

CCOO seguirá trabajando para la consolidación y estabilización del empleo público, contra la precariedad y por la ampliación de las plantillas

Analizamos la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE, conocida hoy, sobre los asuntos C-103/18 y C429/18 (acumulados) sobre abuso o fraude en la contratación.

Madrid, 19 de marzo de 2020

En el día de hoy hemos conocido una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre abuso o fraude en la contratación en el ámbito de las administraciones públicas. En un primer análisis pasamos a extraer y detallar lo más significativo de la misma.

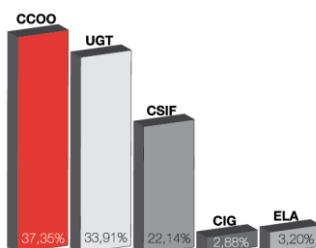
Antes de exponeros los términos de la sentencia, una vez más queremos reiterar nuestro compromiso con la estabilidad del personal interino y temporal, siempre atendiendo a los cauces legalmente establecidos para no frustrar lo que tiene que ser el mecanismo que acabe de una vez por todas con esta situación de precariedad.

La sentencia, conocida en la mañana de hoy, no arroja diferencias sustanciales respecto de otros precedentes sobre idéntica materia. Su contenido, en esencia, es el siguiente:

- La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada, sin perjuicio de la obligación de contar con otra medida que resulte efectiva para evitar o sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos temporales.
- Remite a los órganos jurisdiccionales nacionales el examen tanto de la existencia de abuso, como de la medida sancionadora que, en su caso, proceda. Este pronunciamiento ya tuvo reflejo en las sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de septiembre de 2018. Hay que recordar que, en la STS de 26 de septiembre de 2018, dictada en el recurso 1305/2017 -caso Castrejana López-, ya se dijo que el remedio al abuso -constatado y probado- de la temporalidad del personal funcionario interino no es la conversión en indefinido ni fijo ni ninguna otra figura análoga propia de la jurisdicción social, sino el mantenimiento de la relación funcional. Conviene recordar que el Alto Tribunal no se pronunció sobre la procedencia o no de indemnización en el momento de la sentencia en el caso concreto, argumentando que los daños debieron invocarse en el proceso y estar ligados al producido por la situación de abuso, debiendo acreditarse el mismo.

En idénticos términos se pronunció la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo 1425/2018 -caso Martínez Andrés-, también de 26 de septiembre, en aplicación del art. 9.3, in fine, de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Lo que resulta evidente es que, a falta de una concreta sanción aplicable en nuestro marco normativo nacional, una vez constatado el abuso constante la prestación de servicios, es preciso anudar a aquél una sanción específica, suficientemente disuasoria para la administración como empleadora, que a todas luces se orienta a una concreción económica.



- El hecho de que el empleado haya consentido sucesivos contratos no priva a estos de la consideración de su carácter abusivo, lo que encuentra total encaje con la construcción del Derecho del Trabajo, que se articula sobre la base de la posición de debilidad de las personas trabajadoras respecto del empleador y de ello se hace eco el TJUE al afirmar que “debido a su posición de debilidad respecto del empleador, puede ser víctima de una utilización abusiva, por parte de este, de relaciones laborales de duración determinada sucesivas” de tal modo que “aun cuando el establecimiento y la renovación de esas relaciones laborales se hayan consentido libremente, podría disuadir al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario”.

Como conclusión, desde el Área Pública de CCOO, exigimos al Gobierno y al conjunto de administraciones públicas, responsabilidad, cumplimiento de los acuerdos, reconocimiento de toda la experiencia y profesionalidad del personal que se encuentra en esta precaria situación, absolutamente ajeno a su voluntad, así como, una vez hayamos superado el estado de alarma como consecuencia de la propagación del COVID-19, se agilicen todos los procesos selectivos, con especial atención a los de estabilización y consolidación en el empleo, que deben ajustarse a la situación de excepcional, a diferencia de las ofertas de empleo público ordinarias.

Igualmente instamos a que se pongan en marcha, de una vez por todas, las medidas disuasorias y sancionadoras para evitar el abuso o fraude en la contratación, que debe conllevar además la sanción y responsabilidad de los gestores públicos que la incumplan.

Por último, instamos igualmente al Gobierno a acometer los planes de empleo necesarios para recuperar el empleo público perdido, poner en marcha las medidas necesarias para evitar la disminución del empleo público como consecuencia de las jubilaciones por el envejecimiento de las plantillas y reforzar los servicios públicos, que se han visto, ahora más que nunca, imprescindible para garantizar los derechos a la ciudadanía.

Para más información:

Miriam Pinillos – tlf: 699246851

Secretaría de Políticas Públicas FSC-CCOO

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

