

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 3 DE JUNIO DE 2021

El TJUE acaba de dictar sentencia de 3 de junio de 2021, en la que resuelve las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, relativas a la Cláusula 5 del Acuerdo marco de la Directiva 1999/70.

1^a

Sobre el abuso en la temporalidad incompatible con la Directiva

La sentencia supone un importante avance en lo que se refiere al concepto de abuso prohibido por esta Norma comunitaria, en cuanto que **acaba con las excusas que se oponían en nuestro país y declara que el régimen jurídico hasta ahora aplicado al personal interino no se ajusta al Derecho de la UE**. Así, el Tribunal, en esta sentencia:

- a)** En primer lugar, **deja claro que la existencia de un solo nombramiento expreso o escrito no es excusa para la no aplicación de la Directiva**, de tal forma que, dentro de la expresión *utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada* se incluyen también los supuestos de prórrogas tácitas o implícitas de los contratos de interinidad, que se producen cuando no se provee la plaza mediante la celebración de los correspondientes procesos selectivos en los plazos que marca la Legislación, en concreto en los tres años que establece el art 70 EBEP (apartados 35 a 40).
- b)** En segundo lugar, la sentencia declara que, **la Normativa nacional que prevé la organización de procesos selectivos para cubrir las plazas vacantes servidas por empleado público temporal en los plazos que marca el EBEP**, no garantiza que estos procesos se organicen efectivamente, por lo que **no resulta adecuada para prevenir el abuso en la contratación temporal sucesiva en el Sector Público**, ya que los plazos legales no son fijos y no son respetados por las Administraciones empleadoras.

Por consiguiente, **la sentencia declara que no es conforme con la Directiva, el nombramiento de empleados públicos temporales a la espera de la finalización de los procesos selectivos para cubrir, definitivamente, las plazas vacantes de trabajadores del Sector Público** (apartados 53 a 69).

c) Y en tercer lugar, la sentencia declara que **las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos, como consecuencia de la crisis económica del 2008** y, en concreto, las restricciones presupuestarias que prohibían entre los años 2009 y 2017 ejecutar ofertas de empleo público (OPES), **no pueden justificar la inexistencia en el Derecho español de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada, ni puede restringir ni anular la protección de la que gozan los empleados del Sector Público** (apartados 89 a 93).

En definitiva, la sentencia determina que **el régimen jurídico que se aplica en España al personal público, no se ajusta a la Normativa comunitaria y da lugar a abusos incompatibles con la Cláusula 5 del Acuerdo marco, lo que obliga a que el legislador, por un lado, modifique este régimen jurídico de manera inmediata y, por otro lado, determine cuáles son las medidas sancionadoras disuasorias que hay que aplicar** en todos estos casos en los que se ha producido un abuso en el nombramiento en interinidad de personal público.

2ª

En cuanto a las medidas sancionadoras

En lo que se refiere a las medidas sancionadoras, la sentencia también realiza algunas aportaciones importantes.

- a) En primer lugar, la sentencia, aunque declara que el Acuerdo marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar los contratos temporales en indefinidos o fijos, se preocupa de recordar [apartados 46 a 48]:
- Uno, que, **producido el abuso, es indispensable aplicar una medida sancionadora que garantice la protección de los trabajadores efectivos y equivalentes, y elimine la infracción del Derecho de la Unión.**
 - Otra, que **esta medida sancionadora tiene que ser proporcionada, efectiva y disuasoria** para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo marco.
 - Y tercero, que **estas medidas sancionadoras, no deben 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).**

