

NOTA COMPLEMENTÀRIA A LA VALORACIÓ SENTÈNCIA TJUE, DE 19 DE MARÇ DE 2020, DICTADA EN ELS ASSUMPTES C-103/18 I C-429/18 (ACUMULATS) sobre abús o frau en la contractació

23 de març de 2020

El passat dia 19 de març, l'Àrea Pública de CCOO va fer una primera valoració d'una Sentència del TJUE sobre abús o frau en la contractació en l'àmbit de les administracions públiques.

En aquesta valoració ja vàrem exposar que la sentència no llança diferències substancials respecte d'altres precedents sobre idèntica matèria.

Respecte al incompliment de la directiva comunitària 1999/70 CE, tant en la seva clàusula 4a (no discriminació entre personal fix i personal temporal) com en la seva clàusula 5a (abús o frau en la contractació), hem insistit que ha de dur-se a terme una correcta transposició en la normativa nacional (EBEP), perquè es contemplin les mesures dissuasives que evitin, per un costat la discriminació recollida en la clàusula 4, com per sancionar l'abús o frau en la contractació, recollida en la clàusula 5a.

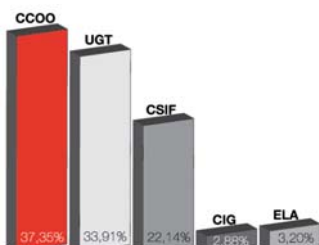
Cal recordar, que aquesta directiva 1999/70 CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, UNICE i el CEEP sobre treball de durada determinada. Resulta de la transposició d'un Acord dels governs, agents econòmics i socials europeus, on CCOO ha participat activament a través de la Confederació Europea de Sindicats. Pel que sobra dir la defensa que fem de la mateixa des del sindicat, sigui en l'àmbit públic, sigui en l'àmbit privat.

Aquesta sentència es fonamenta bàsicament en l'incompliment de la Clàusula 5a de la directiva, per la inexistència o concreció en la normativa espanyola (EBEP) de mesures en el àmbit públic que sancioni l'abús o frau en la contractació, la qual cosa no significa que la directiva pugui suplantar la normativa nacional en cap cas.

En aquest sentit, aquesta sentència, deixa clar que el TJUE no és competent i per tant derivi al jutge nacional (Tribunal Suprem en última instància) perquè, comprovat l'abús o frau, sancioni a l'administració. Fet que ja ve produint-se, tenint com a referència la Sentència del TS de 26 de setembre i més recentment la Sentència del TS d'indemnització a tant alçat de 20.000€ per cessament, encara havent-se produït la caducitat del OEP conforme a l'art. 70 del EBEP.

Sense voler novament entrar en la valoració de aquesta sentència del TJUE de 19 de març, que ja vàrem fer en la nota anterior, des de l'àrea pública volem posar l'accent en el següent:

1. CCOO continuarà defensant el servei públic, l'estabilitat en l'ocupació i molt especialment a tot el personal interí i temporal, que per causes alienes a la seva voluntat es troben en aquesta greu situació.
2. Aquesta situació ve provocada, d'una banda per les polítiques de retallades austeres dutes a terme pels anteriors governs, especialment després de la publicació del RDL 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat i successives normes de desenvolupament (PGE, etc.), d'altra banda, per la



irresponsabilitat dels gestors públics en l'incompliment reiterat de la norma (EBEP), tant en l'abús de nomenaments d'interinitats, concatenació dels mateixos (art. 10) o per no fer les corresponents ofertes d'ocupació pública anuals (art. 70), durant dècades, malgrat haver-ho denunciat sistemàticament el sindicat.

Dit l'anterior, igualment des de l'Àrea Pública de CCOO insistim en la necessitat de facilitar al personal interí i temporal la adquisició de la ocupació fixa, a través de processos selectius amb condicions especials que afavoreixin i promoguin l'estabilització o consolidació com els que s'han posat en marxa conforme a la disposició transitòria quarta del EBEP.

Aquests processos han de garantir el reconeixement íntegre de la seva experiència professional, així com adaptar, en cada àmbit, els requisits i criteris d'aquests processos, sempre sota el respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com les normes d'aplicació en cada cas.

La fixesa ha de ser l'objectiu, la judicialització amb aventures ja rebutjades per la justícia, encara sent legítimes, només pot provocar una major frustració i cabreig, però no són la solució. Aventures com el concurs de mèrits tampoc garanteix en cap cas l'accés a la fixesa si realment no es vol incórrer en inconstitucionalitat.

Per tot això, des del sindicat continuarem insistint en les ofertes d'estabilització i consolidació específiques, així com continuarem negociant en cada àmbit, com així es ve produint, mesures perquè el personal no surti del sistema, sabent la seva experiència, valia professional, a través de les bosses, acords, etc. en punt en quant es van resolent les diferents ofertes de ocupació pública. Igualment serem contundent a l'hora d'exigir (com ja ho hem fet en reiterades ocasions per escrit al govern) els canvis normatius corresponent per a, d'una banda, establir la sanció que ha de comportar la corresponent responsabilitat (via disciplinària) cap a el gestor públic responsable de l'abús o frau en la contractació, i d'altra banda, contemplar o fer extensiu al personal funcionari i/o estatutari, les mateixes quanties indemnitzatòries que corresponen al personal laboral segons l'Estatut dels Treballadors, almenys com a acomiadament improcedent, fet que com se sap no contempla la norma en l'actualitat.

Comissions Obreres és el primer sindicat en la Funció Pública, en comptar amb el suport d'un 37,35% del personal públic i tenir cinc representants en la Taula general de negociació de les Administracions Públiques, enfront del 33,91% d'UGT (cinc representants), 22,14% de CSIF (tres), 2,88% de CIG (un) i 3,20% d'ELA (un).

Fuente: BOE nº 159, de 5 de julio de 2017 - Referencia: BOE-A-2017-7768, Anexo 2.1

