

Personal interino: las conclusiones de la abogada general del TJUE reafirman la estrategia que ha venido defendiendo CCOO

Para CCOO es imprescindible acometer sin más dilación el desarrollo negociado y sin demora de los procesos de estabilización y consolidación derivados de los Acuerdos para la mejora del empleo público firmados por las organizaciones sindicales, único camino para acabar con la alta temporalidad en el empleo público.

Madrid, 17 de octubre de 2019

En la mañana de hoy hemos conocido las conclusiones que la Abogada General (AG) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha presentado en los asuntos C-103/18 y C-429/18 (acumulados) elevados por una jueza de lo contencioso-administrativo de Madrid.

Recordemos que se trata de las conclusiones de la Abogada General que, si bien habitualmente son tomadas muy en consideración por el TJUE, no es la sentencia (que se demorará aún unos meses).

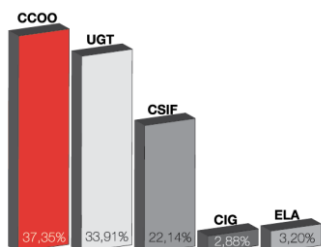
A la espera de un análisis más en profundidad que realizaremos en los próximos días, sí cabe una primera valoración que viene, en nuestra opinión, a centrar el debate frente a expectativas, ajenas en nuestra opinión a la realidad jurídica, que se venían creando de manera interesada:

1) La AG entiende que, frente a la opinión que trasladaba la cuestión prejudicial, en su opinión no cabe “una interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco que permita al juez nacional obviar una clara prohibición del Derecho nacional y sancionar el uso abusivo de sucesivas relaciones de servicio temporales mediante el reconocimiento inmediato de un puesto fijo”. Como veníamos advirtiendo desde CCOO, el TJUE nunca va a decir que las personas objeto de fraude pasarán a fijo por encima de una norma nacional que lo prohíbe, por no ser esa la única sanción posible conforme a la Directiva comunitaria.

2) También de manera expresa avala la jurisprudencia establecida por la jurisdicción contencioso-administrativa del Tribunal Supremo, en sus sentencias de 26 de septiembre de 2018, que establecía que la sanción ante el abuso consistiera en el mantenimiento del empleo hasta su cobertura mediante los correspondientes procesos selectivos y una posible indemnización por los daños ocasionados. Si bien establece, tal y como desde CCOO opinamos cuando se conocieron dichas sentencias, que además debería incluirse una indemnización disuasoria suficiente –a tanto alzado- que sancionara el citado abuso.

3) También establece, lo que es una obviedad, que la convocatoria de los procesos selectivos no son, por sí mismo, sanciones suficientes del abuso o fraude en la contratación (que sí lo serían las expresadas en el apartado anterior).

4) Establece, como ya había dicho el TJUE en anteriores sentencias, que el hecho de que se trate de un solo nombramiento (y no sucesivos nombramientos) no necesariamente elude el abuso si dicho nombramiento es de larga duración, cubre un



puesto de trabajo estructural y no se han previsto, en tiempo tasado, su cobertura reglamentaria mediante los oportunos procesos reglamentarios.

5) Por último, establece que no es necesario que el funcionario o funcionaria interina haya impugnado cada uno de los sucesivos nombramientos para que se pueda analizar por el tribunal nacional si ha existido fraude o abuso en la contratación, elemento este que ya había resuelto en anteriores pronunciamientos el TJUE.

Como primeras conclusiones desde CCOO queremos resaltar las siguientes:

1) En opinión de la Abogada General, la jurisprudencia del Tribunal Supremo establecida en sus sentencias de 26 de septiembre de 2018 (que hasta ahora no había tenido ocasión de analizar el TJUE) es conforme con la Directiva comunitaria, si bien es incompleta.

2) Para que sea completa, se debe establecer una indemnización, preferentemente a tanto alzado, suficiente y disuasoria que castigue el abuso o fraude en la contratación. Esta indemnización (que en cierta medida se podía intuir de las sentencias del TS antes citadas, pero que no concretaba) es precisamente el elemento que desde CCOO criticamos de las citadas sentencias del TS y que, en nuestra opinión, obliga a que se fije de manera expresa en la ley para una adecuada trasposición de la directiva al ordenamiento español.

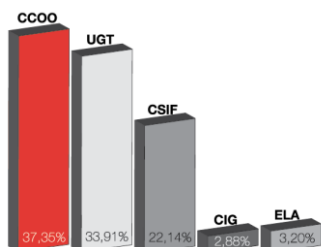
3) Desde el principio de esta polémica, desde CCOO hemos advertido que, frente a lo que se vendía de manera interesada, el TJUE no iba a establecer nunca que la única sanción posible era convertir los contratos o nombramientos temporales en fijos, pasando por encima de los requisitos constitucionales españoles. En opinión de CCOO, no todo vale.

4) Por ello, para CCOO la solución al alto grado de temporalidad injustificada existente en el sector público pasa por el desarrollo urgente y sin demora de los procesos de estabilización y consolidación que se derivan de los Acuerdos para la mejora del empleo público suscritos por este sindicato, para lo que se deben acelerar los procesos de negociación y desarrollo de los procesos selectivos. Negociación en la que, como venimos defendiendo y acordando en muchos ámbitos, se contemple la valoración del tiempo desarrollado de manera temporal o interina y la adaptación de dichos procesos conforme a los límites que nuestra jurisprudencia constitucional marca.

6) Como ya hemos indicado en el día de hoy hemos conocido las conclusiones de la Abogada General del TJUE, que viene a avalar los procesos de estabilización y consolidación recogidos en los Acuerdos de 2017 y 2018, si bien insiste en que deben venir acompañados de la correspondiente indemnización disuasoria suficiente –a tanto alzado- que sancionara el citado abuso.

7) En nuestra opinión, si bien es cierto que era necesario concretar la sanción en el abuso o fraude en la contratación, y ésta debe conllevar una indemnización, hecho que lógicamente no descartamos, insistiremos en el desarrollo de los procesos de estabilización y consolidación, porque para el sindicato debe ser la solución la estabilidad en el empleo y no el cese con indemnización. Queremos una Administración con empleos fijo, que es lo que garantiza la calidad de los servicios públicos.

8) En este sentido, hoy nos hemos vuelto a concentrar ante el Ministerio de Política Territorial y Función Pública para reclamar al Gobierno una garantía de los



incrementos retributivos para el 2020, el impulso de los planes de igualdad y, de manera urgente, que convoque la Comisión de empleo y estabilización para proceder a la adaptación normativa que acabe definitivamente con esta situación y ponga fin a la altísima tasa de temporalidad de las Administraciones Públicas.

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

