

**EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA CONSIDERA QUE PARTE DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA CONTRATACIÓN/NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL TEMPORAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, VULNERA EL DERECHO COMUNITARIO (DIRECTIVA 1999/70/CE<sup>1</sup>) DESTINADO A EVITAR LA DISCRIMINACIÓN Y EL ABUSO EN LAS RELACIONES LABORALES DE DURACIÓN DETERMINADA.**

**AVANCE SIGNIFICATIVO EN MATERIA INDEMNIZATORIA**

***Algunas aclaraciones previas: Sentencias muy favorables, pero prudencia a la hora de determinar sus efectos prácticos.***

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha emitido con fecha de 14 de septiembre tres sentencias que resuelven varias cuestiones prejudiciales planteadas desde diversos tribunales españoles. Concluye el Tribunal Europeo que el actual marco normativo regulador de la contratación (laborales) y nombramiento (funcionarios y estatutarios) del personal temporal en las Administraciones Públicas no encaja en el derecho comunitario, debiendo llevarse a cabo las adaptaciones precisas al respecto.

No obstante, ya advertimos, conviene ser muy prudentes a la hora de establecer sus posibles consecuencias prácticas, pues las propias Sentencias remiten a los Tribunales nacionales la decisión definitiva, pudiendo concurrir una serie de circunstancias específicas (propia legislación nacional, tasa de reposición de efectivos, jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, etc.) que modulen la efectividad y alcance práctico de lo dicho en el ámbito europeo. Sin embargo, como se verá en el análisis posterior (Asunto C-596/14) es significativo el avance en materia indemnizatoria en el momento de la extinción de la relación laboral y sus consecuencias prácticas pueden ser inmediatas.

Es decir, la resolución que finalmente adopte el tribunal español, se hará teniendo en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y

---

<sup>1</sup> Dicha Directiva es la relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada.

estacionales específicas, pues no corresponde al TJUE pronunciarse sobre interpretación del derecho interno.

Dado que las Sentencias comentadas analizan aspectos que pueden considerarse complementarios, hemos considerado oportuno estudiarlas en un mismo Informe, destacando las cuestiones específicas que atañen a cada una de ellas.

**Sentencia 14/09/2016 en el asunto C-16/15: Personal estatutario temporal eventual del Sistema Nacional de Salud.**

**Supuesto de hecho:**

Enfermera nombrada como personal estatutario temporal eventual para la "prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria" en siete ocasiones. Se le comunica cese, se le practica liquidación de haberes, pero sin solución de continuidad se la vuelve a nombrar por el mismo concepto (artículo 9.3 letra a), de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios Públicos de Salud.

El Tribunal contencioso-administrativo considera que dicha situación puede vulnerar la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada, y plantea 4 cuestiones prejudiciales al Tribunal Europeo antes de dictar sentencia:

1. ¿La Ley 55/2003 del Estatuto Marco (art. 9.3) vulnera la Directiva por favorecer el abuso en el uso de la contratación eventual?
2. ¿Es contrario a la Directiva que finalizado el nombramiento se realice una liquidación de haberes, aunque se le vaya a nombrar posterior y nuevamente, sin solución de continuidad, personal eventual?
3. ¿Es conforme a la Directiva que si trascurrido el plazo previsto en el EM (12 meses en dos años) se cree una plaza estructural en la platilla y la misma sea cubierta por personal interino?
4. ¿Debería tener derecho a cobrar indemnización el personal estatutario eventual cuando cesa en su actividad por similitud con el contrato laboral eventual que sí lo percibe?

**¿Qué dice concretamente la Sentencia del TJUE?:**

Pues siguiendo el orden las cuestiones prejudiciales planteadas, establece lo siguiente:

Con respecto a la 1ª y 3ª (encadenamiento nombramientos eventuales sucesivos), tras una interesante justificación, llega a las siguientes conclusiones (muy resumido):

- Se pueden encadenar sucesivos nombramientos eventuales si existe razón objetiva (naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria) que lo justifique, pero no procederían dichos nombramientos sucesivos, si la realidad demuestra que las necesidades son permanentes y estables, como sucede en el caso tratado por la Sentencia.
- La normativa analizada (Ley 55/2003 del EM), no contempla la obligación de creación de puestos estructurales que pongan fin al nombramiento eventual (se prevé una mera posibilidad, una recomendación de incrementar las plazas estructurales sin obligatoriedad normativa; dice el precepto literalmente: "*valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro*"); además, aunque se crease esa plaza estructural se permite a la Administración su cobertura a través de personal temporal interino.

Con relación a la 2ª cuestión (liquidación haberes), considera ajustado al derecho comunitario se practique la liquidación de haberes finalizado el nombramiento, sin perjuicio de un nombramiento posterior (aunque sea inmediato).

