



NOTA SOBRE EL BORRADOR DE REAL DECRETO LEY PARA LA REDUCCION DE LA TEMPORALIDAD

El borrador citado en el título de esta nota, rehabilita los procesos selectivos de estabilización, como mecanismo para sancionar los abusos en la contratación temporal sucesiva del personal público temporal en situación incompatible con la Directiva 1999/70/CE, añadiendo que la no superación de estos procesos selectivos, dará lugar a una indemnización para el personal público afectado de 20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades, que se devengará a partir de la fecha de cese efectivo.

A nuestro criterio, dicho sea con el máximo respeto, este borrador infringe la Directiva 1999/70/CE que dice estar aplicando.

PRIMERO.- Como primera providencia, volvemos a insistir en que la articulación de procesos selectivos de acceso libre, como son los procesos de estabilización a los que se refiere el borrador, en ningún caso pueden constituir una medida sancionadora efectiva para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70/CE.

El **Auto de TJUE de 2 de junio de 2021, asunto C-103/19**, disipa todas las dudas, estableciendo lo que sigue:

43 *En segundo término, una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, que prevé la organización de procesos selectivos destinados a cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada, así como los plazos concretos a tal fin, pero que no garantiza que esos procesos se organicen efectivamente, no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva, por parte del empleador de que se trate, de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada. La antedicha normativa 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 (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 97).*

- 45 (...) Por lo demás, si bien la organización de procesos selectivos abiertos a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada permite a estos últimos aspirar a obtener un puesto permanente y estable y, por tanto, el acceso a la condición de personal estatutario fijo, ello no exime a Estados miembros de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 100).
- 46 Pues bien, toda vez que estos procesos, en virtud del artículo 61, apartado 1, del Estatuto Básico del Empleado Público, también están abiertos a los candidatos que no hayan sido víctimas de ese abuso y no confieren a los empleados públicos víctimas de tal abuso ninguna garantía de adquirir la condición de personal estatutario fijo, en el sentido del artículo 20, apartado 1, del Estatuto Marco, no pueden constituir medidas que sancionen debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.
- 47 En efecto, dado que la organización de tales procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de nombramientos o relaciones de servicio, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales nombramientos o relaciones de servicio ni para subsanar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. Por tanto, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 101).

A tenor de lo que dictamina el TJUE en este Auto, podemos concluir:

- i. Primero, que ningún proceso selectivo -tampoco los de estabilización o consolidación- son una medida sancionadora que cumpla con los requisitos de la Cláusula 5 del Acuerdo marco de la Directiva 1999/70, por tres razones fundamentales:
1. Porque estos procesos selectivos están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de un abuso. En consecuencia, todos los procesos selectivos convocados al amparo de la LPGE de 2017 o al amparo del art 10 EBEP son contrarios al Acuerdo marco, ya que estos procesos están abiertos a candidatos que no han sido víctimas de un abuso.

2. Porque estos procesos selectivos se organizan sin tomar en consideración el carácter abusivo de la relación mantenida con los empleados públicos temporales por la Administración convocante, de tal manera que no son una medida sancionadora específicamente prevista ni para sancionar el abuso, ni para subsanar o eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, “ya que su aplicación no tendría ningún efecto negativo para ese empleador”.
 3. Y porque estos procesos selectivos no confieren a los empleados públicos víctimas de un abuso, ninguna garantía de adquirir la condición de personal fijo.
- ii. Segundo, que el auto del TJUE de 2 de junio de 2021, al indicar en su apartado 46, que los procesos selectivos no cumplen con los requisitos de la Directiva porque “no confieren a los empleados públicos víctimas de un abuso ninguna garantía de adquirir la condición de personal estatutario fijo”, confirma que la medida sancionadora para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Cláusula 5 del Acuerdo marco en nuestro país, no puede ser otra que la estabilización del personal temporal víctimas de un abuso mediante su conversión en empleados públicos fijos o de carrera, dictaminando que, cualquier otra medida que no garantice a las víctimas de un abuso adquirir la condición de personal fijo, no cumpliría los requisitos de la norma comunitaria.

