

**SOBRE LOS EFECTOS DE LA SENTENCIA DEL TJUE DE 11 DE FEBRERO DE 2021 EN  
RELACIÓN CON LAS PROPOSICIONES DE LEY O UNA REFORMA LEGISLATIVA**

La sentencia del TJUE del 11 de febrero de 2021, también tiene un efecto positivo de cara a solucionar el problema de la estabilidad del personal público temporal víctima de un abuso por vía legislativa.

En efecto, esta sentencia deja plena libertad a los Legisladores para aprobar una ley que establezca la conversión de los empleados públicos temporales víctimas de un abuso en empleados públicos fijos o equivalentes a los fijos o de carrera, dotándoles de estabilidad en el empleo, ya que, a tenor de esta sentencia, si un Estado miembro no ha traspuesto la Directiva 1999 en el sector público, y por tanto, no ha fijado una sanción efectiva y disuasoria para garantizar el cumplimiento de esta norma comunitaria -y España no lo ha hecho- se aplicará la Ley que permita esa conversión -en el caso griego la Ley 2112/1920-, aunque esa ley fuera contraria a lo que establezcan las disposiciones de rango superior, incluso las disposiciones constitucionales.

En consecuencia, las Cortes Generales o los Parlamentos autonómicos pueden promulgar una disposición legal para transponer la Directiva a la legislación nacional, ordenando en dicha disposición legal la conversión de los empleados públicos víctimas de un abuso en empleados públicos fijos o de carrera, idénticos o equiparables a estos últimos, ya que esta Ley se aplicara aunque su contenido pudiera vulnerar la constitución de 1978, en razón del principio de prevalencia o preferente aplicación de Derecho Comunitario, sobre cualquier norma interna nacional y de que en España no existe ninguna otra medida legislativa alternativa a esta transformación o conversión.

Las objeciones que oponían muchos Servicios Jurídicos en cuanto a que una eventual ley que proveyera la conversión en fijos de los empleados públicos temporales víctimas de un abuso sería inconstitucional, queda así superada por la STJUE de 11 de febrero de 2021, en cuanto que esta sentencia concluye que esa Ley tiene que aplicarse aunque sea contraria a lo que establezcan las disposiciones de rango superior, incluso aunque sea contraria a la Constitución de 1978, por aplicación de los principio de prevalencia, de cooperación leal y de efecto útil del Derecho de la UE. En consecuencia, ya no hay excusas para que los Legisladores legislen en el sentido de transformar los contratos y nombramiento temporales o de interinidad del sector público en contratos y nombramientos fijos, pues ninguna disposición, aunque sea de rango constitucional, puede servir como excusa para que esto no se haga.

Por otra parte, si la primacía del Derecho de la Unión y la obligación de sancionar los abusos en la contratación temporal en el sector público, conlleva que el Estado miembro pueda legislar la medida sancionadora que considere más idónea para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70/CE, incluida la conversión de los empleados públicos víctimas de un abuso en empleados públicos fijos o de carrera, aunque esta conversión pudiera vulnerar la Constitución de 1978, con más razón las autoridades administrativas están obligadas a proceder a esta transformación hasta tanto esa ley no se promulgue, toda vez que como dice la STJUE de 11 de febrero de 2021, apartado 58, y el Auto del mismo TJUE de 30 de septiembre de 2020 ,caso Gondomar, si bien es cierto que la cláusula 5 del Acuerdo marco no impone una obligación general de convertir en contratos por tiempo indefinido los contratos de duración determinada, esta conversión es obligatoria cuando el Estado miembro no ha legislado otra medida efectiva para sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo temporales en el sector público, de tal forma que si la Legislación del Estado miembro no ha previsto una sanción efectiva y disuasoria para garantizar el cumplimiento de la Directiva 1999/70/ce, no cabe más opción que la transformación de los empleados públicos temporales en fijos, precisamente porque ese Estado miembro ha incumplido su obligación de establecer una medida disuasoria, y en tanto en cuanto la Legislación del Estado miembro no la establezca, sin que pueda aplicarse la normativa nacional que lo impide, aunque esta sea de rango constitucional, ya que en caso contrario se socavaría los objetivos y el efecto útil de la Clausula 5 del Acuerdo marco.

En consecuencia, la STJUE de 11 de febrero de 2021 es trascendental, en un doble sentido:

- a) de una parte, porque confirma que las autoridades administrativas, sean estatales, autonómicas o locales, están obligadas a transformar en fijos, o en equiparables a los fijos, a los empleados públicos temporales víctimas de un abuso, precisamente porque en la legislación nacional española no existe una medida sancionadora efectiva y disuasoria para garantizar el cumplimiento de la Directiva;
- b) y, por otro lado, porque deja libertad a los Legisladores de los Estado miembros para fijar, en una norma con rango legal, la medida sancionadora que consideren más oportunas para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70, y hacerlo, aunque la medida sancionadora que se regule pudiera ser contraria o vulnerar disposiciones de la Constitución de 1978. No hay ningún obstáculo formal, para que esa medida legislativa sea la transformación en fijos de los empleados públicos temporales víctimas de un abuso incompatible con la Directiva 1999/70/CE

Fdo; Javier Arauz de Robles