

IX

PÚBLICO Y URBANISMO



LÍMITES A LOS NOMBRAMIENTOS TEMPORALES SUCESIVOS POR PARTE DE LAS ADMINISTRACIONES

19 de marzo de 2020

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea reconoce el abuso por parte de España de contratación temporal de los funcionarios públicos y deja en manos de los Tribunales nacionales las medidas disuasorias a imponer.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, TJUE), en su Sentencia de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18) resuelve las cuestiones prejudiciales planteadas por los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Madrid nº 8 y nº 14 que, a su vez, conectan con la petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado Contencioso-Administrativo de Madrid nº 4 (asunto C-16/15) relativas a la existencia de un uso prolongado y frecuente de nombramientos temporales para cubrir las necesidades de personal de servicio público de Salud de la Comunidad de Madrid.

A este respecto los recurrentes en los pleitos nacionales pretendían, por la situación abusiva de su temporalidad como personal estatutario por parte del Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid, que se les reconociera la condición de personal estatutario fijo o, con carácter subsidiario, la condición de empleados públicos con un estatuto comparable al de ese personal.

El Juzgado de lo contencioso-administrativo nº 8 de Madrid y el Juzgado nº 14, plantearon cuestiones prejudiciales ante el TJUE sobre la interpretación de la

cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la

CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (en lo sucesivo, el “Acuerdo Marco”). La cuestión esencial que se trataba de determinar era si podía considerarse compensación idónea o necesaria, esa fijeza o permanencia en sus plazas, ante el carácter abusivo de su temporalidad.

La cláusula 5 del Acuerdo Marco establece medidas de prevención ante los abusos cometidos por el uso sucesivo de contratos o relaciones laborales de duración determinada y atribuye la competencia a los Estados miembros para que determinen en qué condiciones han de considerarse sucesivos o por tiempo indefinido y en concreto establece lo siguiente:

“1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los



ONTIER

abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán "sucesivos";

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido." Las cuestiones principales a destacar de la Sentencia del TJUE son las siguientes:

1. El carácter abusivo en el uso de sucesivas relaciones de servicio temporales.

Reconoce el TJUE en la Sentencia que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada» y que por tanto resulta abusivo concatenar a un empleado público varios contratos de duración determina cubriendo el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y desempeñando las mismas funciones cuando ello se deba al incumplimiento del empleador en organizar el proceso selectivo para proveer definitivamente dicha plaza.

Asimismo, la Sentencia falla que, de conformidad con la cláusula 5 del Acuerdo Marco, para considerar que existe una razón objetiva que justifica la renovación de nombramientos temporales sucesivos debe obedecer a razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario.

2. Medidas disuasorias para garantizar la aplicación del Acuerdo Marco.

La cuestión que más destaca a este respecto es que el TJUE deja en manos de los Jueces y Tribunales nacionales determinar la respuesta adecuada al abuso.

En concreto la Sentencia establece lo siguiente (párrafo 106):

"(...) incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, si la organización de procesos selectivos destinados a proveer

definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición."

Sin embargo, el TJUE deja caer algunas orientaciones para frenar los abusos. Así rechaza que sea medida adecuada convocar y organizar procesos selectivos e igualmente rechaza que sea suficiente para acabar con los abusos la previsión de la Disposición Transitoria Cuarta del EBEP (procesos de consolidación de personal temporal).

En cambio, admite que una indemnización puede servir para paliar el abuso pero *"En estas circunstancias, en la medida en que el Derecho español permita conceder a los miembros del personal estatutario temporal víctimas de la utilización abusiva de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, corresponde a los juzgados remitentes determinar si tal medida es adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar tal abuso."*

3. El "consentimiento" del empleado público no elimina el carácter abusivo del comportamiento.

Por otra parte, la Sentencia rechaza que se oponga a la pretensión de frenar los abusos, el que el interino aceptó los nombramientos y su prolongación toda vez que:

"Por consiguiente, so pena de privar completamente de todo efecto útil a la cláusula 5 del Acuerdo Marco, no puede considerarse que los trabajadores con contrato de duración determinada quedan privados de la protección que el Acuerdo les otorga por el mero hecho de que hayan consentido libremente la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada".

Ello supone que muchos empleados públicos puedan ahora reclamar ante sus empleadores sin temor a que se les oponga de contrario la aceptación (por consentimiento expreso o por no haber recurrido o reclamado) de la concatenación de contratos de duración determinada de manera abusiva.

4. Conclusiones.

Es evidente que los funcionarios interinos de larga duración esperan más de esta Sentencia que prometía ser la solución definitiva al abuso sufrido durante tantos años.

Realmente ya se había reconocido por parte del Tribunal de Justicia Europeo, el Tribunal Supremo y la jurisdicción contencioso-administrativa que los interinos de larga duración es una situación abusiva e ilegítima.

Así pues, tras esta Sentencia, el problema finalmente se dirimirá en los Juzgado de lo contencioso-administrativo

que deberá determinar cuál debe ser la medida disuasoria que se tome.

Por lo tanto, serán estos Juzgados y Tribunales los que tengan la última palabra al analizar cada caso, cuando el funcionario interino ejerza la pretensión de declaración del carácter abusivo de su condición y añada, en su caso, el ejercicio de acciones de responsabilidad patrimonial.



Departamento: Regulatorio, Derecho Público, Urbanismo y Competencia.

Contactos:

Adolfo Menéndez Menéndez: amenendez@ontier.net

Pedro Rubio Escobar: prubio@ontier.net

Jorge Álvarez González: jalvarez@ontier.net