SEGUNDO.- Frente a ello, no cabe oponer que es la **indemnización de 20 días de las retribuciones fijas por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades, que se devenga en la fecha de cese efectivo, la que constituye la verdadera medida sancionadora, ya que es lo cierto que esta indemnización tampoco cumple con los requisitos de la Directiva 1999/70/CE.**

En efecto, para que una indemnización, como cualquier otra medida sancionadora, cumpla con la Directiva 1999/70/CE, es imprescindible que reúna los siguientes requisitos:

- Uno, la medida sancionadora debe ser “*proporcionada y lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en la decisión del Acuerdo marco*” (Vid Sentencia TJUE de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-16/15, Pérez López contra la Administración empleadora, apartado 30).
- Dos, las medidas sancionadoras no pueden ser “*menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia), ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el*

ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad)” (Vid Sentencia TJUE de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-16/15, apartado 31).

- Y tres, las medidas sancionadoras *deben “ofrecer garantías de protección de los trabajadores efectivos y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso, eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, y garantizar en todo momento los resultados fijados por dicha Directiva”* (Vid Sentencia TJUE de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-16/15 Pérez López contra el SERMAS, apartado 32)

Pues bien, es de todo punto evidente que esta indemnización de 20 días con un máximo de 12 mensualidades, que se prevé en el borrador, no cumple con estos requisitos.

- a) **En primer lugar**, porque el borrador infringe el principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables, consagrado en los arts 9.3 y 25.1 CE, principio este de irretroactividad que opera también respecto a las disposiciones de la UE, tal y como reconoce el TJUE en su sentencia en el asunto C-42/17, MAS y MD.

No se olvide que la Cláusula 5 del Acuerdo marco obliga a los Estados miembros a fijar una sanción, y que en esta materia sancionadora rige el principio de legalidad impuesto por los arts 25CE y 25 de la Ley 39/2015, de tal forma que únicamente puede imponerse las sanciones tipificadas en una norma con rango legal, y que respecto de estas normas sancionadoras opera siempre el principio de irretroactividad antes citado.

Y como quiera que, tal y como se desprende de la jurisprudencia del TJUE (por todas, vid **STJUE de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04, Caso Adeneler, Apartado 106: Auto de 1 de octubre de 2010, asunto C-3/10, Franco Afiliado en cuyo apartado 42; y SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 41 o STJUE de 21 de noviembre de 2018, asunto C- 619/17, apartados 60, y 67 a 71)** en el supuesto de que la Legislación de un Estado miembro no haya fijado una sanción para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70/CE y acabar con la precarización de los empleados públicos, procede la conversión de esos empleados públicos en empleados públicos fijos, sin que pueda aplicarse la normativa interna que lo impide, siendo esta conversión aplicable a todo el personal público que se encuentra en situación de abuso incompatible con la Directiva 1999/70/CE y siendo la indemnización de 20 días una medida sancionadora menos favorable que la conversión en fijos, parece claro que, esta medida indemnizatoria y la Ley que la contiene, no puede aplicarse retroactivamente a aquellos empleados públicos que ya se encuentren en situación de abuso y que han actuado sus derechos reclamando la conversión de su

relación temporal abusiva en una relación fija, aplicando la doctrina del TJUE anteriormente citada.

- b) En segundo lugar**, porque el reconocimiento de la indemnización como sanción alternativa a la fijeza, excluyendo al personal público temporal víctima de un abuso del beneficio de la estabilidad en el empleo –estabilización que se concibe, como la medida sancionadora más adecuada en cuanto que garantiza la protección de los trabajadores víctimas de un abuso, borrando definitivamente los efectos del mismo, pues como dice el TJUE en su sentencia de 8 de mayo de 2019, *“la estabilidad laboral es el principal factor de protección de los trabajadores”*-, exige que esa indemnización tenga una naturaleza equivalente a dicha estabilización, tanto desde el punto de vista disuasorio para el empleador, como desde la perspectiva compensatoria para la víctima del abuso, de tal forma que la indemnización debe ser tan importante, que se constituya en una alternativa real a la estabilización como garantía de cumplimiento de los objetivos de la Cláusula 5 del Acuerdo marco.

