

**EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA (TJUE)  
CUESTIONA (PERO NO ANULA) QUE LA JURISPRUDENCIA DE LA SALA  
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL SUPREMO SIRVA  
PARA DAR CUMPLIMIENTO AL DERECHO COMUNITARIO (DIRECTIVA  
1999/70/CE Y ACUERDO) EN RELACIÓN CON EL PERSONAL  
FUNCIONARIO TEMPORAL**

La Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024, sugiere a los tribunales españoles que analicen si la normativa nacional (incluida la Constitución Española) y la jurisprudencia nacional (la del TS), contemplan medidas adecuadas para sancionar de manera efectiva el abuso en el nombramiento de personal temporal. Y vuelve a sugerir, que la conversión automática (de temporal a fijo) puede ser una medida adecuada para sancionar el abuso en los nombramientos temporales, pero con un condicionante importante: "...siempre que no implique una interpretación contraria al derecho nacional..."

**Varias cuestiones previas a considerar en el análisis que se efectúa de la STJUE.**

- El TJUE no se pronuncia sobre el derecho y la jurisprudencia interna, se limita (según sus propias palabras) a *"aportar, en su caso, precisiones destinadas a orientar a los órganos jurisdiccionales nacionales."*
- No establece declaración alguna que, de manera concreta, obligue ni vincule directamente a los tribunales nacionales.
- Corresponde a los tribunales nacionales apreciar si las disposiciones de derecho nacional y su jurisprudencia cumple con el derecho comunitario, y en el caso que no sea así, rectifique.
- El TJUE vuelve a recordar que el Acuerdo Marco no enuncia sanciones específicas para evitar abusos. Sólo establece que dichas medidas deben ser proporcionadas, efectivas y disuasorias.

**PRECISIONES:** Las sentencias del TJUE no tiene efectos directos sobre las demandas y cuestiones prejudiciales planteadas, correspondiendo a los tribunales nacionales, el fallo o resolución definitiva.

**Para centrar la cuestión: ¿Cuál es la jurisprudencia del TS en la materia?**

Se recoge, fundamentalmente, en sus sentencias 1425/2018 y 1426/2018, resumibles (mucho) en lo siguiente:

- La consecuencia no debe ser la de la conversión en personal indefinido no fijo, sino la subsistencia y continuación de la relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes, hasta que la Administración cumpla en debida forma lo que ordenan las normas de carácter básico establecidas en el TRBEP y el Estatuto Marco, para la definitiva ocupación de la plaza.

**PRECISIONES:** A juicio del TS, la opción de la subsistencia y continuación de la relación de empleo es la más proporcionada, además de efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia del Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE.

**Supuestos de hecho analizados: En esta ocasión alude a personal funcionario interino.**

El TJUE trata de manera acumulada 3 casos similares de personal funcionario interino en situación irregular de abuso (en algún supuesto se alcanza los 30 años en situación de interinidad) en los que se solicita la conversión de su situación en fija y, en su caso, en una relación fija similar a la de funcionario de carrera (la figura del "*fijo a extinguir*" que recoge la Ley 40/2015 para la Administración del Estado en determinadas circunstancias, para que su cese sea idéntico al de los funcionarios de carrera, conforme al artículo 63 del TREBEP.

**PRECISIONES:** El planteamiento de la figura del "*fijo a extinguir*" en las demandas originales supone una novedad, pero que no entra a analizar el TJUE. En cualquier caso, a nuestro entender, supone la falta de confianza de los letrados en sus demandas planteadas hasta ahora, al buscar un "*plan B*", ante la reiterada jurisprudencia del TJUE, que no establece de manera contundente (obligatoria/imperativa) la conversión de temporal a fijo. Figura que varios TSJ nacionales, ya han desestimado.

**Resumen de las cuestiones prejudiciales planteadas al TJUE, que resuelve de manera acumulada.**

*1ª.- El abuso en el nombramiento ¿se produce cuando la Administración Pública no cumple los plazos del derecho interno establece para proveer la plaza ocupada por el funcionario temporal (los 3 años del artículo 70 del TREBEP)?*

Respuesta: Es conforme al derecho comunitario que la normativa nacional considere que existe abuso en la contratación cuando la Administración Pública no cumple los plazos para ocupar la plaza y se están cubriendo necesidades permanentes y estables (no provisionales).

