es)

Para recibir noticias de SIMAP PAS en el canal Telegram:

<https://t.me/joinchat/AAAAAEhbCD6wPO176cRi8g>

Departamento	Teléfono	E-mail	Responsables
SIMAP SEDE	96 193 07 23	simap_administracion@simap.es simap_documentacion@simap.es	
PREV.RIESGOS LABORALES	96 193 07 23	simap_prl@simap.es	Pilar Martí 601 185 838
CURSOS OPE	96 193 07 23	simap_cursosope@simap.es	
JUNTA DIRECTIVA SIMAP-PAS	96 193 07 23	simap-pas@simap.es	Concha Ferrer Mariela Lucas Pilar Martí Miguel Pastor
JUNTA DIRECTIVA SIMAP	96 193 07 23	simap_presidencia@simap.es simap_vicepresidencia@simap.es simap_secretaria@simap.es simap_tesoreria@simap.es	Concha Ferrer Noemí Alentado Pilar Martí Miguel Pastor
RESIDENTES	96 193 07 23	simap_residentes@simap.es	Miguel Pastor Noemí Alentado
SALUD MENTAL	96 193 07 23	simap_saludmental@simap-pas.es	Ana Sánchez
Castellón Vinaroz La Plana	96 193 07 23	simap_castello@simap.es simap_vinaroz@simap.es simap_laplana@simap.es	Pilar Martí 601 185 838
Sagunto	96 233 93 87	simap_sagunto@simap.es	Ximo Michavila Marién Vilanova Sarai Gómez 603 112 418
Valencia Clínico-Malvarrosa	96 197 36 40 Ext 436 184	simap_clinico@simap.es	Celia Monleón 622 868 333
Valencia Arnau de Vilanova-Lliria	96 197 61 01	simap_arnau@simap.es	Carmen Martín 601 155 574 Carlos Alcoriza 683 282 633
Valencia La Fe	96 124 61 27 Ext 246 127 Ext 412 447	simap_lafe@simap.es	Carmen Álvarez 611 351 783 M <sup>a</sup> Cruz Ferrando 611 351 076 Miguel Pastor
Requena	96 233 92 81	simap_requena@simap.es	Lina Ribes
Valencia Consorcio Hospital General	96 313 18 00 Ext 437 485	simap_consorciogeneral@simap.es	Edmundo Febré
Valencia Estatutarios Hospital General	640 096 389	simap_hgeneralvalencia@simap.es	M <sup>a</sup> Enriqueta Burchés 640 096 389 Mercedes Barranco
Manises	640 096 389	simap_manises@simap.es	M <sup>a</sup> Enriqueta Burchés 640 096 389

Valencia Dr. Peset	96 162 23 32	simap_peset@simap.es	Amparo Cuesta Ana Sánchez	603 106 771
Alzira Ribera Salud	96 245 81 00 Ext 83 82 y 70 46	simap_laribera@simap.es simap2@hospital-ribera.com	Rosario Muñoz Pedro Durán	
Alzira Estatutarios	96 193 07 23	simap_alzira@simap.es	Juan Carlos Julia	
Xàtiva	682 081 940	simap_xativa@simap.es	Vicente Orengo	682 081 940
Gandía	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_gandia@simap.es	Noemí Alentado Vicent Tur Carles Valor	611 350 820 682 893 989 682 076 471
Alcoy	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_alcoy@simap.es	Ramón López Noemí Alentado	610 095 758 611 350 820
Denia Marina Salud	96 557 97 59	simap_denia@simap.es simap.denia@marinasalud.es	Miguel A. Burguera Mercedes Salcedo Carol Ramos	
Denia Estatutarios	682 076 471	simap_lapedrera@simap.es simaplapedrera@gmail.com	Pedro López Sánchez Pepa Bodí Carles Valor	682 076 471
San Juan	611 350 631	sanjuan_simap-pas@simap-pas.es simap_sanjuan@simap.es	Ángela Aguilera	611 350 631
Vilajoiosa	659 648 338	simap_lavila@simap.es	José Monferrer Toni Fuster	659 648 338
Orihuela Elche	601 215 205	simap_orihuela@simap.es simap_elche@simap.es	Victoria Antequera	601 215 205
Elda Torrevieja Elx-Vinalopó H.General de Alicante	96 193 07 23	simap_elda@simap.es simap_torrevieja@simap.es simap_vinalopo@simap.es simap_hgalicante@simp.es	Noemí Alentado	611 350 820
Servicios Centrales, Salud Pública e Inspección	96 192 83 15	simap_servcentrales.sp.inspecc@simap.es	Carlos López Piñol	

#### Aviso legal:

**Protección de datos.** - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) le informan que su dirección de correo electrónico, así como el resto de sus datos personales serán usados para nuestra relación y poder prestarle nuestros servicios. Dichos datos son necesarios para poder relacionarnos con usted, lo que nos permite el uso de su información dentro de la legalidad. Asimismo, podrán tener conocimiento de su información aquellas entidades que necesiten tener acceso a la misma para que podamos prestarle nuestros servicios. Conservaremos sus datos durante nuestra relación y mientras nos obliguen las leyes aplicables. En cualquier momento puede dirigirse a nosotros para saber qué información tenemos sobre usted, rectificarla si fuese incorrecta y eliminarla una vez finalizada nuestra relación. También tiene derecho a solicitar el traspaso de su información a otra entidad (portabilidad). Para solicitar alguno de estos derechos, deberá realizar una solicitud escrita a nuestra dirección, junto con una fotocopia de su DNI: SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA, con dirección en Gran Vía Fernando el Católico, 46, 1º, 1ª, CP 46008, Valencia (Valencia/València). En caso de que entienda que sus derechos han sido desatendidos, puede formular una reclamación en la Agencia Española de Protección de Datos ([www.agpd.es](http://www.agpd.es)).

**Confidencialidad.** - El contenido de esta comunicación, así como el de toda la documentación anexa, es confidencial y va dirigida al destinatario del mismo. En el supuesto de que usted no fuera el destinatario, le solicitamos que nos lo indique y no comunique su contenido a terceros, procediendo a su destrucción.

**Exención de responsabilidad.** - El envío de la presente comunicación no implica la obligación por parte del remitente de controlar la ausencia de virus, gusanos, troyanos y/o cualquier otro programa informático dañino, correspondiendo al destinatario disponer de las herramientas de hardware y software necesarias para garantizar tanto la seguridad de su sistema de información como la detección y eliminación de programas informáticos dañinos. - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-

COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) no se responsabilizaN de los daños y perjuicios que tales programas informáticos puedan causar al destinatario.

SIMAP-CV / SIMAP-PAS  
Gran Vía Fernando el Católico 46-1-1ª  
46008 Valencia  
Tfno 961930723