En definitiva, la indemnización tiene que ser de tal importancia y trascendencia que se constituya en una garantía de protección jurídica eficaz de los derechos que se derivan de la Directiva 1999/70/CE que no son otros que los de “evitar la precarización de la situación de los asalariados” y garantizar “el derecho a la estabilidad en el empleo, que se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores” (vid SSTJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-16/15, apartados 26 y 27 y de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18, apartados 53, 54, 58, 71, 75, 76,77)

Desde esta perspectiva, es evidente que una indemnización de 20 días por año deservicio con un límite de 12 mensualidades no puede concebirse como una garantía para acabar con la precarización de los empleados públicos, pues, por un lado, ni es disuasoria ni, por otro, garantiza la adecuada protección de las víctimas del abuso.

Precisamente por ello la **STJUE de 7 de marzo de 2018, asunto C-494/16, caso Santoro**, establece que, para que una indemnización cumpla con los requisitos de la Directiva en el Sector público, es imprescindible que vaya acompañada de un mecanismo de sanciones efectivo y disuasorio adicional a esa indemnización, lo que no sucede en el borrador, donde únicamente se prevé como posible sanción (ya que la convocatoria de los procesos de estabilización no lo es conforme ha declarado el TJUE en su Auto de 2 de junio de 2021 antes citado), una indemnización de 12 días por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades, sin que vaya acompañada de ningún otro mecanismo adicional de sanciones, efectivo y disuasorio.

Al no prever el borrador ningún mecanismo sancionador adicional efectivo y disuasorio a la mera indemnización de 20 días, el borrador infringe la **STJUE de 7 de marzo de 2018, asunto C-494/16, caso Santoro** y demás doctrina citada

En la misma línea, cabe citar la **STJUE de 21 de noviembre de 2018, asunto C- 619/17**, que en sus apartados 92 y siguientes se pronunciaba acerca de que la indemnización prevista en el art 49 del Estatuto de los Trabajadores, de 12 días por año de servicio, no era acorde con la cláusula 5 del Acuerdo marco, razonando el TJUE en esta sentencia lo que sigue:

- 92 *A este respecto, procede señalar que una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencimiento del término por el cual dichos contratos fueron celebrados, no forma parte, a primera vista, de una de las categorías de medidas destinadas a evitar los abusos y a las que se refiere la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco.*
- 93 *Una medida nacional de este tipo no parece constituir una «medida legal equivalente para prevenir los abusos», en el sentido de dicha disposición.*
- 94 *El abono de una indemnización por extinción de contrato, como la contemplada en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo marco, consistente en prevenir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada. En efecto, tal abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter lícito o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada.*
- 95 *En consecuencia, esa medida no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión y, por consiguiente, no parece constituir, por sí sola, una medida suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco, conforme a la jurisprudencia recordada en el apartado 87 de la presente sentencia.*
- 96 *Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que incumbe al tribunal nacional apreciar, conforme a todas las normas*

del Derecho nacional aplicables, si una medida como la controvertida en el litigio principal, que establece el abono obligatorio de una indemnización a los trabajadores con ciertos contratos de trabajo de duración determinada al vencer el término por el que dichos contratos se celebraron, constituye una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o de relaciones laborales de duración determinada o una medida legal equivalente, en el sentido de dicha disposición.

