

## POLÍTICA SINDICAL, MUJER E IGUALDAD

Circular: 23/ 2020  
CER  
Sectores  
Sindicatos Comarcales

**SENTENCIA DEL TJUE SOBRE ESTATUTARIOS  
INTERINOS DE LARGA DURACION.  
VALORACION DE LOS SERVICIOS JURIDICOS  
DE NUESTRA FEDERACION  
FeSP UGT MADRID**

Madrid, 19 de Marzo de 2020

**Compañeros y compañeras:**

Remitimos una breve valoración de nuestra Asesoría Jurídica sobre la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, pronunciándose sobre los nombramientos de los empleados públicos estatutarios interinos de larga duración que pretendían que se les reconociera la condición de personal estatutario fijo.

Además de nuestra valoración, adjuntamos a esta circular la Sentencia del TJUE y el resumen o comunicado de la precitada Sentencia.

### **Valoración de la Sentencia TJUE de 19 de Marzo.**

La Sentencia analiza dos cuestiones prejudiciales planteadas por los **Juzgados de lo Contencioso-Administrativo 8 y 14 de Madrid** en sendos procedimientos iniciados por empleados públicos del Servicio Madrileño de Salud, que tenían nombramientos como estatutarios interinos de larga duración y pretendían que se les reconociera la condición de personal estatutario fijo o, con carácter subsidiario, de empleado público con un estatuto similar, bajo los principios de permanencia e inamovilidad, alegando que eran víctimas de un comportamiento abusivo por parte de su empleador, derivado de la utilización por parte de este de sucesivas relaciones laborales de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del **Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999.**

La cuestión objeto de debate es similar a la de cientos de empleados públicos en nuestro país. Pues bien, el TJUE considera que los sucesivos nombramientos de los empleados públicos afectados no respondían a meras necesidades provisionales de la Comunidad de Madrid, sino que tenían por objeto atender necesidades permanentes y estables en materia de personal del Servicio de Salud.

Secretaría de Política Sindical, Mujer e Igualdad.

C/ Antonio Grilo 10. 28015 Madrid.

Tfn: (+34) 915897033 fesp.psindical@madrid.ugt.org

Circular

Además, equipara al concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», el de un único nombramiento de interinidad por vacante de larga duración, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto, un proceso selectivo para proveer definitivamente la vacante.

También se declara que se opone a la cláusula 5 del Acuerdo Marco, la normativa y jurisprudencia nacional que considere justificada por «razones objetivas» una sucesión de nombramientos de duración determinada, por el mero motivo de que tal renovación responde a razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, ya que no impiden al empleador que se trate dar respuesta, en la práctica, mediante esas renovaciones, a necesidades permanentes y estables en materia de personal.

Según la Sentencia tampoco justifica una utilización abusiva por parte de un empleador público de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, el hecho de que el empleado público de que se trate haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones.

Pese a la importancia de las anteriores declaraciones, a nuestro entender, el contenido del fallo no da una solución definitiva a la problemática del abuso de la contratación temporal en las Administraciones Públicas, y ello, porque en el apartado tercero del fallo literalmente establece que “**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”.

También consideramos de especial relevancia lo fijado por el TJUE en el 5º y último apartado del fallo donde declara que el Derecho de la Unión **no obliga a un tribunal nacional** que conoce de un litigio entre un empleado público y su empleador **a abstenerse de aplicar una normativa nacional**

**que no es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco,** dado que, dicha cláusula no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez nacional y en consecuencia carece de efecto directo.

### **CONCLUSIÓN**

Será el Derecho interno y los órganos jurisdiccionales españoles los que tendrán que definir cuáles son las medidas para evitar el abuso de la contratación temporal y en su caso sancionar dichos abusos y, dificultará notablemente que los Tribunales nacionales adopten medidas novedosas al respecto, el hecho que el TJUE haya declarado que la cláusula 5, apartado 1, carece de efecto directo y no obliga a los Tribunales españoles a abstenerse de aplicar la normativa nacional.

Es cuanto procede informar respecto a la solicitud de informe sobre el contenido de la sentencia del TJUE de 19 de marzo, **salvo opinión mejor fundada en Derecho.**

### **Asesoría Jurídica FeSP UGT Madrid**

Esperando que sea de interés.



Esther Mesa Botayo  
UGT FeSP  
Servicios  
Públicos  
Madrid  
SECRETARÍA DE POLÍTICA  
SINDICAL, MUJER E IGUALDAD