

2020

Comentario de la sentencia del TJUE del 19 de Marzo de 2020

(Asuntos acumulados C-103/2018, y C-429/2018)

Beatriz González González
Empleados Públicos por sus Derechos
20/03/2020



Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18.

Brevemente, os trasladamos nuestras primeras valoraciones a la sentencia dictada, y anticipar que la misma deja muy claro, la forma en que se debe de interpretar la Directiva Comunitaria, y por ello facilita la labor del juez nacional en las sentencias que en un futuro se dicten, y concluye, todavía de forma más clara, **que la fijeza no será la sanción al abuso y si una indemnización**, y de ser la que prevé nuestro derecho nacional para el despido improcedente, solo lo será si esta repara todos los daños, además de ser proporcional y disuasoria.

A) Comencemos a desgranar aquellos aspectos que eran obstáculo, para que ni siquiera se entrara al fondo de las demandas que se planteaban, de especial relevancia, ya que sin estas contestaciones los jueces nacionales, inadmitían o desestimaban la evidencia de la existencia de abuso, ya que la norma nacional y la jurisprudencia del TS así lo permitían:

1º La existencia de un solo nombramiento / contrato, aunque este se dilate indefinidamente en el tiempo.

En este punto la sentencia refiere lo que ya la Abogada General dijo en el punto 44 de sus conclusiones, pero aún es más contundente y claro, tal como entiende la juzgadora el empleado temporal que ha ocupado, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando ello se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar **en el plazo previsto** un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la plaza vacante, se debe de entender que está amparado por la Cláusula 5º y con ello entender que su contrato/nombramiento se prorroga año a año.

Los plazos a tener en cuenta para determinar el incumplimiento por parte de la administración serán el artículo 10.4 del TREBEP, (introducir la plaza ese mismo año o al siguiente en la OEP) y el artículo 70.1 del TREBEP (3 años para la completa ejecución del proceso selectivo) y en Sanidad el 9.3 del EM (Si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años el incumplimiento del estudio que esta situación conlleva, de considerar esta plaza estructural o amortizarla).

Estos incumplimientos están denunciados en nuestra demanda.

2º No haber recurrido el cese/nombramiento, ser acto firme y consentido

Existiendo este previo incumplimiento de las normas nacionales, por la administración empleadora, que deriva en la utilización abusiva de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, el hecho de que el empleado público temporal, consienta esta sucesiva renovación, no puede impedir que el Acuerdo Marco sea aplicado y con ello sancionar el abuso.

En nuestra demanda defendemos la improcedencia de la exigencia de haber recurrido cada cese y nombramiento.

3º La doctrina jurisprudencial habida con relación a los jueces sustitutos y médicos forenses, es contraria a la Directiva.

Esta doctrina jurisprudencial queda de forma expresa declarada contraria a la Directiva Comunitaria, que en definitiva permitía que “razón objetiva” fuera el mero motivo de que el nombramiento respondiera a las causas legales previstas, es decir razones de necesidad, urgencia o desarrollo de programas de renovación, que la norma a su vez prevé con carácter temporal, coyuntural y extraordinario, pero en definitiva no impiden que el empleador, en la práctica, mediante esas renovaciones, en la realidad está cubriendo necesidades permanentes y estables.

En definitiva, esta doctrina jurisprudencial ya no se puede aplicar.

4º Existir causa objetiva (que antes de esta sentencia, existiría siempre, porque se cumple con la causa del nombramiento y su límite temporal).

Íntimamente unida a la anterior y de hecho contestada a la vez, ningún servicio esencial y público o la necesidad de gestionar un sector con mucho personal **pueden justificar el uso de la contratación temporal para desempeñar de modo permanente y estable funciones de los servicios públicos** (de salud) que es la actividad normal del personal estatutario fijo.

Esa contratación temporal, se declara que se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo Marco, que es que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades.

Para llegar a que existe abuso y no está amparado por “razón objetiva”, **se debe de acudir y comprobar, primero** que:

- ⇒ Si la renovación sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender necesidades provisionales.
- ⇒ Si las disposiciones nacionales (las que permiten el uso de contratación temporal) en verdad se están utilizando para cubrir necesidades permanentes y estables del empleador público.

