

**NOTA COMPLEMENTARIA** A LA VALORACIÓN SENTENCIA TJUE, DE 19 DE MARZO DE 2020, DICTADA EN LOS ASUNTOS C-103/18 Y C-429/18 (ACUMULADOS) sobre abuso o fraude en la contratación

**23 de marzo de 2020**

El pasado día 19 de marzo, el Área Pública de CCOO hicimos una primera valoración de una Sentencia del TJUE sobre abuso o fraude en la contratación en el ámbito de las administraciones públicas.

En esta valoración ya expusimos que la sentencia no arroja diferencias sustanciales respecto de otros precedentes sobre idéntica materia.

Respecto al incumplimiento de la directiva comunitaria 1999/70 CE, tanto en su cláusula 4ª (no discriminación entre persona fijo y personal temporal) como en su cláusula 5ª (abuso o fraude en la contratación), hemos insistido en que debe llevarse a cabo una correcta transposición en la normativa nacional (EBEP), para que se contemplen las medidas disuasorias que eviten, por un lado la discriminación recogida en la cláusula 4, como para sancionar el abuso o fraude en la contratación, recogida en la cláusula 5ª.

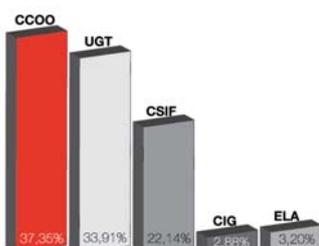
Hay que recordar, que esta directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada. Resulta de la transposición de un Acuerdo de los gobiernos, agentes económicos y sociales europeos, donde CCOO ha participado activamente a través de la Confederación Europea de Sindicatos. Por lo que sobra decir la defensa que hacemos de la misma desde el sindicato, sea en el ámbito público, sea en el ámbito privado.

Esta sentencia se fundamenta básicamente en el incumplimiento de la Cláusula 5ª de la directiva, por la inexistencia o concreción en la normativa española (EBEP) de medidas en el ámbito público que sancione el abuso o fraude en la contratación, lo que no significa que la directiva pueda suplantar la normativa nacional en ningún caso.

En este sentido, esta sentencia, deja claro que el TJUE no es competente y por tanto derive al juez nacional (Tribunal Supremo en última instancia) para que, comprobado el abuso o fraude, sancione a la administración. Hecho que ya viene produciéndose, teniendo como referencia la Sentencia del TS de 26 de septiembre y más recientemente la Sentencia del TS de indemnización a tanto alzado de 20.000€ por cese, aún habiéndose producido la caducidad del OEP conforme al art. 70 del EBEP.

Sin querer nuevamente entrar en la valoración de esta sentencia del TJUE de 19 de marzo, que ya hicimos en la nota anterior, desde el área pública queremos hacer hincapié en lo siguiente:

1. CCOO seguirá defendiendo el servicio público, la estabilidad en el empleo y muy especialmente a todo el personal interino y temporal, que por causas ajenas a su voluntad se encuentran en esta grave situación.
2. Esta situación viene provocada, por un lado por las políticas de recortes austericidias llevadas a cabo por los anteriores gobiernos, en especial tras la publicación del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad y sucesivas normas de desarrollo (PGE, etc), y por otro lado, por la



irresponsabilidad de los gestores públicos en el incumplimiento reiterado de la norma (EBEP), tanto en el abuso de nombramientos de interinidades, concatenación de los mismos (art. 10) o por no hacer las correspondientes ofertas de empleo público anuales (art. 70), durante décadas, a pesar de haberlo denunciado sistemáticamente el sindicato.

Dicho lo anterior, igualmente desde el Área Pública de CCOO insistimos en la necesidad de facilitar al personal interino y temporal la adquisición del empleo fijo, a través de procesos selectivos con condiciones especiales que favorezcan y promuevan la estabilización o consolidación como los que se han puesto en marcha conforme a la disposición transitoria cuarta del EBEP.

Estos procesos deben garantizar el reconocimiento íntegro de su experiencia profesional, así como adaptar, en cada ámbito, los requisitos y criterios de dichos procesos, siempre bajo el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como las normas de aplicación en cada caso.

**La fijeza debe ser el objetivo**, la judicialización con aventuras ya desechadas por la justicia, aún siendo legítimas, sólo puede provocar una mayor frustración y cabreo, pero no son la solución. Aventuras como el concurso de méritos tampoco garantiza en ningún caso el acceso a la fijeza si realmente no se quiere incurrir en inconstitucionalidad.

Por todo ello, desde el sindicato seguiremos insistiendo en las ofertas de estabilización y consolidación específicas, así como seguiremos negociando en cada ámbito, como así se viene produciendo, medidas para que el personal no salga del sistema, a sabiendas de su experiencia, valía profesional, a través de las bolsas, acuerdos, etc. en tanto en cuanto se van resolviendo las diferentes ofertas de empleo público.

Igualmente seremos contundente en exigir (como ya lo hemos hecho en reiteradas ocasiones por escrito al gobierno) los cambios normativos correspondiente para, por un lado, establecer la sanción que debe conllevar la correspondiente responsabilidad (vía disciplinaria) hacia el gestor público responsable del abuso o fraude en la contratación, y por otro lado, contemplar o hacer extensivo al personal funcionario y/o estatutario, las mismas cuantías indemnizatorias que corresponden al personal laboral según el Estatuto de los Trabajadores, al menos como despido improcedente, hecho como se sabe no contempla la norma en la actualidad.

Comisiones Obreras es el primer sindicato en la Función Pública, al contar con el apoyo de un 37,35% del personal público y tener cinco representantes en la Mesa general de negociación de las Administraciones Públicas, frente al 33,91% de UGT (cinco representantes), 22,14% de CSIF (tres), 2,88% de CIG (uno) y 3,20% de ELA (uno).

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

