

## NOTAS DE URGENCIA ACERCA DE LA SENTENCIA DEL TJUE DE 22 DE FEBRERO DE 2024

El pasado 22 de febrero de 2024, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado Sentencia en los asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22. Como quiera que este asunto está suscitando una importante atención –sobre todo mediática- consideramos relevante tener en cuenta las siguientes **CONSIDERACIONES:**

1.- La norma principal sobre la que se sustenta el razonamiento jurídico resulta ser la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. Esta norma va camino de cumplir veinticinco años desde su publicación en el DOE el 10 de julio de 1999. No estamos, por tanto, ante un panorama jurídico novedoso, sino ante una norma del siglo pasado. Ahora bien, es cierto que los últimos pronunciamientos judiciales pueden tener cierta incidencia en las relaciones laborales del personal temporal e interino.

En estos casi veinticinco años ha sido objeto de múltiples pronunciamientos y entre ellos han adquirido mucha relevancia las más recientes sentencias dictadas por el TJUE donde se han resuelto cuestiones prejudiciales planteadas desde los Tribunales españoles. En los últimos tiempos destacan, entre otros, los casos Grupo Norte Facility, Montero Mateos, Martínez Andrés y Castrejana López, Pérez López, Cobra Servicios Auxiliares, Diego Porras I y Diego Porras II.

2.- Es unánime desde todas las posiciones doctrinales la coincidencia en destacar que la aplicación de esta Directiva y su efecto en el derecho interno constituye un asunto jurídico de elevadísima complejidad. Las normas han de interpretarse sistemáticamente -y no de manera aislada- por lo que para analizar debidamente este asunto es relevante tener también en consideración las últimas reformas legislativas, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el Tribunal Supremo, los Tribunales Superiores de Justicia y la doctrina científica.

3.- La doctrina del TJUE tiene destacados matices técnicos, pues la misma se suele producir tras el planteamiento de cuestiones prejudiciales y como respuesta concreta a las preguntas formuladas por los Tribunales internos, que pueden o no elevar a su criterio las mismas. Se trata, necesariamente, de un análisis caso a caso y que no admite generalizaciones. Esta consideración es muy relevante a la hora de valorar las manifestaciones que se efectúan a propósito de las noticias y tendencias mediáticas que se están levantando.

4.- Existen una serie de instituciones y cuestiones jurídicas que deben ser tomadas en consideración:

a) para la resolución de los supuestos entran en juego conceptos jurídicos indeterminados como por ejemplo los “contratos temporales de duración inusualmente larga” o el criterio de “abuso de derecho” en la contratación

b) se observan factores anómalos –y a menudo distorsionantes- en nuestro ordenamiento jurídico, como, por ejemplo, la creación de la figura jurisprudencial del “indefinido no fijo”, por la doctrina de la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo en la década de los noventa

c) hay notorias diferencias jurídicas –tanto materiales como procedimentales- entre las situaciones del personal funcionario y laboral (esta Sentencia se refiere a un caso laboral del sector público)

5.- El análisis de la referida Sentencia de 22 de febrero de 2024 requiere de un análisis sosegado, reflexivo y a fondo que resulta materialmente imposible realizar en apenas horas o minutos. Es por ello que en primer lugar recomendamos tener especial cautela respecto de frases hechas, eslóganes publicitarios u octavillas que abundan en las redes sociales. Es un asunto donde la simplificación implica necesariamente la pérdida de información muy relevante.

# CUIDAMOS LA PÚBLICA



6.- La Sentencia de 22 de febrero del TJUE contiene ciertos pronunciamientos que pueden ser muy relevantes a la hora de interpretar y aplicar la Directiva 99/70 y así su Fallo dice:

- a) 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
- b) 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
- c) se opone a una normativa nacional que no prevé ninguna de las medidas contempladas en esta disposición ni «medida legal equivalente» alguna, a efectos de esta, para evitar la utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos
- d) 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, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos
- e) 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», cuando esas disposiciones nacionales no sean efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme a la citada cláusula
- f) 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 trabajadores indefinidos no fijos, cuando dicha convocatoria es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada
- g) 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 dicha cláusula 5

7.- Recomendamos para una mayor profundización la lectura y análisis de los materiales elaborados por dos de los profesores que están estudiando desde una perspectiva técnico-científica esta materia: la profesora Terradillos y el profesor Beltrán de Heredia. El blog de este último (<https://ignasibeltran.com/>), junto con el del profesor Rojo Torrecilla (<http://www.eduardorojotorrecilla.es/>), se han convertido por su rigor y exhaustividad en referencias inexcusables para conocer detalladamente el análisis de la doctrina del TJUE en esta materia.