Y ello se consigue demostrando que:

- Los sucesivos contratos no responden a necesidades puntuales y provisionales, sino permanentes.
- El número de contratos/ nombramientos.
- El número de años de temporalidad.
- Realizar las mismas funciones que los trabajadores fijos.
- Existencia de defecto estructural.
- El elevado porcentaje de empleados públicos temporales, quienes constituyen, por esta razón, un elemento esencial del funcionamiento de dicho sector.
- La inexistencia de límites máximos al número de relaciones de servicio de duración determinada sucesivas y en el incumplimiento de la obligación legal de proveer los puestos temporalmente cubiertos por dicho personal mediante el nombramiento de empleados públicos con una relación de servicio de duración indefinida.

En nuestras demandas, la redacción de los hechos esta dirigida, de forma sencilla y clara a que el juzgador declarara ese abuso mediante la relación y prueba de cada uno de los puntos referidos.

B) Para que comprendáis, este punto, que es el de relevancia, y que son las conclusiones a las que llega la sentencia del TJUE, debéis recordar:

Que la cláusula 5 del Acuerdo Marco, tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto establecer límites a la utilización sucesiva de contratos / nombramientos de duración determinada e impone a los Estados miembros la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contenga medidas legales equivalentes.

Estas medidas, (**cláusula 5, apartado 1, letras a) a c)**), recordar que se refieren, a la existencia de razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales, a la duración máxima total de esos sucesivos contratos o relaciones laborales y al número de sus renovaciones

En primer lugar, son cinco, las medidas, que el juzgador refiere, previstas por la normativa nacional que, buscando, pudieran evitar el abuso:

- * La organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas de manera provisional por empleados públicos.
- * La disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.
- * Procesos de estabilización y consolidación.
- * La declaración de indefinido no fijo.

- * La concesión como sanción, de una indemnización **equivalente** a la abonada en caso de despido improcedente

(Dejamos aparte la fijeza)

Claramente, anticipa la sentencia, que ninguna de las medidas nacionales mencionadas están comprendida en alguna de las categorías de medidas contempladas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco, destinadas a prevenir la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

En segundo lugar, la sentencia del TJUE comprueba, si tales medidas constituyen «medidas legales equivalentes para prevenir los abusos», en el sentido de dicha cláusula.

- * **En primer término:** la organización, **dentro de los plazos exigidos**, de procesos selectivos declara que tal medida si sería adecuada, para evitar que se perpetúe la situación de precariedad de dichos empleados.

Pero también observa que **estos plazos no se cumplen.**

Por ello concluye que, en estas circunstancias, en que la normativa nacional establece el proceso y unos plazos, pero no garantiza su cumplimiento, **no resulta medida adecuada para prevenir la utilización abusiva, por parte del empleador, de sucesivas relaciones de servicio temporales.**

Y tampoco resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones de servicio, ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, ya que su aplicación no tendría ningún efecto negativo para ese empleador.

- * **En segundo término:** la Disposición Transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, que prevé la posibilidad de que la Administración lleve a cabo un proceso selectivo de consolidación de empleo dirigida a los puestos desempeñados interina o temporalmente.

Al atribuir solo una facultad a la Administración, que hace que no esté obligada a aplicarla, aun cuando se haya comprobado que recurría de manera abusiva a la utilización de sucesivos contratos temporales, **se concluye que no es ni adecuada, ni sanción efectiva.**

- * **En tercer término :** Procesos de estabilización y consolidación :

Precisa la sentencia que el hecho de que se proceda a la organización de procesos selectivos, abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso, y que ofrecen a los empleados públicos temporales que fueron objeto

de abuso, la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, **es proceso que no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada** para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos y nombramientos temporales.

Reitera todo lo dicho al respecto en el punto 68 de las conclusiones de la Abogada General, terminando diciendo que, **dado que la organización de estos procesos es independiente de cualquier consideración relativa al previo abuso, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva** de tales relaciones de servicio, **ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión.**

- * **En cuarto término:** Por lo que respecta a la transformación de los empleados públicos temporales, víctimas del abuso, en «indefinidos no fijos», **declara que tampoco esta medida permite alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco.**

El Tribunal acepta las conclusiones que al respecto llega la juzgadora, de que no puede ser medida que permita alcanzar la finalidad perseguida por el Acuerdo marco, al producirse esta transformación sin perjuicio de la posibilidad de que el empleador amortice la plaza o cese al empleado público temporal cuando la plaza se cubra por la reincorporación del funcionario sustituido. Y, además, también ya que a diferencia de lo que sucede en el sector privado, que el abuso de contratos temporales los convierte en indefinido, **en el caso de los empleados públicos temporales el ser «indefinidos no fijos» no les permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal estatutario fijo.**

- * **Por último,** en cuanto a la concesión de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, y advirtiendo de que solo constituirá una «medida legal equivalente», si se concibe y dirige específicamente al sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, **es decir debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada,** debiendo además esta indemnización no solo debe de ser proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula.

