

RESUMEN SENTENCIA TJUE DE 19 DE MARZO DE 2020

En la Sentencia se desgaja las principales cuestiones y problemática hasta este momento sobre el trabajo de duración determinada.

Teniendo en cuenta el marco jurídico de la UE encontramos la Directiva 1999/70, teniendo en cuenta su artículo 2, párrafo primero en el cual se determina que los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente directiva y la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de estas relaciones de duración determinada.

Por otro lado, en derecho español se tendrá en cuenta el artículo 8 del Estatuto Marco del personal estatutario, el artículo 9, artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 70 del mismo, así como la disposición transitoria cuarta.

Las cuestiones prejudiciales que nos atañen en esta sentencia van dirigidas a varias vertientes:

- Si existe causa objetiva cuando el trabajador temporal encadena, sin solución de continuidad, sucesivos contratos de interinidad, trabajando todos o prácticamente todos los días con nombramientos consecutivos, que se dilatan con plena estabilidad en el transcurso de los años y, por tanto, entenderse como una necesidad permanente y no temporal, no amparándose como razón objetiva.
- ¿La normativa interna es compatible con la Cláusula 5 en relación a las limitaciones de la contratación sucesiva o relaciones laborales de duración determinada?
- Una vez constatado el abuso de la contratación sucesiva, ¿sería el juez nacional el que tendría que adoptar las medidas efectivas y disuasorias que garanticen el efecto útil del Acuerdo Marco, al no haber una medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno para sancionar dichos abusos?
- ¿Sería acorde conforme a la Directiva, como medida disuasoria y para sancionar el abuso la transformación de la relación estatutaria temporal en una relación estatutaria estable ya sea empleado público fijo o indefinido, con la misma estabilidad que los empleados estatutarios fijos comparables?
- Esta conversión de los empleados estatutarios temporales, ¿supondría el goce de las mismas e idénticas condiciones de trabajo respecto al personal estatutario fijo, bajo los principios de permanencia e inamovilidad, con todos los derechos y obligaciones inherentes, en régimen de igualdad?
- En cuanto a las medidas de sanción, se ponen de relieve las convocatorias de procesos selectivos, la indemnización y la eficacia de la conversión en indefinidos no fijos.

Vamos a desglosar las respuestas que realiza el TJUE sobre las cuestiones anteriores.



En la primera cuestión sobre el concepto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, en relación a la Cláusula 5 de la Directiva, determina que el principal objetivo de esta cláusula es imponer límites a la utilización abusiva de contratación de duración determinada, también se desprende de la sentencia que la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores y, por ello, los contratos de duración determinada solamente pueden responder a situaciones de necesidad en ciertas circunstancias.

Como consecuencia de ello y, también teniendo en cuenta la valoración sobre esta cuestión de la Abogada General en su punto 44 de conclusiones, determina que la Cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse que en la situación de un empleado de duración determinada, hasta el momento en el que se ocupe la plaza vacante de forma definitiva, **ocupa el puesto de trabajo durante varios nombramientos, de modo ininterrumpido durante varios años y desempeñando de forma constante y continuada las mismas funciones, sin proveerse en un período de tiempo que no supere los 3 años un proceso selectivo para ocupar esa plaza vacante, se estaría prorrogando implícitamente de año en año de forma abusiva por parte del empleador.**

La segunda cuestión el TJUE señala que la normativa interna es clara al respecto sobre los requisitos en los que se pueden llevar a cabo la celebración de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. En el artículo 9 mencionado anteriormente se determina que se llevarán a cabo **cuando se trate de prestación de servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros de trabajo.** Esta disposición aclara también que, si se realizan más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios en un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, la Administración tendrá que estudiar las causas de los nombramientos y determinar si es necesario la creación de una plaza estructural adicional. Desprendiendo por tanto de la normativa interna la limitación de tales contratos a efectos de satisfacer **necesidades provisionales.**

Por tanto, se llega a la conclusión de que la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, NO está justificada conforme a la cláusula 5 de la Directiva. Poniendo el TJUE de relieve también el problema estructural que se caracteriza nuestro sector sanitario, que se traduce un elevado porcentaje de empleados públicos temporales.

En cuanto a la cuestión tercera, efectivamente el TJUE declara que según el principio de interpretación exige que los órganos jurisdiccionales nacionales, una vez haya sido constatado el abuso y, tomando en consideración todo su ordenamiento jurídico interno, aplique los métodos necesarios con el fin de garantizar la plena efectividad de la directiva y alcanzar la solución conforme con el objetivo perseguido por esta.

Finalmente, la cuarta, quinta y sexta cuestión, el TJUE apunta que la Cláusula 5 asigna a cada uno de los Estados Miembros un objetivo general en la prevención de los abusos, dejándoles por tanto la elección de los medios para poder conseguirlo. Además esta cláusula no establece unas sanciones específicas, en tal caso, como hemos apuntado en el párrafo anterior



correspondería a los Tribunales nacionales adoptar las medidas necesarias que fueran proporcionadas respecto del abuso producido.

En este caso el TJUE clarifica que a pesar de que la normativa nacional prevé la organización de procesos selectivos que tienen el objeto de cubrir de manera definitiva plazas que son ocupadas provisionalmente por empleados públicos de duración determinada, así como los plazos para establecerlos, pero que NO GARANTIZA que estos procesos se organicen de manera eficiente y eficaz y por consiguiente, nos lleva a la situación en la que nos encontramos de abusos por parte del empleador de las situaciones de duración determinada, por tanto, el TJUE determina que esta no es una medida adecuada para sancionar debidamente los abusos que se producen. En la misma línea determina que la transformación en indefinidos no fijos no permite alcanzar la finalidad perseguida por la Cláusula 5, ya que esa transformación se produce sin perjuicio de la posibilidad de que el empleador amortice la plaza o cese al empleado de duración determinada cuando la plaza se cubra por reingreso del funcionario sustituido, además como señalan los juzgados nacionales la transformación a indefinido no fijo no les permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal estatutario fijo.

Finalmente, en cuanto a la concesión de una indemnización, aclara el TJUE que debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. Además, no solamente ha de ser proporcionada sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula.

