

**Impacto de la STJUE de 22 de febrero de 2024
dictada en los asuntos acumulados C-59/2022,
C-110/2022 Y C-159/2022 relativa al Empleo Público
Temporal Laboral**



FAQs



La reciente sentencia publicada ofrece luz en relación con el fraude en la contratación temporal del empleo público laboral.

Fundamentalmente, concluye que, a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y sancionar los abusos en la contratación temporal abusiva, la conversión de estos contratos temporales en fijos puede constituir una medida a estos efectos.

A continuación, exponemos las siguientes cuestiones prácticas en forma de Q&A.



¿Cabe la invocación directa de la Cláusula 5ª del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE para solicitar la fijeza con base en la STJUE de 22 de febrero de 2024?



La respuesta es no.

En este sentido, la jurisprudencia del TJUE ha declarado que el efecto directo vertical de la Directiva que supone su aplicabilidad directa e invocación ante los tribunales del estado miembro exige, que del contenido de la Directiva se desprendan tres supuestos (STJUE 26/02/1986, Asunto C-152/84): a) Ser lo bastante clara e incondicional; b) Que el Estado se abstenga de adaptar su Derecho nacional a la Directiva en el plazo o establecido o ésta sea incorrecta; c) Que exista incompatibilidad entre el Derecho nacional y el Derecho comunitario. Y es que, respecto al primer requisito (ser lo bastante clara e incondicional), el TJUE ya ha declarado que la Cláusula 4ª (Principio de no discriminación) es incondicional y lo suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional, lo que no sucede con la Cláusula 5ª, por no ser posible determinar suficientemente la protección mínima que debería aplicarse (STJUE de 15/04/2006, C-286/06). En todo caso, el particular podrá invocarla en conjunción con la normativa interna, para que el operador jurídico, bajo el principio de interpretación conforme, interprete las normas que integran el ordenamiento interno con los objetivos de la Directiva (STJUE 04/07/2019, Asunto C-212/04).

Es en este punto, en el que la reciente sentencia del TJUE ayudará a los interpretadores jurídicos, los cuales deberán considerar (apartados 136,137 y 138):

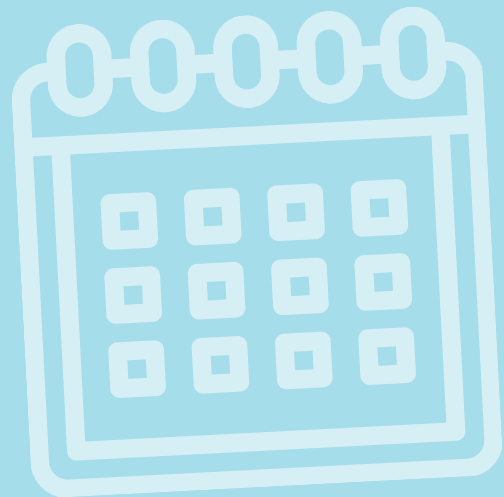
- En primer lugar, si el ordenamiento jurídico interna contiene, medidas efectivas para evitar sancionar la utilización abusiva de contratos temporales, siendo la conversión de estos contratos en indefinidos o fijos una medida a estos efectos.
- En segundo lugar, si la conversión de estos contratos temporales en fijos se opone a su jurisprudencia interna, debe, entonces, modificar dicha jurisprudencia si se basa en una interpretación de las disposiciones de la Constitución incompatible con los objetivos de la Directiva 1999/70/CE.

El apartado 138 concluye: corresponde al tribunal nacional, modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatibles con los objetivos de la Directiva 1999/70/CE.



¿Cabe la declaración de fijeza automática del empleado público laboral que lleva prestando servicios a lo largo de más de 3 años?

La respuesta depende del caso concreto.



Con carácter previo, el juzgador deberá constatar que la relación laboral temporal mantenida se encuentra en fraude de ley, para lo cual deberá analizarse el iter o cadena contractual atendiendo a la normativa aplicable para cada modalidad contractual.



**¿Debe declararse
previamente la
condición de
“indefinido no fijo”
en virtud de
sentencia firme?**



La referida sentencia del TJUE expone que el trabajador “indefinido no fijo” debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada (apartado 66) y concluye que la conversión de los contratos temporales (incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados) en contratos fijos puede constituir una medida a efectos de la Directiva (apartado 138), por tanto, la posibilidad de reconocimiento de la fijeza se extiende a toda contratación temporal.



¿Qué ocurre en casos en los que los trabajadores disponen de sentencia firme con declaración de la condición de indefinido no fijo o desestimación de la misma?



Se deberá constatar que, desde aquella fecha, la Administración no ha convocado el proceso selectivo para cubrir la plaza ocupada estando obligada a ello en virtud de la normativa aplicable, entendiéndose que dicho contrato temporal se ha prorrogado automáticamente y por tanto se ha producido un fraude en la contratación



**Esta sentencia,
¿resulta extrapolable
al personal
funcionario o
contratado
administrativo que se
rige por el derecho
administrativo?**



Sin perjuicio de que las cuestiones prejudiciales que han dado lugar a la sentencia del TJUE han sido planteadas por tribunales del Orden Jurisdiccional Social, cabe esperar que la misma respuesta se otorgue para el personal funcionario interino en las cuestiones prejudiciales pendientes. Ello es así porque el TJUE no entra a discutir ni valorar si resultan de aplicación los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (como se debatía en este caso de autos para el personal laboral), pues lo determinante es que la medida para sancionar los abusos en la contratación temporal sea compatible con los objetivos de la Cláusula 5ª de la Directiva 1999/70/CE.



En resumen, a falta de reforma legislativa, se observa que la solución a la problemática endémica en materia de empleo público temporal en sede de las Administraciones Públicas ha sido trasladada – y continuará siéndolo – a los órganos judiciales.



ARPA

ABOGADOS.CONSULTORES

arpa@arpa.es