



GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid
91 447 57 69 Sp-juridica@cgt.org.es

INFORME SOBRE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016

I.- INTRODUCCIÓN

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (a partir de ahora TJUE) ha dictado con fecha 14 de septiembre de 2016 tres sentencias de una gran importancia en el ámbito laboral y de la función pública.

El presente informe analiza el contenido y las posibles consecuencias de dichas sentencias desde un plano estrictamente jurídico por la importancia que puede tener su consolidación en nuestro derecho interno.

Las Sentencias de 14 de septiembre de 2016 resuelven tres cuestiones prejudiciales relativas al abuso de la contratación temporal en las Administraciones Públicas, a la luz del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, 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 (a partir de ahora Acuerdo Marco). Las tres resoluciones van a tener un importante impacto en el ámbito de la función pública y contratación temporal.

Para un correcto análisis, resumiremos las circunstancias de los casos y el contenido de las sentencias y examinaremos las posibles consecuencias de cada una de las sentencias.

II.- SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016. ASUNTO C-596/2014 ANA DE DIEGO PORRAS. INDEMNIZACIÓN.

Supuesto de hecho: La trabajadora, Sra. Ana De Diego Porras, prestó servicios desde febrero de 2003 como secretaria en el Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad. **Era personal laboral interina.** El último contrato de interinidad tenía por objeto



GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid
91 447 57 69 Sp-juridica@cgt.org.es

sustituir a la Sra. Mayoral Fernández que estaba en situación de dispensa vinculada a su condición sindical.

A raíz del RD 20/2012 de 13 de Julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad se revocó la dispensa de trabajo de la Sra Mayoral Fernández. El 13 de septiembre de 2012 se ponía fin a la relación laboral de la Sra. De Diego Porras como consecuencia de la reincorporación de la trabajadora a la que sustituía.

La Sra. De Diego Porras demandó por despido ante el Juzgado Social nº 1 de Madrid. La demanda fue desestimada y se interpuso recurso de suplicación ante el TSJ Madrid alegando que los contratos de interinidad mediante los que fue contratada se celebraron en fraude de ley y que su relación laboral devino en indefinida. En consecuencia, la extinción de tal relación implica el pago de una indemnización.

El TSJ Madrid observa que la contratación de la Sra. De Diego Porras cumplía con los requisitos exigidos por la normativa y que **la finalización de dicho contrato de trabajo está basada en una razón objetiva**. Pese a ello el TSJ se pregunta si la Sra. De Diego Porras tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización por la finalización de su contrato.

Análisis jurídico de la sentencia: La STJUE reconoce que en el Derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de duración determinada, en la medida en que la indemnización abonada en caso de extinción legal es de 20 días de salario por año, mientras que se eleva a sólo 12 días para los segundos. Esta desigualdad es más evidente respecto de los trabajadores con contrato de interinidad, a los que no se les reconoce indemnización alguna cuando el contrato finaliza con arreglo a la normativa.

No hay ninguna razón objetiva para justificar dicha diferencia de trato y por ello el TSJ Madrid suspendió el procedimiento y planteó sus dudas al TJUE.



GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid
91 447 57 69 Sp-juridica@cgt.org.es

El TJUE, en síntesis, debía interpretar si la normativa nacional se opone a la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, de 18 de marzo de 1999 (en adelante Acuerdo Marco) y lo hace de la siguiente manera:

En primer lugar declara que la indemnización por finalización del contrato de trabajo se encuadra dentro del concepto de “condiciones de trabajo” que regula el Acuerdo Marco, y por tanto, también a la indemnización se le aplica el principio de no discriminación entre trabajadores fijos y de duración determinada.

En segundo lugar para que exista discriminación hay que acreditar que el trabajador interino realiza el mismo trabajo que un trabajador fijo. En el presente caso el TJUE considera que la trabajadora sí realizaba el mismo trabajo que un trabajador fijo.

En tercer lugar el TJUE analiza si el hecho de que una ley o un convenio establezca la diferencia de trato es una “razón objetiva” para legitimar la diferencia de trato. La conclusión del TJUE es que **la existencia de una ley o convenio no es una razón objetiva que pueda amparar la diferencia de trato.**

En definitiva, el TJUE señala que **ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad pueden constituir, por sí solas, razones objetivas que amparen la diferencia de trato** y, por ello, declara contraria al Acuerdo Marco la normativa nacional que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que la trabajadora haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no constituye una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicha trabajadora tenga derecho a la mencionada indemnización.