O la **STJUE en su sentencia de 25 de octubre de 2018, asunto C-331/17**, que avoca a la estabilización como única medida sancionadora posible, dado que en el ámbito privado el art 15 del Estatuto de los trabajadores, obliga a al conversión en fijos de aquellos trabajadores temporales que lleven mas de 2 años trabajando para el mismo empresario, diciendo que;

71 “Al no permitir en ningún caso, en un sector, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contrato de duración indefinida, la normativa nacional controvertida en el litigio principal puede suponer una discriminación entre los trabajadores de duración determinada del citado sector y los trabajadores de duración determinada de los demás sectores, que, previa recalificación de su contrato de trabajo en caso de infracción de las normas relativas a la celebración de contratos de duración determinada, pueden pasar a ser trabajadores con contratos de duración indefinida comparables en el sentido de la Cláusula 4.1 del Acuerdo marco”.

c) En tercer lugar, porque es de todo punto evidente que la indemnización prevista de 20 días con un tope de 12 mensualidades, no es una indemnización disuasoria, para unas Administraciones Públicas que manejan un presupuesto y unos fondos millonarios, por lo que puede compensarle seguir abusando de la relación temporal sucesiva, utilizando a su empleados públicos temporales para privarles de los derechos que son propios de los funcionarios fijos o de carrera, ya que la indemnización a abonar no representa nada en relación con sus presupuestos. Para las Administraciones Públicas, esta indemnización es una indemnización simbólica, en función de los fondos públicos que manejan.

Y prueba de que esta indemnización no es disuasoria, la constituye el hecho de que las indemnizaciones a favor de los indefinidos no fijos están implementadas en nuestro país desde hace tiempo y, sin embargo, ello no ha impedido el abuso en la contratación temporal de trabajadores públicos, que se ha incrementado en los últimos años de una manera exponencial

Nuestro tribunal Supremo ya ha rechazado la vía indemnizatoria, pues nunca tendría efectos disuasorios Así:

- La **Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia 207/2019, de fecha 13 de marzo de 2019**, nos enseña en su FJ Cuarto, apartado 3, que en España una eventual indemnización no sería una sanción acorde con la Directiva, pues *“no sólo no constituye una sanción por el uso abusivo, sino que ni siquiera posee, por sí sola, el efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal ...”*
 - Y la **Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en sus sentencias nº 1425 y 1426 de 26 de septiembre de 2018**, concluye que en España una eventual indemnización económica no es una medida de protección de los empleados públicos que cumpla con los requisitos de la cláusula 5 del Acuerdo marco del Directiva 1999/70/CE, en tanto que, *“una consecuencia que consistiera sólo en el reconocimiento de un derecho al resarcimiento de los daños y perjuicios que pudiera haber causado el abuso, no sería lo bastante disuasorio como para garantizar esta plena eficacia, por razón del quantum reducido que en buena lógica cabría fijar para la eventual indemnización”*.
- d) En cuarto lugar**, porque la indemnización de 20 días por año de servicio con un límite máximo de 12 mensualidades vulnera el principio de compensación adecuada e íntegra de los perjuicios causados (vid STJUE Marshall, asunto C271/91, apartado 26 y Pacuay, asunto C-460/06, apartado 46), de conformidad con el cual: **(i)** de una parte, la gravedad de las sanciones deberá adecuarse a la gravedad de las infracciones que se castiga, garantizando un efecto realmente disuasorio (vid STJUE de 25 de abril de 2013, C-81/12, apartado 63); **(ii)** debe tener en cuenta el comportamiento reincidente de la Administración empleadora (vid STJUE de 25 de abril de 2013, C-81/12, apartado 67); **(iii)** además, la indemnización no puede ser meramente simbólica, sino que debe constituir un resarcimiento adecuado e integral de los daños sufridos, de tal forma que si un Estado miembro elige sancionar una obligación del derecho de la Unión mediante la concesión de una indemnización, esta debe ser eficaz y tener un efecto disuasorio adecuado en el sentido de que debe permitir compensar íntegramente los perjuicios sufridos por la víctima (vid STJUE 17 de diciembre de 2015, C-407/14, apartado 33).