- b) En segundo lugar, la sentencia reitera que, **para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo marco una Normativa nacional que en el sector público prohíbe transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el Ordenamiento jurídico interino del Estado miembro, debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada** [apartado 71].
- c) En tercer lugar, que **como quiera que la sanción es indispensable, si no existieran medidas sancionadoras de los abusos, se vulneraría el objetivo y efecto útil de la Cláusula 5 del Acuerdo marco** [apartado 72].
- d) En cuarto lugar, que, el hecho de que **no existan indemnizaciones en nuestro país para dar cumplimiento a la Directiva y sancionar el carácter abusivo de los nombramientos y contratos del Sector público, menoscaba el objetivo y efecto útil del Acuerdo marco** [apartados 74 a 76].
- e) En quinto lugar, que, la asimilación del personal interino a los trabajadores indefinidos no fijos, podría ser una medida sancionadora, adecuada, si bien esta conclusión debe relacionarse con el apartado 101 de la STJUE de 19 de marzo de 2020, en la que, el mismo TJUE dictamina que la figura del indefinido no fijo, tal y como está concebido, no es conforme con la Cláusula 5 del Acuerdo marco, ya que esta transformación se produce con la posibilidad de que, el empleador, amortice la plaza o lo cese y, por tanto, el indefinido no fijo no deja de ser un temporal, de tal forma que **el indefinido no fijo, tal y como está concebido en nuestro Derecho interno, no es conforme con la Directiva, pues no disfruta de las mismas condiciones de trabajo que el personal fijo, al cesar por causas distintas a las que se aplica a estos últimos.**
- f) Y en sexto lugar, que, al no tener eficacia directa la Cláusula 5 del Acuerdo marco, **los Órganos jurisdiccionales** no pueden excluir la aplicación de una disposición de Derecho nacional que le sea contraria, aunque, **en base al principio de interpretación conforme, tienen que hacer lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena aplicación de la Directiva**, y alcanzar una aplicación conforme con el objetivo a alcanzar por esta, **modificando, incluso, su jurisprudencia** y, por tanto, sancionando con una medida efectiva, proporcionada y disuasoria, y equivalente a las aplicables en situaciones similares de carácter interno, el abuso producido.

Con ello, volvemos al razonamiento que hemos expuesto en otros supuestos: **como quiera que en la Legislación nacional no existe ninguna medida sancionadora para garantizar la protección de los empleados públicos víctimas de un abuso** y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, **el principio de interpretación conforme nos debe llevar a la**



estabilización de este personal, como única medida sujetando los interinos víctimas de un abuso a las mismas causas de cese que a los empleados públicos comparables, bajo los principios de permanencia e inamovilidad, sin adquirir esa condición de empleado público fijo.

Y no hay ninguna norma nacional que prohíba su nombramiento como equiparable a los fijos y titular (a extinguir) de la plaza que ocupa, sujeto a las mismas causas de cese que aquellos, ya que la normativa nacional lo único que prohíbe es adquirir la condición de personal fijo o de carrera, si no se ha superado un proceso selectivo ad hoc (vid art 62 del EBEP y 20 del Estatuto marco), y el personal temporal solicita sencillamente el reconocimiento de estabilidad en el puesto de trabajo, mediante su sujeción a las mismas causas de cese que a los empleados públicos fijos o de carrera, pero sin adquirir esta condición.

Esto, sin olvidarnos que: (i) por un lado, en las situaciones de interinidad o temporalidad de larga duración, es la propia Administración empleadora la que, en acto propio que la vincula, ha validado la capacidad e idoneidad del empleado público; (ii) por otro, que es la Administración empleadora la que desnaturaliza la condición del personal temporal, recurriendo a interinos/temporales para el desempeño de cometidos permanentes y ordinarios, no provisionales, ni excepcionales, sujetándolos a un régimen de tareas, obligaciones y responsabilidades que en nada dista del correspondiente al personal fijo o de carrera; pero, a la hora de poner fin a esa relación de empleo temporal, la empleadora no encuentra inconveniente en aplicar unas causas de cese o extinción de la relación temporal que decayeron en el mismo momento en que se consumó el abuso.

En efecto, cuando el nombramiento es fraudulento, en cuanto se destina al empleado público temporal/interino a atender, de hecho, a necesidades que no son provisionales, sino ordinarias y estables, al no concurrir las causas específicas de la temporalidad/interinidad, las únicas causas de cese aplicables deben ser las previstas en la ley nacional para los empleados públicos temporales o de carrera, en cuanto son las únicas adecuadas a la causa real que dió lugar al nombramiento del interino y al contenido real de la relación mantenida y de los servicios prestados, aunque sin adquirir el interino la condición de personal fijo o de carrera pues lo impiden los arts 62 del EBEP y 20 del Estatuto marco.

De esta manera, sujetando a la víctima de un abuso a las mismas causas de cese que a los fijos comparables, conciliamos el mandato contenido en la Cláusula 5 del Acuerdo marco - cumpliendo sus objetivos de acabar con la precarización de los empleados públicos, sancionando a la Administración empleadora causante del mismo, y compensando a la víctima, sin privarla de la protección que les otorga el Acuerdo marco-, con la normativa nacional, que no es infringida, sino que es interpretada de una manera que garantiza la plena efectividad de dicha Cláusula 5.



En Madrid a 3 de junio de 2021