Consecuencias: A nuestro juicio el TJUE establece de forma clara que la regulación sobre indemnización por despido está sometida a la **prohibición de tratamiento discriminatorio entre trabajadores**



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid
91 447 57 69 Sp-juridica@cgt.org.es

temporales y fijos y la consecuencia de ello es que el tratamiento que ha de otorgarse a los trabajadores con contrato de duración determinada no puede ser menos favorable que la prevista para los trabajadores con contrato indefinido, sin que la mera temporalidad del vínculo, que es una causa objetiva de extinción del contrato, puede ser una razón para justificar la diferencia de trato. Esta tesis, **a nuestro entender, afectaría no solo a los interinos sino también a los demás tipos de contratación temporal.**

Básicamente lo que dice la sentencia es que **cuando un trabajador temporal que hace las mismas funciones que el sustituido termina su contrato tiene que ser indemnizado igual que se haría con el fijo.** Por ello, se podría englobar no sólo a los supuestos de interinidad y formación (que no tienen ninguna indemnización), sino también a los contratos de obra y servicio y contratos eventuales por circunstancias de la producción, ya que en estos casos también un tratamiento menos favorable sin una justificación razonable.

Las Sentencias del TJUE **tienen alcance general** y los Juzgados y Tribunales deberían interpretar el derecho interno en base a los establecido por el TJUE, en virtud del principio de primacía del Derecho de la Unión, así como del art. 4 bis de la LO 7/2015 de 21 de Julio, según el cual *"Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea"*. Además al ser el principio de Derecho Social de la UE no puede ser interpretado de manera restrictiva (STJUE de 22 de Diciembre de 2010)

Aunque no es necesaria ninguna reforma legal para habilitar que los tribunales puedan reconocer, en el curso de un proceso laboral, el abono de una indemnización de 20 días ante la extinción de cualquier contrato temporal, parece indudable que el Estado español debería abordar una reforma laboral de forma inminente. Además esta sentencia debería desincentivar el abuso en la contratación temporal que se produce de manera sistemática en el Estado Español.

Debido al principio de no discriminación entendemos que el TSJ Madrid debería indemnizar a la trabajadora con 20 días. Pero lo cierto es que a día de hoy aún no sabemos si la Sala de lo Social finalmente



**GABIENTE JURÍDICO CONFEDERAL
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid
91 447 57 69 Sp-juridica@cgt.org.es

se decantará por concederle una indemnización equivalente a 20 días (como si se tratase de un despido por causas objetivas) o por 12 (la indemnización legalmente prevista para los contratos temporales de obra y eventuales).

Aunque dependerá de la interpretación de los diferentes Juzgados y Tribunales, es razonable y previsible que los trabajadores que vieron extinguido su contrato temporal (y en especial de interinidad) tras largo periodo de prestación de servicios y si no ha transcurrido un año desde la terminación del contrato, reclamen ahora la indemnización de 20 días/año o la diferencia entre la de 12 días y la de 20 días.

III.- SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016. ASUNTOS ACUMULADOS C-184/2015 Y C-197/2015. TRANSFORMACIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO DE DURACIÓN DETERMINADA EN CONTRATO “INDEFINIDO NO FIJO”

Supuesto de hecho: En esta sentencia hay dos procedimientos acumulados. En el primero la demandante es la Sra. Florentina Martínez Andrés contra el Servicio Vasco de Salud, y en el segundo el Sr. Juan Carlos Castrejana López contra el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Respecto del primer procedimiento cabe destacar que la Sra Martínez fue nombrada personal estatutario temporal eventual en la categoría de auxiliar administrativo para, en teoría, prestar servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria. Este nombramiento fue objeto de trece prórrogas, ninguna de las cuales incluía una motivación específica, salvo genérica mención a “necesidades de servicio”. Finalmente la Administración cesó a la trabajadora y ésta impugnó su cese.

Debido a su condición de funcionaria correspondía el conocimiento a la jurisdicción contencioso-administrativa. El recurso contencioso fue desestimado por el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo nº 6 de Bilbao. Se interpuso recurso de apelación contra dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.



GABIENTE JURÍDICO CONFEDERAL
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid
91 447 57 69 Sp-juridica@cgt.org.es

En el segundo procedimiento el Sr. Castrejana López celebró con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz un contrato de trabajo de duración determinada para la prestación de servicios como arquitecto. Dicho contrato finalizó el 30 de noviembre de 1994. El 1 de diciembre de 1995 se celebró un nuevo contrato laboral de duración determinada entre las mismas partes, también para la prestación de servicios como arquitecto siendo su objeto esta vez la ejecución del convenio relativo a un programa de ordenación urbana. El 22 de enero de 1998 se modificó la condición jurídica, nombrándole funcionario interino del Ayuntamiento.

