

*Sede principal: Plaza Nuestra Sra. del Pilar Núm. 8, Entlo.
C.P 50.003, Zaragoza.
E mail: luisroxguallar@reicaz.com*

VALORACIONES SENTENCIA TJUE
03/06/2021

Con carácter previo, manifestar que nos encontramos con una Sentencia que podemos considerar, en términos generales, positiva y que constituye un avance más contra el fraude/abuso de la Administración en las contrataciones/nombramientos temporales.

No obstante, al igual que la Sentencia de 19/03/2020, No determina (como nos hubiera gustado) que la consecuencia jurídica en los supuestos de fraude de ley sea la conversión de la relación laboral/funcionaria/estaturaria en indefinida/fija si bien es cierto pero tampoco lo niega y/o establece que no pueda ser posible, dejando la decisión final – nuevamente - a los Juzgados nacionales, determinando un marco interpretativo del derecho europeo en el cual pudiere tener cabida la citada conversión.

De la primera a la cuarta cuestión prejudicial planteada, se analizan cuestiones que ya fueron abordadas en la Sentencia del 19 de marzo de 2020.



En concreto se analiza la interpretación del concepto "sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada" en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco; nuevamente la Sentencia viene a dejar claro que **no se puede llevar a cabo una interpretación restrictiva del citado concepto ya que la finalidad, el objetivo de la citada cláusula es imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada,** concibiendo la estabilidad en el empleo como un componente determinante en la protección de los trabajadores, debiendo responder los contratos temporales a necesidades excepcionales no permanentes.

Partiendo de lo expuesto, considerándose que lo que debe prevalecer en la interpretación es el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco, estando los Estados miembros obligados a garantizar el resultado exigido por el Derecho de la Unión, **no se puede llevar a cabo una definición restrictiva del concepto de "sucesivas relaciones laborales de duración determinada" que permita/ampare emplear a trabajadores de forma precaria durante años para cubrir una misma vacante con varios contratos/nombramientos, o cubriendo una vacante con un solo contrato o nombramiento.**

De ampararse ello, si se permite una interpretación restrictiva, como establece la Sentencia, se estaría excluyendo de protección a un gran número de relaciones de duración determinadas, yendo con ello contra el objetivo y finalidad del Acuerdo Marco, permitiendo a la Administración la utilización abusiva de tales relaciones para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal.

En relación a las **consecuencias jurídicas derivadas del fraude de ley en la contratación de la Administración Pública,** **se llega nuevamente - y se reitera - a la conclusión de que el Derecho Español No dispone de medidas efectivas y**



disuasorias que permitan cumplir con el objetivo de la Directiva, volviendo nuevamente a remitir a los Juzgados a la opción de recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c) del Acuerdo Marco o a *medidas legales existentes equivalentes*.

Tal y como se establece en la Sentencia, el objetivo general del Acuerdo Marco es la prevención de los abusos en la contratación, y al cumplimiento de tal objetivo están obligados los Estados Miembros si bien, se les deja libertad para elegir los medios para alcanzarlo, debiendo ser proporcionadas así como lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco.

Partiendo de lo expuesto, la Sentencia nuevamente deja claro que la susodicha cláusula 5 del Acuerdo Marco *no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada, añadiendo que no obstante, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada*.

En consecuencia, no existiendo actualmente en el Derecho español medidas adecuadas a los efectos de prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, reitera nuevamente que deben ser los Tribunales españoles los que determinen las susodichas medidas en aras de dar el debido cumplimiento al objetivo y finalidad de la Directiva europea.



En este punto, como se ha expuesto, no existe una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos temporales fraudulentos pero ello, no impide que por parte de los Juzgados nacionales se pudiere adoptar la citada medida (el que no sea obligación general no conlleva su inaplicación).

En este punto, la Sentencia - de forma novedosa - viene a establecer que, como mal menor, la figura del "indefinido no fijo" creada para el personal laboral, podría ser una medida que se pudiera aplicar al derecho administrativo/funcionario al no contener esta medida alguna al efecto. Es cierto que luego matiza que no sería una medida efectiva y disuasoria como tampoco lo es la indemnización, pero lo deja como una medida que pudiera adoptarse.

En relación al plazo de los 3 años del artículo 70 EBEP, nuevamente se remite a la interpretación que del mismo puedan hacer los Tribunales nacionales, dejando constancia que la organización de procesos selectivos fuera del citado plazo no constituye una medida eficaz y disuasoria.

Desde mi punto de vista, nuevamente la Sentencia establece un marco totalmente abierto donde puede tener cabida que las relaciones temporales fraudulentas sean transformadas en una relación indefinida/fija, al entender que es la medida proporcionada, efectiva y disuasoria con la que se daría efectivo cumplimiento a la finalidad y objetivo del Acuerdo Marco y que no es otro que prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

Pero nuevamente, deja todo muy abierto, remitiéndose constantemente al caso concreto y a las interpretaciones que del mismo pueda llevar a cabo el órgano jurisdiccional nacional, lo que va a conllevar - como está sucediendo - sentencias con pronunciamientos diversos.



En la **Quinta cuestión prejudicial**, se analiza un tema novedoso relacionado con la crisis económica y limitaciones presupuestarias, determinándose que *las mismas No pueden justificar la inexistencia, en el derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada.*

La respuesta es bastante ambigua desde mi punto de vista, porque lo que se trataba de saber es si la crisis económica y limitaciones presupuestarias derivadas de la misma, podría justificar que la Administración no incluyera las plazas en las Ofertas correspondientes y, en consecuencia, pudiera amparar la inexistencia de fraude.

La Sentencia no responde de forma clara y rotunda a la citada pretensión, dejando nuevamente un campo abierto susceptible de múltiples interpretaciones.

En Zaragoza, a 4 de junio de 2021.