Desde esta perspectiva, establecer una única indemnización global de 20 días por año de servicio y, además, con un límite de 12 mensualidades, vulnera el principio de reparación integral de los perjuicios efectivamente sufridos, en cuanto que, aplicando,

mutatis mutandi, lo que establece el **TJUE en sus sentencias de 21 de noviembre de 2018 y de 22 de enero de 2020, asunto C-177/18**, las indemnizaciones como ésta, únicamente compensan el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa distinta que no estaba prevista en el momento la celebración del contrato o nombramiento, ya que supuestamente al interino se le nombra para realizar una sustitución puntual o cubrir una vacante urgente y excepcional, hasta que la plaza se provea a través de los procesos selectivos pertinentes en los plazos reglamentarios, y sin embargo, el temporal nombrado permanece prestando servicios a la Administración más allá de los plazos normales que justificaron su nombramiento, generando una expectativas legítimas por parte del empleado público temporal en lo que respecta a la permanencia y estabilización de su relación de empleo, que es lo único que se compensaría a través de esta indemnización de 20 días por año de servicio.

Como dice la Abogada General de la UE en sus conclusiones de 26 de octubre de 2017, asunto C-494/16, caso Santoro, *“esta estandarización de las sanciones, en lugar de permitir evitar la reincidencia, puede favorecerla, por el hecho de que exista un tope universal que no se puede rebasar, independientemente del carácter recurrente de los abusos. Considero, al igual que la Comisión, que la desproporción entre el alcance potencial del abuso que puede haber tenido consecuencias a lo largo de varios años y la indemnización global de un máximo de 12 mensualidades de la retribución, puede debilitar el efecto disuasorio de las medidas sancionadoras”*.

Además, el principio de reparación integral, exige que se compensen la totalidad de los perjuicios sufridos por la víctima del abuso, por lo que no puede limitarse la compensación a esta indemnización de 20 días, perjuicios que van desde los derivados de la pérdida de oportunidades -que se utiliza en la **STJUE de 7 de marzo de 2018-**, hasta la imposibilidad de promocionarse y ascender dentro del ámbito administrativo, hasta los daños morales que van inherentes a toda situación de precariedad en el empleo por lo que tiene de zozobra, inseguridad, coacción o precariedad personal, familiar o social, y demás perjuicios que puedan acreditarse, teniendo siempre en cuenta que, como dice el **Auto TJUE de 12 de diciembre de 2013, asunto C-50/13, caso Papalia, apartado 32:**

En el caso de autos, según la resolución de remisión, la prueba exigida por el Derecho nacional puede resultar muy difícil, si no casi imposible, de presentar por un trabajador como el Sr. Papalia. Por tanto, no se puede descartar que este requisito sea tal que haga prácticamente imposible o excesivamente difícil para este trabajador el ejercicio de los derechos que le atribuye la legislación de la UE y, en

particular, su derecho a indemnización por el daño sufrido. por el uso abusivo por parte de su antiguo empleador público de una sucesión de contratos laborales de duración determinada.

- e) **En quinto lugar**, porque el Derecho de la Unión prohíbe tajantemente que la reparación del perjuicio sufrido por una persona a causa de una obligación del Derecho de la Unión Europea esté limitada por un tope máximo fijado a priori (vid en este sentido, **STJUE de 2 de agosto de 1993, asunto C-271/91, caso Marshall y STJUE de 17 de diciembre de 2015, asunto C-407/14, caso Arjona Camacho**).

Pues bien, la compensación que se fija en el borrador fija la indemnización limitándola por un doble tope máximo fijado a priori.

- (i) La establece en 20 días por año de servicio
- (ii) Fija un máximo de 12 mensualidades,

Con ello se vulnera, además, el principio de proporcionalidad, pues no se compensan ni indemnizan los abusos que se producen a partir de los 15 años de servicios en régimen de abuso en la temporalidad.

- f) **En sexto lugar**, porque la indemnización prevista en el borrador infringe el principio de equivalencia, de conformidad con el cual, las personas que invocan *“los derechos conferidos por el Ordenamiento jurídico de la Unión no deben caer en situación de desventaja respecto de aquellos que invocan derechos de carácter puramente interno”*.