El 10 de diciembre de 2012 el Ayuntamiento cesa al trabajador con el argumento de que el programa había sido ejecutado en su totalidad y que el contexto actual de crisis imponía la reducción de gastos de las Administraciones Públicas.

El recurso contencioso interpuesto fue desestimado por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Vitoria-Gasteiz. Se presentó recurso de apelación contra la sentencia ante el TSJ País Vasco.

El TSJ País Vasco estima que en ambos supuestos se ha producido una utilización abusiva de la contratación de duración determinada y plantea la cuestión de si es contraria al Acuerdo Marco no reconocer al personal estatutario temporal y los funcionarios interinos el derecho a ocupar la plaza desempeñada temporalmente hasta su cobertura o su amortización tal y como se viene haciendo con los contratados laborales como consecuencia de la utilización fraudulenta de contratos de duración determinada. Es decir, **plantea si es discriminatorio que la figura del “personal indefinido no fijo” sólo exista en el personal laboral y no en el caso de los funcionarios y personal estatutario.**

Contenido jurídico de la Sentencia: El TJUE recuerda que corresponde a las autoridades nacionales adoptar las sanciones contra los abusos en la contratación temporal, pero que éstas deben ser lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia del Acuerdo Marco. Asimismo recuerda que cuando se ha producido una utilización abusiva en la contratación de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de



protección de los trabajadores efectivas y equivalentes (principio de efectividad y equivalencia).

Con arreglo a estas manifestaciones el TJUE estima que existe una medida eficaz concreta contra el abuso en la utilización de sucesivos contratos de duración determinada en lo que respecta a los empleados públicos sujetos al Derecho laboral, dado que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha consagrado el concepto de trabajador indefinido no fijo, pero que, en cambio, como esta figura no es aplicable al personal que presta sus servicios para las Administraciones públicas en régimen de Derecho Administrativo, no existe ninguna medida efectiva para sancionar la utilización abusiva de nombramientos de duración determinada a dicho personal.

Por todo ello, concluye el TJUE que el Acuerdo Marco **se opone a la norma nacional que niega el mantenimiento de la relación laboral al personal que presta sus servicios en la Administración en régimen de Derecho Administrativo mientras que sí se reconoce el derecho al mantenimiento de la relación laboral al personal que ha celebrado un contrato laboral con la Administración.**

Cabe destacar también que el TJUE declara que el mismo tribunal que declara el abuso en la contratación debe pronunciarse también, sobre la sanción apropiada a la Administración, ello en virtud del principio de efectividad.

Consecuencias: Esta sentencia obliga al Estado Español a trasladar la figura del trabajador “indefinido no fijo” al personal sujeto a una relación de derecho administrativo y estatutario (funcionarios y personal estatutario) como sanción al abuso de la contratación temporal.

A esta respecto debemos recordar la distinción entre el personal laboral fijo e indefinido que consta en la famosa Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de Octubre de 1996 (reiterada por el mismo órgano en la sentencias de 10 y 30 de Diciembre de 1996 y 11 y 14 de marzo de 1997, entre muchas otras). En virtud de dicha jurisprudencia, la infracción de las normas laborales o el fraude en la contratación temporal por parte de la Administración determinan el reconocimiento



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid
91 447 57 69 Sp-juridica@cgt.org.es

de la relación como indefinida, pero no puede en ningún caso suponer la declaración de fijeza, pues en palabras del Tribunal Supremo, *el personal laboral fijo es aquel que ha superado el procedimiento de selección reglamentario, en cambio el personal laboral indefinido no fijo es aquel que debido al fraude de ley en la contratación temporal su relación se convierte en indefinida.*

Es una buena noticia que a partir de esta sentencia se sancione el abuso de la contratación temporal del personal funcionario y estatutario con la declaración de “indefinido no fijo”, pero no debemos olvidar que la situación del personal laboral “indefinido no fijo” sigue siendo irregular, y la Administración estaría obligada a adoptar en algún momento las medidas precisas para la provisión regular del puesto de trabajo, mediante el oportuno proceso selectivo, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

IV. SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA EUROPEO DE 14 DE SEPTIEMBRE DE 2016. ASUNTO C-16/15. SUCESIVOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA EN EL SECTOR DE LA SANIDAD PÚBLICA.

