



**USIPA-SAIF**

**UNION DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS - SAIF**

Avenida de Colón, nº 8 (Entresuelo) / 33013 – OVIEDO

**Tfno.:** 985 966331 / **Fax:** 985 253045 / **Web:** [www.usipa.es](http://www.usipa.es) / **Correo Electrónico:** [usipa@asturias.org](mailto:usipa@asturias.org)

**I N F O R M A**

Depósito Legal: AS-331498

Fecha: 19 de marzo de 2020

## **BREVE RESUMEN DE LA SENTENCIA DEL TJUE DICTADA EL 19/03/2020 EN LOS ASUNTOS ACUMULADOS C-103/18 y C-429/18.**

Cabe resumir así los puntos esenciales de esta sentencia, que—vaya por delante no supone ningún cambio sustancial con respecto a la doctrina que teníamos hasta ahora, aunque da un paso más en algunas cuestiones, abonando el terreno para que sean los jueces nacionales los que vayan “marcando la pauta” a seguir.

⇒ Lo primero que viene a decir es que **estaremos ante una situación abusiva de “sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada»** contraria a la normativa europea cuando un empleado público sobre la base de una relación de servicio de duración determinada (por ejemplo hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva) **haya ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones.**

Y ello—aunque dichas relaciones de servicio de duración determinada sucesivas puedan considerarse justificadas por «razones objetivas» por el mero motivo de responder a las causas de nombramiento previstas en la normativa nacional (es decir, razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario), **normativa nacional que el TJUE considera contraria al Derecho europeo, en cuanto que permite hacer uso de esas renovaciones para dar respuesta a necesidades que en realidad son permanentes y estables en materia de personal.**

Esto es importante, pues significa que las **Administraciones nacionales ya no van a poder justificar—como hasta ahora—el encadenamiento de contratos alegando simplemente que se cumplía en cada uno de ellos la causa prevista legalmente para la contratación o el nombramiento temporal.**

- ⇒ **Por otro lado, la sentencia deja claro que el hecho de que un empleado público haya consentido o firmado los contratos o nombramientos no le priva de la protección que le confiere la normativa europea, y por tanto de la posibilidad de acudir a los tribunales nacionales para obtener una determinada condición jurídica, solicitar que se inicie el oportuno proceso de selección para proveer la plaza, o reclamar una indemnización**
- ⇒ **El TJUE declara igualmente que incumbe a los tribunales nacionales apreciar si ciertas medidas, como 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.**

**Es decir, El TJUE agota se limita a constatar la situación abusiva, pero dejando en manos de los tribunales nacionales determinar la respuesta adecuada al abuso y apuntando como una solución posible la fijación de una indemnización, pero sin imponer en ningún caso la fijeza del empleado.**

- ⇒ **Finalmente, el TJUE declara que el Derecho de la Unión no obliga a un tribunal nacional que conozca de un litigio entre un empleado público y la Administración a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre contratación temporal, dado que, como esta cláusula no tiene efecto directo, no puede invocarse, como tal, en el marco de un litigio sometido al Derecho de la Unión, para dejar sin aplicación una disposición del Derecho nacional que le sea contraria.**

**Esto significa—en otras palabras-- que los jueces y tribunales pueden seguir aplicando el derecho nacional, incluso aunque éste no responda a los postulados del Acuerdo Europeo-- , ello, sin perjuicio de poder aplicar soluciones particulares que entiendan justas y proporcionadas en cada caso, aplicando si cabe, incluso por analogía, normas propias de otras relaciones de empleo, como pudieran ser, por ejemplo, las indemnizaciones por despido previstas en la legislación laboral.**