



NOTA SOBRE LA SENTENCIA DEL TJUE DE 13 DE ENERO DE 2022

El 13 de enero de 2022, en el asunto C-282/19, el TJUE ha dictado una nueva sentencia sobre la aplicación de la Directiva 1999/70/CE, que vuelve a poner de manifiesto que las actuaciones y decisiones adoptadas por las autoridades españolas, tanto las administrativas y legislativas, como las judiciales, vulnera la normativa comunitaria.

Así, de esta sentencia vamos a destacar lo siguiente:

Primero.- La STJUE de 13 de enero de 2022 enmienda a la plana a muchos juzgados y tribunales nacionales, que venían sosteniendo que la Directiva 1999/70/CE no es aplicable al personal docente.

La STJUE de 13 de enero de 2022, siguiendo el criterio que aparecía recogido ya en en las SSTJUE Popescu y Mascolo, esta última de 26 de noviembre de 2014, deja claro que el *Acuerdo marco también se aplica al personal contratado en el Sector de la enseñanza impartida en centros públicos.*

Segundo.- La sentencia nos vuelve a recordar que, la Cláusula 5 del Acuerdo marco, no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada, aunque para ello, es condición indispensable que, en la Legislación nacional exista otra medida sancionadora para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70/CE.

Así, la STJUE de 13 de enero de 2022, tras recordarnos en los apartados 81 y 82 que la transformación en fijos no es obligatoria, añade lo que sigue:

83 No obstante, para que tal normativa nacional pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 48 y jurisprudencia citada).

84 De ello se desprende que, cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sanciona debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios

términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 24 de junio de 2021, Obras y Servicios Públicos y Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, apartado 49 y jurisprudencia citada).

85 Por tanto, procede considerar que, en el caso de autos, si se demuestra que en la normativa nacional controvertida en el litigio principal no existe ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos eventualmente constatados respecto del personal del sector de la enseñanza pública de la religión católica, tal situación podría menoscabar el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

Tercero.- La STJUE de 13 de enero de 2022, después de reconocer que en algunas ocasiones en el Sector públicos es necesaria la contratación de empleados temporales para realizar servicios excepcionales, puntuales o esporádicos, añade que hay que evitar que la contratación temporal se utilice en apariencia para atender a una necesidad de sustitución de personal y, sin embargo, en realidad se emplee para cubrir necesidades que no son provisionales, sino permanentes, estructurales y estables del empleador.

Y añade que el nombramiento de docentes temporales, en cuanto que no responda a necesidades provisionales de la Administración empleadora, sino a necesidades de programación habitual de ésta, y en cuanto dé lugar a la realización de tareas similares o incluso idénticas durante varios años, permite concluir que estos nombramientos temporales lo son para realizar funciones permanentes, estructurales y estables y que, por tanto, estos docentes se encuentran en situación de abuso (vid apartado 110 de la sentencia).

Y, frente a ello, nos vuelve a enseñar la STJUE que las alegaciones relativas a los intereses financieros del Estado y las consideraciones presupuestarias, no pueden justificar la falta de cualquier medida preventiva contra la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada (vid apartado 111 STJUE).

Cuarto.- La STJUE de 13 de enero de 2022 obliga a las autoridades judiciales españolas a sancionar los abusos producidos para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, sin que en ningún caso puedan consentir o mantener situaciones que puedan menoscabar el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo marco, velando porque los trabajadores víctimas de un abuso no se vean disuadidos, con la esperanza de seguir empleados en el sector público, de hacer valer sus derechos, aplicando el principio de interpretación conforme.

Quinto.- Por último, STJUE de 13 de enero de 2022, concluye lo que sigue:

125 A la vista de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido, por una parte, de que se opone a una normativa nacional que excluye a los profesores de religión católica de los centros de enseñanza pública de la aplicación de las normas que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, si no existe ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione dicha utilización abusiva

De esta manera, al no existir en la Legislación española, una medida sancionadora para dar cumplimiento a la Cláusula 5 del Acuerdo marco en el sector público, de conformidad con esta doctrina jurisprudencial y con el principio comunitario de equivalencia, habrá que aplicar las normas nacionales que sancionan la utilización abusiva de contratos temporales mediante la transformación de los mismos en fijos, aplicando el art 15 del Estatuto de los Trabajadores, que obligo a hacer fijos a los trabajadores que lleven más de 24 meses en un periodo de 30, trabajando para el mismo empresario, o el art. 87.3 del EBEP, en su redacción dada por la Ley 11/2020, de PGE 2021, que aplicando el derecho interno, permite que los trabajadores privados de empresas privadas que pasan al sector público, puedan desempeñar las mismas funciones que los funcionarios de carrera aunque no hayan superado procesos selectivos, con la condición a extinguir, por lo que el principio de equivalencia impide que, aplicando el Derecho de la UE, el personal público que ha sido seleccionados con arreglo a procesos selectivos sujetos a principios de igualdad, publicidad y libre concurrencia, no puedan obtener el mismo beneficio, y permanecer en su puesto de trabajo con la condición a extinguir.

En definitiva, la STJUE de 13 de enero de 2022 confirma el criterio que el propio TJUE había mantenido en su Sentencia de 25 de octubre de 2018, asunto C-331/17, en la que afirmaba que:

70 “La Cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual no son aplicables en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas -léase, en el sector público-, las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa, cuando no existe ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en este sector”.

En Madrid a 13 de enero de 2021