Supuesto de hecho: La Sra. Pérez López fue nombrada personal estatutario eventual como enfermera en el Hospital Universitario de Madrid en 2009. El nombramiento indicaba como causa justificativa la “realización de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria”, y como contenido y descripción de la prestación el “desarrollo de su actividad en ese Hospital para garantizar la atención asistencial”. Tras este primer nombramiento fueron emitidos nuevos nombramientos en siete ocasiones, todos con idéntico contenido, prestando servicios sin solución de continuidad desde 2009 a 2013.

El 8 de marzo de 2013 se comunicó a la Sra. Pérez López la finalización de su relación de servicio con el Servicio Madrileño de Salud, con efectos de 31 de marzo de 2013. No obstante, el 21 de marzo de 2013 se le comunicó su nuevo nombramiento, idéntico a los que le precedieron y sin solución de continuidad por el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2013.



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid
91 447 57 69 Sp-juridica@cgt.org.es

La trabajadora interpuso recurso de alzada contra la comunicación de su cese y contra su nuevo nombramiento como personal estatutario temporal eventual. Desestimado el recurso de alzada, presentó recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Madrid, alegando en síntesis que sus funciones corresponden a una actividad permanente.

El Juzgado declara que los sucesivos nombramientos correspondían a una actividad permanente y por tanto declara la existencia de fraude de ley. A pesar de ello el Juzgado constata que la Administración tiene la posibilidad de cubrir plazas estructurales mediante nombramiento de personal estatutario temporal interino, sin que existan límites en cuanto a la duración o al número de renovaciones de los nombramientos de duración determinada de dicho personal.

El Juzgado muestra sus dudas en lo que atañe a la compatibilidad de la normativa estatal con el principio de no discriminación tal y como está formulado en el Acuerdo Marco. Por ello suspende el procedimiento y plantea las siguientes cuestiones al TJUE:

- Plantea si es contrario al Acuerdo Marco el art. 9.3 del Estatuto Marco por no fijar una duración máxima total para los sucesivos nombramientos de carácter eventual, ni un número máximo de renovaciones de los mismos.
- Plantea si es contrario al Acuerdo Marco el art. 9.3 del Estatuto Marco por permitir realizar nombramientos de carácter eventual sin exigir la constancia en los mismos de la concreta causa objetiva de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria que los justifique.
- Plantea si es contrario al Acuerdo Marco la interpretación del artículo 9.3 del Estatuto Marco por considerar que cuando se realicen más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un periodo acumulado de 12 meses o más



en un periodo de dos años, se deba proceder a la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro, pasando entonces el trabajador con nombramiento de carácter eventual a ser nombrado interino.

Contenido jurídico de la Sentencia: El TJUE empieza recordando que la cláusula 5 del Acuerdo Marco tiene por objeto, entre otros, imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada tanto en las empresas privadas como en el Sector Público. **El derecho a la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores.**

En este sentido el TJUE declara que las disposiciones de la norma nacional sobre la renovación de los nombramientos de duración determinada en el ámbito de los servicios de salud vulnera la legislación comunitaria. La normativa de un Estado miembro no puede autorizar de manera general y abstracta la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada. Los criterios para realizar nombramientos o contratos de duración determinada deben ser objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde **efectivamente a una necesidad temporal auténtica.**

No se puede admitir que nombramientos de duración determinada puedan renovarse para desempeñar **funciones que son permanentes y estables.**

El TJUE manifiesta que el hecho de que los puestos estructurales creados sean provistos mediante el nombramiento de personal estatutario temporal interino **crea una situación de precariedad de los trabajadores que se convierte en permanente y ello infringe la cláusula 5, apartado 1, letra a) del Acuerdo Marco.** Por ello existe una obligación de crear puestos de trabajo estructurales que pongan



**GABINETE JURÍDICO CONFEDERAL
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**

C/ Sagunto, 15. 28010 Madrid
91 447 57 69 Sp-juridica@cgt.org.es

fin al nombramiento del personal estatuario temporal cuando exista un déficit de puestos fijos en el sector.

Conclusiones: En esta sentencia el TJUE **declara la ilegalidad en la concatenación de contratos temporales para la cobertura de puestos permanentes en el ámbito del sector público del Estado Español.**

Por ello, entendemos que a raíz de esta sentencia la Administración tiene la **obligación de poner freno al abuso reiterado y las irregularidades en las contrataciones temporales y debe crear los puestos de trabajo necesarios para cubrir el déficit estructural de personal.**

Si la Administración no cumple con este mandato los Tribunales y jueces del Estado español podrán obligar a la Administración a contratar indefinidamente al personal interino en plazas que deberían contar con un puesto fijo, así como a reconocerles su antigüedad desde el momento en el que firmaron el primero de los contratos temporales.

Madrid 30 de Septiembre de 2016.