Pues bien, se vulnera este principio desde el momento que el art 96.2 EBEP establece que, en caso de cese o despido improcedente de los trabajadores públicos fijos porque no hayan cometido ninguna falta o infracción, procede siempre su readmisión, sin que la Administración empleadora pueda optar por una indemnización.

El hecho de que, sin embargo, aplicando la Directiva comunitaria, no se reconozca este derecho a la readmisión de los trabajadores públicos temporales víctimas de un abuso, vulnera el principio de equivalencia en cuanto que se les sitúa en una situación de desventaja respecto de los primeros, ya que el cese de estos empleados públicos temporales, que no han cometido ninguna falta, simplemente cuando la Administración empleadora, infringiendo la Directiva, ha abusado de su contratación

temporal sucesiva, debería ser calificado como un despido improcedente, con derecho del empleado público a ser readmitido conforme al art 96.2 EBEP.

No se olvide, en esta línea argumental, que la indemnización a abonar a un trabajador a la finalización del contrato de trabajo que le vincula como empresario, está comprendida dentro del concepto de “condiciones de trabajo” en el sentido de la Cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo marco (vid **STJUE de 5 de junio de 2018**), asunto **C-677/16, Montero Mateos, apartados 44 a 48**).

g) En séptimo lugar, porque la indemnización sólo se devenga en el momento de cese, lo que significa: **(i)** por una parte, incurre en el vicio que prohíbe el **TJUE en su auto de 9 de febrero de 2017, C-446/2016, Caso Francisco Rodrigo Sanz (apartado 44)**, pues *“en lugar de mejorar la calidad del trabajo con contrato de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 como por el Acuerdo marco, (...) perpetua el mantenimiento de una situación desfavorable para los empleados con contrato de duración determinada.”*, hasta que se produzca el cese, imposibilitando el cumplimiento de los objetivos del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, que tiene por objeto *“evitar la precarización de la situación de los asalariados”* (vid **STJUE de 14 de septiembre de 2016, Asunto 16/15, contra el SERMAS (apartados 26 y 27 y 47 y 48)**); y **(ii)** no presenta garantías de protección de los funcionarios temporales, pues si la Administración empleadora no los cesa, éstos no perciben indemnización alguna, y puede la empleadora seguir abusando de su falta de estabilidad en el empleo, utilizándolos para privarles de los derechos que son propios de los funcionarios fijos, que es justamente lo que prohíbe la Directiva, repercutiendo negativamente en el desarrollo de su carrera y su formación profesional, manteniéndolos en un régimen de precariedad e inseguridad en el trabajo que da lugar a precariedad y inseguridad personal, familiar y social.

h) Y en octavo lugar, porque el **Resolución del Parlamento Europeo de 31 de mayo de 2018, sobre la respuesta a las peticiones sobre la lucha contra la precariedad y el uso abusivo de los contratos de trabajo de duración determinada (2018/2600 (RSP))**, en su apartado 22, *“Condena el despido de los trabajadores que fueron reconocidos por las autoridades judiciales competentes como víctimas de un uso abusivo de contratos de duración determinada, en infracción de la Directiva 1999/70/CE;*

Y recordemos, que el Tribunal de Justicia de la UE, tiene declarado que *“a pesar de que (...) no estén destinadas a producir efectos vinculantes, las autoridades*



nacionales están obligados a tener en cuenta las recomendaciones del Parlamento a la hora de resolver los litigios de que conocen, sobre todo cuando aquéllas ilustran acerca de la interpretación de disposiciones nacionales adoptadas con el fin de darles aplicación, o cuando tienen por objeto completar las disposiciones comunitarias dotadas de fuerza vinculante” (vid SSTJUE de 24 de abril de 2008, asunto C-55/06, apartado 94 y de 11 de septiembre de 2003, asunto c-207/2001 apartado 41)

En Madrid a 2 de julio de 2021

Fdo: Javier Arauz de Robles