

ALEJANDRA DEVIA GONZÁLEZ. ASESORÍA JURÍDICA SAE MADRID

# Indefinidos no fijos en la sentencia del TJUE

**EL ABUSO** a la contratación temporal de las Administraciones Públicas no puede ser reparado por la transformación de los contratos temporales en contratos indefinidos no fijos, según la Sentencia del T.J. de la Unión Europea, de 22 de febrero de 2024, que responde a peticiones de decisión prejudicial planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre abusos en la contratación de personal laboral en el sector público.

La sentencia tiene su origen en las controversias planteadas en tres litigios. En los dos primeros, cada demandante, tras adquirir judicialmente la condición de personal indefinido no fijo y permanecer en esta situación durante un largo tiempo, solicitan la declaración de firmeza. En el tercer litigio, la parte demandante, tras acumular numerosos contratos temporales, solicita, durante la vigencia de su contrato de interinidad por vacante, la misma condición.

La sentencia se limita a responder a una serie de cuestiones planteadas por el órgano judicial español que tienen que ver, en definitiva, con si el ordenamiento jurídico interno cuenta con suficientes medidas efectivas que sirvan como medio disuasorio y, en su caso, sancionador del abuso en la contratación laboral temporal, de acuerdo con lo establecido en la cláusula 5ª de la Directiva 1999/70/CE, sobre el trabajo de duración determinada.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid plantea las siguientes cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea:

Primera cuestión prejudicial planteada en dos de los asuntos C 59/22 y C 110/22.

El tribunal pregunta si las cláusulas 2 y 3 del Acuerdo Marco deben interpretarse en el sentido de que un trabajador indefinido no fijo debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de dicho Acuerdo Marco, y, por lo tanto, comprendido en su ámbito de aplicación.

La respuesta es que las cláusulas 2 y 3 del Acuerdo Marco deben interpretarse en el sentido de que un trabajador indefinido no fijo debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de dicho Acuerdo Marco, y, por lo tanto, está comprendido en el ámbito de aplicación de este último.

Segunda cuestión prejudicial planteada en los asuntos C 59/22 y C 110/22.

El tribunal pregunta si la

expresión «utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada», que figura en la cláusula 5 del Acuerdo Marco, debe interpretarse en el sentido de que comprende una situación en la que un trabajador está vinculado a una Administración por un único contrato indefinido no fijo, cuando dicho contrato no tiene fijado un término concreto de duración, sino que se extingue en caso de adjudicación de la plaza en cuestión a raíz de una convocatoria de plazas, y dicha Administración no ha organizado tal convocatoria en el plazo establecido.

La respuesta del TSJUE a la segunda cuestión prejudicial planteada en los asuntos C 59/22 y C 110/22 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que la expresión «utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada», que figura en dicha disposición, comprende una situación en la que, al no haber convocado la Administración en cuestión, en el plazo establecido, un proceso selectivo para la cobertura definitiva de la plaza ocupada por un trabajador indefinido no fijo, el contrato de duración determinada que vincula a ese trabajador con dicha Administración ha sido prorrogado automáticamente.

Cuestiones prejudiciales tercera a quinta planteadas en los asuntos C 59/22 y C 110/22.

El tribunal remitente precisa que, en la medida en que el concepto de «contrato indefinido no fijo» es una creación jurisprudencial, no existe normativa española para este tipo de contrato. Por lo tanto, afirma que el legislador español no ha adoptado ninguna de las medidas previstas en la cláusula 5, apdo. 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco para evitar los abusos que pudieran derivarse de la utilización de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente.

El tribunal responde que se opone a que la normativa española no prevea ninguna medida legal para evitar la utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos.

Cuestiones prejudiciales sexta y séptima planteadas en los asuntos C 59/22 y C 110/22 y cuestiones prejudiciales primera y segunda planteadas en el asunto C 159/22.

Se pregunta si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el

pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente.

El TSJUE responde que el Acuerdo Marco se opone al pago de una indemnización tasada cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter ilegítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos.

Cuestiones prejudiciales octava y novena planteadas en los asuntos C 59/22 y C 110/22 y tercera cuestión prejudicial planteada en el asunto C 159/22.

