

**EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE)
CUESTIONA QUE LA FIGURA JURISPRUDENCIAL DEL PERSONAL
LABORAL INDEFINIDO NO FIJO (Y ALGUNA MEDIDA NORMATIVA)
SIRVAN PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVA COMUNITARIA
SOBRE DURACION DETERMINADA.**

La sentencia del TJUE de 22 de febrero desmonta muchos de los argumentos empleados por el Tribunal Supremo al considerar que algunos aspectos de la figura del laboral indefinido no fijo, no sirven para cumplir, en el sector público, la Directiva 1999/70/CE, del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada

Dos cuestiones previas de mucho interés:

1ª.- Los procesos de estabilización al amparo de la Ley 20/2021 continúan su marcha.

2ª.- La Disposición adicional 17ª del TREBEP (Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público), quizás deba retocarse.

Consideramos oportuno dejar claro tres cuestiones que deberían contribuir a generar tranquilidad en el seno de la Federación:

- La Sentencia no anula, a nuestro entender, los procesos de estabilización en marcha derivados de la Ley 20/2021.
- Se está refiriendo, siempre, a personal laboral temporal que ha sido objeto de abuso en la contratación y la figura jurisprudencia del "laboral indefinido no fijo" iniciada en 1996, y que ha ido perfilándose a lo largo de los años. No alude, en ningún momento, al nombramiento de personal funcionario o estatutario temporal (interinos en sus diversas modalidades).
- Del Acuerdo sobre el plan de choque para reducir la temporalidad, que se tradujo en el RDL14/2021, y posteriormente en la Ley 20/2021, sólo está en cuestión la Disposición adicional 17ª, pues el TJUE la considera ambigua y abstracta, poniendo en duda su efectividad y carácter disuasorio. A este respecto conviene recordar que desde UGT SERVICIOS PÚBLICOS ya apuntamos la necesidad de concretar el tipo de responsabilidad a aplicar con carácter básico, no dejando dicha cuestión al desarrollo autonómico.
- Aunque la TJUE es de hoy, trae causa de autos del TSJM del año 2021. Así, ni siquiera analiza la Ley 20/2021, se queda en el previo RDL 14/2021,

ni los efectos que están produciendo los procesos de estabilización en curso.

Supuestos de hechos analizados por el TJUE: Tres supuestos de personal laboral temporal que han sido objeto de abuso en la contratación.

Son tres casos (C-59/22, C-110/22 y C-159/22) similares (con algún matiz diferencial no esencial para este Informe) resumible en lo siguiente:

- Contratados laborales temporales cuya situación se dilata en el tiempo, sin la puesta en marcha de convocatorias que incluyan dichas plazas.
- Las personas trabajadoras solicitan su conversión en fijos. Ni la Administración ni los Juzgados de lo Social estiman dicha pretensión, y terminan acudiendo al Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) que plantea una batería de cuestiones prejudiciales al TJUE (32) por tener dudas acerca de que la figura del personal laboral indefinido no fijo sirva para dar cumplimiento a la Directiva 1999/70/CE, del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada

Resumen de las respuestas acumuladas que ofrece el TJUE a dichas cuestiones prejudiciales

Siguiendo el mismo orden del análisis realizado por el TJUE, pueden verse resumidas en las siguientes:

1ª.-El personal laboral indefinido no fijo ¿es una relación temporal y le resulta de aplicación la Directiva y el Acuerdo Marco?

RESPUESTA: Sí, es una figura temporal al que le resulta de aplicación la Directiva y el Acuerdo Marco.

2ª.- Se trata de una figura en la que, una vez declarada judicialmente, no existe una sucesión de contratos o relaciones laborales ¿Esta circunstancia impide que le sea de aplicación la Directiva y el Acuerdo Marco?

RESPUESTA: Aunque no haya sucesión contractual, al no haberse convocado la plaza, ha de interpretarse que el contrato ha sido prorrogado automáticamente POR LA Administración, por tanto, sí le resulta de aplicación la Directiva y el Acuerdo.

3ª.- La figura del personal laboral indefinido no fijo es una creación jurisprudencial (no normativa) que supedita su duración a la convocatoria de las plazas. Si las convocatorias no se realizan ¿se incumple la Directiva y el Acuerdo?