En cuanto a la 4ª cuestión (derecho indemnización), se declara incompetente por considerar que la materia no forma parte del contenido de la Directiva ("*ha de precisarse que el principio de no discriminación se ha aplicado y concretado mediante el acuerdo marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contrato por tiempo indefinido [...] En cambio, una posible diferencia de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada, como la señalada por el Juzgado remitente, que no se basa en la duración determinada o indefinida de la relación de servicio, sino en su carácter*

*funcionarial o laboral, no está incluida en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicha Directiva).*

Cuestión paradójica, si tenemos en cuenta que en la Sentencia del Asunto C-596/14 (Mº de Defensa) el TSJUE resuelve que se opone al derecho comunitario la normativa nacional que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de la misma a los trabajadores fijos comparables.

Adviértase que este reconocimiento se produce para aquellos trabajadores que se sujetan en su relación con la Administración bajo el paraguas del derecho laboral. No se hace referencia alguna a los trabajadores que se relacionan bajo la cobertura del derecho administrativo.

### **Conclusión:**

La regulación prevista en la Ley 5/2013 del EM que regula la figura del personal estatutario temporal (art. 9.3) vulnera la Directiva 1999/70/CE, pues no contempla ninguna de las medidas reguladas en el apartado 5º de la misma destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal, a saber:

- Razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales.
- La duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada.
- El número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

Conforme al propio precepto, la normativa estatal debe contemplar, al menos, una de ellas para adecuarse a la Directiva.

### **Posibles consecuencias prácticas de la Sentencia.**

- ✓ Se añaden argumentos para exigir la adaptación del EM al derecho comunitario. Ésta sería una cuestión relevante a plantear en la Mesa Sectorial Estatal de Sanidad. El Estatuto Marco no contó en el momento de su negociación con el aval de UGT, pues suponía una mala compilación de los tres Estatutos existentes hasta el momento, con una importante pérdida de derechos y garantías que ahora deja patente la jurisprudencia europea.

- ✓ Se impone plantear la inaplicación efectiva del EM en esta materia, pues fue derogado tácitamente por el EBEP (Real Decreto Legislativo 5/2015). El EBEP resulta plenamente aplicable al personal estatutario conforme a sus artículos 2.3 y 4, y en su artículo 10, regula la figura del personal funcionario interino, cumpliendo con alguno de los requisitos previstos en la Directiva (duración máxima de los nombramientos).
- ✓ Hasta que decidan los tribunales nacionales, que en todo caso quedan vinculados por la interpretación que recoge la Sentencia Europea, no se ha generado derecho alguno (de aplicación inmediata y directa) en el personal estatutario temporal eventual que se encuentre en situación similar a la analizada en la Sentencia.
- ✓ Es posible su incidencia en otros ámbitos/sectores (educación, Administración General, justicia, etc.) tras analizar caso por caso la regulación existente sobre contratación temporal y su adaptación (o no) a lo previsto en la Directiva. No puede obviarse que el EBEP aparece ya adaptado a las cautelas del Acuerdo (aunque nos gustaría fuese todavía más garantista).
- ✓ Volvemos a recordar que el juez nacional dictará sentencia teniendo en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Y entre otras muchas se nos ocurren las siguientes: Tasa de reposición de efectivos que impide la cobertura de todas las plazas interinas, jurisprudencia del TS que deja sin efecto, precisamente, el artículo 10.4 del EBEP (obligación de incluir las plazas vacantes en ofertas de empleo sucesivas) en favor de la Ley 2/2012 Orgánica de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, etc.

***Sentencia 14/09/2016 en los asuntos C-184/15 y C-197/15: Personal estatutario temporal eventual de Osakidetza y personal laboral temporal, luego funcionario interino, de Ayuntamiento, respectivamente.***

**Supuesto de hecho:**

En ambos supuestos se produce una sucesión de nombramientos temporales (eventual y laboral/ interino) en un periodo dilatado de tiempo, que lleva a plantear al Tribunal español varias cuestiones prejudiciales, resumibles en:

- ✓ ¿En el ámbito del personal estatutario temporal eventual y funcionarios interinos, no existe una garantía como la existente para el personal laboral temporal, en la figura del "*personal laboral indefinido no fijo de plantilla*" que garantiza su permanencia en la plaza desempeñada hasta su cobertura o amortización?
- ✓ ¿Existe un perjuicio para este tipo de personal, al tener que instar un doble procedimiento en la defensa de su situación (declaración de la situación de abuso de la temporalidad/sanción a aplicar)?

