

STEs - CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LA ENSEÑANZA

# **ANÁLISIS SENTENCIA TJUE**

**22-02-2024**

## ANÁLISIS SENTENCIA DEL TJUE DE 22-02-2024

La Sentencia resuelve diferentes cuestiones prejudiciales planteadas por la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, en varios **supuestos de personal laboral indefinido**, es decir **no son procedimientos de funcionarios interinos que pudieran afectar a personal docente no universitario de las diferentes Consejerías de Educación** (por eso estos procesos judiciales se han planteado ante Juzgados de lo Social y no ante Tribunales de lo Contencioso-Administrativo, al ser supuestos de personal laboral).

Los supuestos planteados son los siguientes :

1. Personal Laboral de la Comunidad de Madrid que trabaja en el servicio de prevención de incendios todos los veranos desde el 22 de octubre de 1994 y tiene reconocido por sentencia que su relación laboral es indefinida discontinua y en el presente procedimiento solicita por un lado, la conversión de su contrato de trabajo en un contrato de trabajo fijo y el abono de una indemnización equivalente a la prevista en el Derecho español por despido improcedente.
2. Personal Laboral de la UNED con contratos temporales sucesivos desde el 11/02/14 que por Sentencia se le había reconocido su condición de indefinido no fijo y en el procedimiento objeto de litis solicita que su puesto de trabajo sea indefinido fijo o subsidiariamente que dicho puesto le fuera adjudicado mediante concurso de méritos.
3. Un trabajador de la Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid, con sucesivos contratos temporales, entre 1999 y 2010, solicita se le reconozca que su contrato de trabajo sea de duración indefinida o subsidiariamente indefinido no fijo.

Los tres procedimientos reseñados se están enjuiciando en la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, a dicho tribunal antes de dictar sentencia se le han planteado serias dudas respecto a **si el Derecho interno( el Ordenamiento Jurídico Español)** que es de aplicación a los supuestos objeto de litis **es contrario al Derecho de la Unión Europea y por eso plantea diferentes cuestiones prejudiciales** , para que resuelva dichas dudas y **las mismas se han resuelto a través de la Sentencia del TJUE de 22/02/2024 que a modo de resumen concluye lo siguiente:**

- En los supuestos de contratos sucesivos o de duración determinada, si la Administración en el plazo establecido no ha convocado un proceso selectivo para cubrir la plaza ocupada por el trabajador indefinido no fijo, dicho contrato se prorroga automáticamente.

- La normativa de la Unión Europea es contraria a cualquier norma de derecho interno que no contemple medidas para evitar la utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos.
- La normativa comunitaria se opone a una normativa nacional que establezca el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, si la Administración ha utilizado de forma abusiva la prórroga sucesiva de contratos indefinidos no fijos, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato sea independiente del carácter abusivo de dichos contratos.
- El Derecho comunitario se opone al Derecho interno que no regule medidas efectivas y disuasorias para garantizar la exigencia de responsabilidades a las Administraciones Públicas en los casos de actuaciones irregulares.
- El Derecho de la Unión Europea se opone al Derecho Interno que establezca 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 sea independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada.
- La Sentencia concluye que si en nuestro Ordenamiento Jurídico no se dictan normas para prevenir y sancionar los abusos derivados de los contratos temporales sucesivos, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede ser una medida a adoptar, si bien es cierto que deben ser los tribunales españoles los que modifiquen la jurisprudencia nacional si la misma es incompatible con el Derecho de la Unión Europea.

A mayor abundamiento no debemos olvidar que **esta Sentencia sólo analiza supuestos de Personal Laboral de las Administraciones Públicas**, por ello debemos concluir este informe diciendo que el TJUE no dice nada nuevo, más de lo mismo, que el Derecho de la Unión es contrario al abuso de la temporalidad y que si en el Derecho nacional existe normativa contraria al Derecho de la Unión y jurisprudencia al respecto, los jueces nacionales deben modificar la jurisprudencia reseñada, reitera lo que ya sabemos, que el Ordenamiento Jurídico Nacional debe establecer normas acordes con el Derecho de la Unión Europea, sancionando el abuso de la contratación temporal.