**PRECISIONES:** La cuestión menos controvertida. Aunque es importante que el TJUE avale el concepto que define el abuso en el nombramiento temporal: No se convocan las plazas + se están ocupando necesidades permanentes, no temporales.

*2ª.- La jurisprudencia del TS (arriba resumida) + la Ley 20/2021 + compensación económica si no se supera el proceso de estabilización ¿cumple con el derecho comunitario?*

Respuesta: Son contrarias al derecho comunitaria, siempre que no sean medidas proporcionadas. Pero en ningún caso establece que no sean proporcionadas, dejando a los tribunales españoles dicha apreciación.

**PRECISIONES:** Aunque las argumentaciones del TJUE parecen ir encaminadas a no considerar adecuadas las medidas normativas y jurisprudenciales que se vienen aplicando; en su conclusión, lo condiciona a que “no sean medidas proporcionadas, efectivas y disuasorias”. Condición que el TJUE no interpreta, dejándolo a los tribunales nacionales. De ello deriva, a nuestro entender, que el TJUE no desacredita ni pone en cuestión los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021.

En cualquier caso, el tribunal que plantea la cuestión prejudicial omite una cuestión esencial que no trasmite al TJUE:

1ª.- La indemnización se adopta como una medida sancionadora a la Administración infractora, precisamente en cumplimiento de la normativa comunitaria (Acuerdo Marco). Pues no se percibe si el contrato temporal no incurre en irregularidad.

2ª La Ley 20/2021 incluye una serie de medidas vinculadas al abuso en la contratación y el nombramiento que compensan adecuadamente la situación que han soportado durante esos periodos, al facilitarles en gran medida y en

condiciones muy ventajosas, el acceso definitivo como trabajadores fijos, que cumplen con la normativa europea (40% de la experiencia; oposición no eliminatoria, concurso de méritos , etc.)

*3ª.- El abuso en los nombramientos temporales ¿debe suponer su conversión en indefinidos (funcionarios de carrera o figura equiparable)?*

Respuesta: La conversión automática no deriva (de temporal a fijo) del derecho comunitario. Las autoridades españolas deben aplicar las medidas que considere más proporcionadas, eficaces y disuasorias. **En defecto de otras, la conversión automática puede ser una medida, pero siempre que no implique una interpretación contraria del derecho nacional.**

**PRECISIONES:** Resaltado al comienzo del informe, el tema más mediático y clave de la Sentencia. En este sentido, el TJUE plantea la posible conversión de temporal a fijo, pero: Como mera posibilidad y siempre que dicha conversión no resulte contrario al derecho nacional. Circunstancia que no analiza, dejándolo a los tribunales nacionales.

**CONCLUSIÓN: ¡Tranquilidad para que los procesos de estabilización continúen desarrollándose con normalidad!**

Veremos cómo los tribunales y la sala de lo contencioso administrativo del TS responden (si es que lo hacen) al TJUE. Por tanto, nuestra acción sindical en relación con los procesos de estabilización en curso debe continuar desarrollándose con normalidad.

Eso sí, desde UGT SERVICIOS PÚBLICOS exigimos que se resuelva de manera definitiva una situación que está generando una gran inseguridad jurídica del todo inasumible, máxime si tenemos en cuenta que detrás de todo ello hay personas que quieren aclarar y resolver su situación vital y profesional, así como un modelo de función pública en el que deben concurrir los principios de objetividad, neutralidad, profesionalidad, competente, así como inamovilidad en la condición de empleado público, etc., que sirven para confeccionar una Administración al servicio del Estado de Derecho y de la sociedad en general.

Partiendo para ello de, al menos dos cuestiones:

- Culminación de los procesos de estabilización.
- La aplicación rigurosa de las modificaciones normativas introducidas en el TREBEP (art. 10) y Estatuto Marco (arts. 9 a 9 quater), para impedir su reproducción.

13 de junio de 2024