De la misma forma que, en esa sentencia, se excluyen estas cinco posibilidades como medida adecuada para prevenir o como medida adecuada para sancionar el abuso, nosotros en nuestra demanda lo hacemos de idéntica manera.

C) Declaración de personal fijo o equivalente.

Este concreto punto, intentaremos dejarlo tan claro como nosotros lo vemos.

Hasta esta sentencia el TJUE no cuestionaba que la cláusula 5ª, cumplía las condiciones para ser de aplicación directa si un estado no trasponía la Directiva Comunitaria, en esta sentencia de forma clara expresa que el juez nacional se encuentra con una normativa de derecho nacional que impide que un funcionario o trabajador estatutario temporal adquiera la condición de fijo, sin haber superado un proceso selectivo de libre concurrencia, y se parte de que esta cláusula 5ª, no es suficientemente clara y precisa, por lo tanto no tiene eficacia directa y no puede ser alegada por un particular frente a un juez, (que es lo que permitiría su desplazamiento y aplicar la cláusula 5ª de forma directa) por eso el juez no estará obligado a no aplicar la norma que impide dar la fijeza al trabajador temporal, en otras palabras, sin oposición (norma nacional) no hay fijeza

Concluye esta sentencia, diciendo que todo el actuar de juez nacional y dentro de sus competencias, deben interpretar la Directiva en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva, para así alcanzar el resultado que esta persigue, debe de tener como objetivo garantizar la plena efectividad de la directiva y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta.

Pero añade y recuerda que el juez nacional debe, partiendo como referencia del contenido de la directiva, cuando interpreta y aplica las normas nacionales, respetar los límites propios de los principios generales de derecho, seguridad jurídica e irretroactividad de la norma y nunca el contenido de una directiva puede servir de base para ir en contra de la norma nacional (obtener la fijeza sin oposición)

D) EN CONCLUSIÓN:

PRIMERA.- Conforme lo fijado en la sentencia del TJUE la sanción al abuso es la indemnización, y para que la contemplada en nuestro derecho para el despido improcedente sea sanción equivalente, debe ser de tal cuantía que además de proporcional al abuso y disuasoria, sea reparadora de la totalidad del daño sufrido por el trabajador temporal.

SEGUNDA.- Precisar que la manifestación anterior, se puede modular ya que en el supuesto de los trabajadores temporales en régimen laboral, pueden existir matizaciones al respecto, dado que nuestros tribunales nacionales han reconocido la fijeza a trabajadores laborales temporales en abuso, existiendo además la posibilidad de fijeza que permite el artículo 61.7 del TREBEP.

TERCERA.- Nuestra demanda en los laborales temporales, es plenamente conforme con lo declarado en la sentencia y no modificaremos los SUPPLICOS.

CUARTO.- En los funcionarios interinos, sin embargo sin perjuicio de entender que la fijeza pueda continuar manteniéndose en algunos supuestos, no lo podrá ser sobre la propia jurisprudencia del TJUE sino buscando como se hace en la demanda, la existencia de ese proceso selectivo, de libre concurrencia, que haga que la norma nacional (la que exige la oposición) se haya cumplido.

QUINTO.- En otros supuestos, simplemente se desistirá de la petición de fijeza, manteniendo el resto de la demanda plena virtualidad, pues como sabéis desde el principio incluíamos como sanción al abuso en nuestro suplico la indemnización en la cuantía del despido improcedente.

Sé que muchos de vosotros teníais expectativas en que el Tribunal fijase la conversión del contrato temporal en fijo, y la sanción hoy fijada por el tribunal os resulta insuficiente, pero este es un hito más en el camino que hay que ir recorriendo, y si tenemos en cuenta el punto de partida hemos avanzado mucho, tod@s juntos unidos, por un objetivo común, la sanción al abuso del personal temporal.

Mucho ánimo a tod@s porque la sentencia tiene muchos aspectos positivos, y los futuros pronunciamientos judiciales perfilarán caso a caso la sanción al abuso.

Beatriz González

Madrid 19 de marzo de 2020.