### **¿Qué dice concretamente la Sentencia del TJUE?:**

También de manera resumida:

- Homologación de las figuras de contratación/nombramiento bajo cobertura de derecho laboral/derecho administrativo. En este sentido, se debe establecer alguna medida protectora para el personal estatutario temporal eventual en términos similares a la prevista para el personal laboral temporal (indefinido no fijo) ante supuestos de fraude por prolongación de la prestación de servicios en términos abusivos (sin causa objetiva, limitación de tiempos o número de renovaciones). El tribunal nacional debe comprobar la existencia y realidad de tal garantía.
- En el caso de no existir medida alguna, se está vulnerando el derecho comunitario. Por lo que recomienda la extensión de la figura laboral "indefinido no fijo" a estatutarios y funcionarios, o medida similar.
- Insta a que la declaración de la contratación temporal abusiva y la sanción que corresponda imponer se determinen de forma simultánea en un mismo procedimiento para evitar situaciones gravosas que perjudiquen la posición del trabajador haciendo demasiado difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el derecho comunitario.

### **Conclusión:**

Son las siguientes:

- Si la legislación nacional no contempla ninguna medida garantista para el personal estatutario eventual y el funcionario interino similar a la que sí se reconoce para el personal laboral temporal (nos referimos, al indefinido no fijo) estamos ante una vulneración del derecho comunitario, debiendo establecerse internamente una medida que procure igual o similar protección.
- La declaración de la utilización abusiva (fraudulenta) de la contratación laboral y sus posibles consecuencias (sanción) deben tratarse y resolverse en un único procedimiento para evitar al trabajador los inconvenientes derivados de un doble procedimiento (dilaciones, costas, etc.).

#### **Posibles consecuencias prácticas de la Sentencia.**

- Ahorro de costes y tiempo para el trabajador en la sustanciación judicial de su situación.
- Posible extensión al personal estatutario y funcionario temporal de la figura del "*laboral indefinido no fijo*", recordando que la misma tiene un origen jurisprudencial y no legal, salvo lo previsto en la Disposición adicional 15ª del Estatuto de los Trabajadores y la puntual, pero abstracta, mención del artículo 11.1 del EBEP.

***Sentencia 14/09/2016 en el asunto C-596/14: Personal laboral temporal del Ministerio de Defensa***

#### **Supuesto de hecho:**

Trabajadora laboral temporal interina del Ministerio de Defensa que, al terminar su relación laboral por reingreso del titular de la plaza que venía cubriendo, solicita indemnización por terminación de contrato.

Ante esta situación el TSJ de Madrid, eleva la siguiente cuestión prejudicial al TJUE:

- ¿A la finalización de un contrato temporal, se debe percibir la misma indemnización que la que corresponde a un contrato indefinido cuando se extingue por razones objetivas?

- ¿Es discriminatorio que el contrato laboral temporal por interinidad, cuando finaliza, no tenga asignada indemnización alguna; mientras otros contratos temporales (obra o servicio, eventual, etc.) sí la tienen prevista?

### **¿Qué dice concretamente la Sentencia del TJUE?:**

De manera clara y contundente, lo siguiente:

- Resulta contrario a la Directiva (Acuerdo marco) que los contratos temporales conlleven una indemnización diferente a la asignada a los trabajadores fijos comparables.
- También resulta discriminatorio que el contrato laboral temporal de interinidad no conlleve indemnización alguna, mientras que otros modalidades contractuales laborales temporales sí tienen establecida indemnización a su finalización (12 días por año).

### **Posibles consecuencias prácticas de la Sentencia.**

- El establecimiento de una misma cuantía indemnizatoria para toda modalidad contractual, ya sea indefinida o temporal (y dentro de esta, para todos los supuestos<sup>2</sup>), que se fijaría en 20 días por año.
- Posibilidad de reclamar administrativamente las cantidades que por este concepto no se hayan abonado en el periodo de un año inmediatamente anterior al momento en el que el interesado presente la primera reclamación/solicitud administrativa. En este sentido, sería recomendable acudir a los servicios jurídicos por la probabilidad de judicialización del proceso.
- Adviértase que este reconocimiento se produce para aquellos trabajadores que se sujetan en su relación con la Administración bajo el paraguas del derecho laboral. No se hace referencia alguna a los trabajadores que se relacionan bajo la cobertura del derecho administrativo. Sin embargo, otras experiencias previas, que han tomado como fundamento situaciones de discriminación en virtud de este Acuerdo europeo, sí se han aplicado a la situación de los funcionarios interinos (véase, por ejemplo, en materia de trienios).

---

<sup>2</sup> El Gabinete Técnico alberga dudas fundamentadas acerca de la extensión de esta igualación indemnizatoria en el supuesto de la contratación para la formación, dadas sus propias características intrínsecas.



- Es extensible a otros sectores de actividad administrativa (educación, justicia, local, autonómico, etc.).
- Se añaden argumentos para exigir la adaptación del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores al derecho comunitario.