El tribunal remitente pregunta si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a unas disposiciones nacionales según las cuales las «actuaciones irregulares» darán lugar a la exigencia de responsabilidades a las Administraciones Públicas «de conformidad con la normativa vigente en cada una de [dichas] Administraciones Públicas».

El Tribunal responde manifestando que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a unas disposiciones nacionales según las cuales las «actuaciones irregulares» darán lugar a la exigencia de responsabilidades de las Administraciones Públicas cuando esas disposiciones nacionales no sean efectivas y disuasorias, es decir, corresponderá a dicho tribunal comprobar si esas mismas disposiciones nacionales constituyen unas medidas efectivas no solo para evitar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, sino también para sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

Decimosegunda cuestión prejudicial planteada en los asuntos C 59/22 y C 110/22 y sexta cuestión prejudicial planteada en el asunto C 159/22.

El tribunal pregunta si la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece la convocatoria de procesos de consolidación del empleo temporal mediante convocatorias públicas para la cobertura de las plazas ocupadas por trabajadores temporales, entre ellos los indefinidos no fijos.

A estas cuestiones, responde el tribunal que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece la convocatoria de procesos de consolidación del empleo temporal cuando dicha convocatoria es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada, incluidos los contratos de los trabajadores indefinidos no fijos.

En resumen de las cuestiones prejudiciales planteadas y de las respuestas del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, éste opina que el ordenamiento interno español no cuenta con unas medidas sancionadoras adecuadas al abuso de la citada contratación temporal.

•No resulta suficiente el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, en el caso de una extinción de la relación laboral por cobertura de la plaza previsto en la disposición adicional decimoséptima en el EBEP.

•Tampoco la exigencia de responsabilidades a las Administraciones Públicas conforme disposición adicional cuarenta y tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 y el de la disposición adicional decimoséptima del EBEP en caso de actuaciones irregulares.

•Y, por último, tampoco es suficiente la convocatoria de procesos de consolidación del empleo temporal mediante convocatorias públicas para la cobertura de las plazas ocupadas por trabajadores temporales, entre ellos, los trabajadores indefinidos no fijos en aplicación del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Por último, el TJUE trata sobre si la falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, supone que estos contratos temporales deben convertirse en fijos. Su respuesta no es un sí definitivo y establece:

“138.- Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales décima y undécima planteadas en los asuntos C 59/22 y C 110/22 y a las cuestiones prejudiciales cuarta y quinta planteadas en el asunto C 159/22 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que, a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para

prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo a esta cláusula 5, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida. Corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70 y, en particular, de la cláusula 5.”

El Tribunal Superior de Justicia deberá decidir cómo aplicar la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de febrero de 2024, pero, la misma solo será de aplicación al personal laboral, no se aplicará al personal funcionario y estatutario.

Por último, tras analizar la aplicación de la STJUE de 22/02/2024, sobre el personal indefinido no fijo, y teniendo en cuenta la multitud de recursos pendientes, y la existencia de importantes dudas acerca de su alcance en determinados aspectos, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha acordado iniciar las actuaciones oportunas a fin de formular una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En especial, para resolver las dudas acerca del modo en que compatibilizar la doctrina acuñada por la citada sentencia con las normas relativas al acceso al empleo público (incluyendo a los nacionales de los Estados miembros), así como con las reglas del ordenamiento jurídico nacional que garantizan el derecho de acceso al empleo público conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Lo destacable de esta sentencia es el cambio de criterio respecto a la anterior sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, al no considerar suficiente la conversión de los contratos en indefinidos no fijos para paliar los abusos en la contratación temporal.

Sin embargo, como ya se ha explicado, el TJUE no está diciendo que la única solución para combatir el abuso en la contratación sea la obligación de convertir a los indefinidos no fijos en fijos, algo que, además, es difícilmente compaginable con nuestra Constitución, sino que solo si en el caso de que el ordenamiento jurídico no contase con medidas efectivas para evitar y sancionar el abuso en la contratación, la conversión en fijos podrá constituir tal medida para el personal laboral, no para el personal estatutario y funcionario.