RESPUESTA: Dado que no hay garantías de que las convocatorias para cubrir esas plazas se realicen efectivamente, (como así ha sucedido en los 3 supuestos analizados) una de las tres¹ claves que emplea el TS, no es una medida efectiva ni disuasoria para evitar el abuso en la temporalidad.

4ª.- El pago de una indemnización de 20 días por año trabajado con el límite de la anualidad, una vez finalizada la relación ¿supone una medida adecuada para disuadir el abuso en la contratación temporal?

RESPUESTA: No es una medida lo suficientemente efectiva y disuasoria.

5ª.- El establecimiento en la ley (TREBEP) de medidas destinadas a controlar la temporalidad con la imposición de sanciones ¿Es una medida efectiva y disuasoria?

RESPUESTA: No, al resultar ambiguas y abstractas, no considerándolas efectivas y disuasorias (pues no le consta al TJUE que dichas medidas hayan sido aplicadas).

6ª.- Los procesos de consolidación de efectivos ¿Son una medida disuasoria para evitar el abuso en la contratación laboral temporal?

RESPUESTA: Los procesos de consolidación tienen otra finalidad, al tratarse de un instrumento creado para reducir la temporalidad. Algo que no tiene que ver con el establecimiento de medidas disuasorias para impedir el abuso. No es una sanción, y por tanto no es un mecanismo efectivo que sirva para disuadir el abuso en la contratación temporal.

7ª.- Partiendo de que la Directiva no impone a los estados nacionales la conversión en fijos de los contratos temporales; que el TS prohíbe esa conversión en las Administraciones Públicas, ¿Se debe buscar una medida efectiva para evitar y sancionar la utilización abusiva? ¿Puede ser esta medida la fijeza de la relación laboral?

RESPUESTA: Efectivamente, A FALTA DE OTRAS MEDIDAS, la conversión de los contratos temporales en una relación laboral de duración indefinida PODRÍA (condicional no imperativo) constituir una medida disuasoria.

Estas cuestiones son, de manera resumida, las que analiza el TJUE que "redondea" con un mandato al TS:

¹ Las otras 2 son: Se respetan los principios constitucionales de acceso, y no hay sucesión contractual.

- Modificar la jurisprudencia nacional consolidada si está basada en una interpretación de la normativa nacional (incluso la Constitución) contraria a la Directiva y el Acuerdo.

CONCLUSIÓN Y POSIBLES CONSECUENCIAS PRÁCTICAS:

Una sentencia con importante trascendencia sobre la figura jurisprudencial del laboral indefinido no fijo y la regulación legal del control de la temporalidad en las Administraciones Públicas

Siempre hemos dicho que dejar en manos de los jueces la determinación de las relaciones laborales en las Administraciones Públicas es un riesgo, pues por muy consolidada que esté, puede variar y generar situaciones de inseguridad.

Pues bien, así sucede con la sentencia del TJUE que cuestiona muchos de los cimientos sobre los que se ha construido la figura jurisprudencial del laboral indefinido no fijo. Una figura que se ha ido perfilando a golpe de sentencia desde el año 1996, hasta fechas recientes con la Sentencia del TS ya aludida (y comentada en su día) STS 5646/2023 del 12/12/2023.

Consecuencias de la sentencia del TJUE. Al menos 2:

- El Tribunal Supremo debe decidir si continúa manteniendo su jurisprudencia y, y si lo hace, con que perspectiva. A este respecto, conviene tener memoria, y recordar que la jurisprudencia previa a la figura del indefinido no fijo (reflejada en STS de 11/02/1991; 18/03/ 1991; 27/07/1992; y 22/09/1993, entre otras) entendía que, en supuesto de abuso, el contrato se convertía en fijo. Lo que no impidió la extensión de fraudes, más bien la favoreció.
- El Gobierno debe valorar (de manera consensuada con los sindicatos presentes en la Mesa General de Negociación) la necesidad de modificar la Disposición adicional 17ª del TREBEP, concretando alguno de sus aspectos.

Para terminar, aclarar que el TJUE no considera los procesos de consolidación medida disuasoria para evitar el abuso en la temporalidad, pero porque tienen una finalidad distinta:

- Reducir la temporalidad.

Es decir, son un instrumento independiente que responde a un fin distinto, el cual no se somete al dictamen del TJUE, lo que nos sirve para interpretar la plena validez de los procesos de estabilización en desarrollo.

22 de febrero de 2024