

FUNCIONARIOS: ABOGADA GENERAL DEL TUE

El abuso de contratos temporales en el sector público no implica su conversión en fijos

17 de octubre de 2019

La Abogada General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TUE o TJUE), Juliane Kokott, ha avalado hoy la jurisprudencia española que no sanciona el uso abusivo de contratos temporales en el sector público con la conversión automática de las personas afectadas en trabajadores fijos.

En concreto, la letrada afirma que la legislación europea "no se opone a la jurisprudencia española conforme a la cual el uso abusivo de sucesivos nombramientos temporales" en el sector público "no se sanciona automáticamente con la transformación de la relación de servicio temporal en una relación de servicio fija".

Las conclusiones de Kokott, sin embargo, no son vinculantes de cara a la futura sentencia del tribunal de Luxemburgo, aunque en la mayoría de los casos el fallo definitivo suele seguir la dirección marcada por los abogados generales.

La Abogada General responde así a las cuestiones prejudiciales presentadas por dos juzgados de Madrid. El primer asunto involucra a un informático que, después de trabajar durante 17 años para el Servicio Madrileño de Salud (Sermas) como interino con contratos sucesivos renovados, pidió que se reconociera la condición de empleado público fijo, pero se le fue denegada.

Personal estatutario interino

El segundo asunto también involucra a varios trabajadores del Sermas que eran personal estatutario interino, en este caso en la categoría de Facultativos Especialistas Odontólogos. Estos empleados ocuparon puestos de sustitución, eventual e interinidad con contratos temporales durante periodos entre los 12 y los 17 años. También reclamaron a la Comunidad de Madrid que se les reconociera la condición de empleado público fijo, pero la solicitud fue desestimada.

La Abogada General señala que la normativa comunitaria "se opone" a la jurisprudencia española que, para considerar que existe una razón objetiva que justifique la renovación de contratos temporales en la sanidad pública, se base "exclusivamente" en que se haya respetado la causa del nombramiento o en que las funciones que deben desempeñarse estén limitadas temporalmente.

También ve ilegal que la renovación de los contratos temporales se considere justificada por "razones objetivas" por el hecho de que los nombramientos se basen en normas que permiten su renovación con el fin de garantizar la prestación de determinados servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, aunque la necesidad de personal sea "permanente y duradera".

No basta con convocar procesos selectivos

Posteriormente, Kokott valora las medidas nacionales necesarias para sancionar los abusos y propone al TUE que declare que corresponde a los jueces nacionales apreciar si son adecuadas para sancionar el uso abusivo de contratos temporales en la función pública.

No obstante, la abogada general añade, "sin perjuicio de la valoración definitiva" que deben hacer los juzgados nacionales, que para sancionar "adecuadamente" este abuso "no basta con convocar procesos selectivos de libre concurrencia" cuando "el acceso a una relación de servicio fija sea imprevisible e

incierto debido a sus modalidades" y la normativa nacional "no establezca ninguna otra medida sancionadora".

Después de esto, Kokott establece que las normas europeas "no se oponen a la jurisprudencia española "conforme a la cual el uso abusivo de sucesivos nombramientos temporales" en el sector público no se sanciona automáticamente con la transformación de la relación de servicio temporal en una relación de servicio fija".

Esta práctica, defiende la letrada, "puede reconocer al personal afectado, por un lado, un derecho a continuar en el puesto de trabajo hasta que el empleador haya estudiado las necesidades de personal y haya cumplido las obligaciones que de ello se derivan".

También, añade, concede al trabajador afectado "un derecho a una indemnización completa de los perjuicios que le haya causado el abuso". No obstante, Kokott remarca que "estas medidas deben ir acompañadas de un mecanismo de sanciones efectivo y disuasorio" y señala que "cabría pensar en una obligación adicional de pago de una indemnización por un importe a tanto alzado".