

**LA SENTENCIA DEL TJUE DE 22 DE ENERO DE 2020 – ASUNTO
BALDONEDO: UN NUEVO PASO ADELANTE HACIA LA FIJEZA**

PRIMERO- El 22 de enero de 2020, el TJUE ha dictado una nueva sentencia en relación con las cuestiones prejudiciales planteadas por un Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Madrid, en relación con el derecho de los funcionarios interinos -que no se encuentran en situación de abuso en su contratación temporal sucesiva-, y que, aplicando el principio de no discriminación o de igualdad de trato que proclama la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva, solicitan el derecho a percibir la misma indemnización fijada para los empleados públicos fijos o de carrera comparables.

El TJUE en esta nueva sentencia, no hace sino confirmar lo que ya había dicho en sus sentencias anteriores recaídas en los asuntos Montero Mateos y Diego Porras 2, en cuanto a que la cláusula 4 del Acuerdo marco no se opone a la normativa española que no prevé el abono de indemnización alguna a los funcionarios interinos cuando se extingue la relación de servicio, mientras que sí prevé el abono de una indemnización al personal laboral fijo cuando finaliza el contrato de trabajo por causas objetivas.

SEGUNDO- Sin embargo, en relación con las situaciones de abuso en la contratación temporal sucesiva que prohíbe la cláusula 5 del Acuerdo marco, esta sentencia de 22 de enero de 2020, en sus apartados 61 a 63, radicaliza su postura al reiterar lo que ya había dicho en su sentencia de 21 de noviembre de 2018, apartados 92 a 94, confirmando que las únicas indemnizaciones previstas en nuestro ordenamiento jurídico para el caso de cese o despido de trabajadores, que son las contempladas en los art. 49 y ss. del Estatuto de los Trabajadores -las de 33 días por año de servicio etc- no constituyen una medida sancionadora acorde con la cláusula 5 del Acuerdo marco, pues estas indemnizaciones se abonan con independencia de que se haya producido o no un abuso en la utilización de tales contratos o relaciones temporales y, por lo tanto, no resultan adecuadas para sancionar el abuso en la temporalidad, ni constituyen una medida eficaz y disuasoria para garantizar la eficacia y pleno cumplimiento de la Directiva 1999/70/Ce.

Este pronunciamiento, confirma lo que este Despacho Araúz ha venido sosteniendo desde el año 2014, en cuanto a que, al no existir en el ordenamiento jurídico español ninguna medida sancionadora que cumpla con los requisitos del Acuerdo marco de la Directiva, pues no existen indemnizaciones, ni medidas adicionales de carácter efectivo y disuasorio para garantizar la plena eficacia de dicha norma comunitaria en el Sector Público -a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores del Sector Privado que pasan a ser fijos por el mero hecho de trabajar para el mismo empresario en un plazo de 24 meses en un

plazo de 30-, la única opción posible, aplicando la jurisprudencia del TJUE, es la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija o de carrera, como mecanismo sancionador efectivo que garantiza la eficacia de la Directiva y elimina las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión.

Por lo tanto, la sentencia tiene un efecto positivo y supone un paso adelante en la ansiada transformación de la relación temporal objeto de un abuso incompatible con la Norma comunitaria en una relación fija, como único mecanismo posible para sancionar a las Administraciones empleadoras que, de forma tan abrupta y radical, incumplen la cláusula 5 del Acuerdo marco.

TERCERO- Es cierto, que la nueva sentencia, en su apartado 70 reitera que la cláusula 5 del Acuerdo marco solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Sin embargo, en nuestra opinión, ello no excluye la aplicación de la Directiva a aquellos funcionarios interinos de larga duración, que tienen un solo contrato o nombramiento formal, ya que, en estos casos, se han producido renovaciones tácitas de esos nombramientos por el mero hecho de excederse las Administraciones empleadoras de los plazos máximos de duración de los mismos.

Así lo indica la Abogada General de la UE en los apartados 41 y ss. del Informe evacuado en los asuntos C 103/18 y C 429/18 del TJUE a instancia de los Juzgados Contencioso administrativo 8 y 14 de Madrid, que dirige este Despacho Araúz, cuando afirma que:

“41. Por tanto, debe rechazarse un enfoque puramente formalista, que solo contemple la finalización y la subsiguiente creación de una nueva relación jurídica, desde un punto de vista formal, para admitir que existen diversos contratos o relaciones laborales sucesivas” (...).

(...) 44. Por otro lado, la cláusula 5 del Acuerdo marco también debe aplicarse al mantenimiento de un único nombramiento o relación del servicio temporal cuando su continuación por tiempo indefinido se debe a que no se han cumplido las exigencias legales relativas a la cobertura de plazas vacantes.”

En Madrid, a 23 de enero de 2020

Fdo: Javier Araúz de Robles

