

ATJUE de 21 de septiembre de 2016, asunto C-614/15

Renovación de contratos de hasta 7 años no conforme con la Directiva de trabajo de duración determinada (acceso al texto de la sentencia)

Una empleada pública de Rumanía realizaba labores de inspección en el ámbito de las actividades sanitarias, veterinarias y de seguridad alimentaria. **Trabajó temporalmente por casi 7 años, mediando 7 prórrogas sucesivas.** La última, efectuada en diciembre de 2014, estipulaba que a partir de 1 de enero de 2015 se contaría con sus servicios hasta la conclusión de los pertinentes procesos selectivos. La empleada **demandó a la Administración para obtener una relación de empleo por tiempo indefinido.**

La legislación rumana establece que no podrán celebrarse contratos temporales por tiempo superior a 36 meses, ni sobrepasarse las 3 prórrogas, de 12 meses como límite cada una. Como norma sectorial, **en el ámbito de trabajo de la recurrente podrán superarse los períodos máximos de la legislación laboral** mientras se mantengan las circunstancias que justificaron la contratación, **hasta la celebración de los nuevos contratos derivados de los procesos selectivos.**

El TJUE concluye que la normativa nacional que permite renovaciones como las de la recurrente para este tipo de trabajo es contraria a la Directiva 1999/70/CE, por los siguientes motivos:

- Mientras la norma especial no recoja ninguna medida equivalente a las de la cláusula 5 de la Directiva, **la renovación de los contratos sólo puede justificarse por razones objetivas**, entendidas en el sentido de la jurisprudencia del mismo Tribunal.
- **Una disposición nacional que se limite de manera general y abstracta a autorizar la utilización de sucesivos contratos, no se ajusta al concepto de "razones objetivas"**. Además, si la normativa nacional autoriza a recurrir a contratos de duración determinada siempre que se cumplan unos requisitos, **debe verificarse que responden a criterios objetivos y transparentes** compatibles con el objetivo y efecto útil de la Directiva.
- El TJUE tiene establecido que la renovación de contratos para sustituir a otros trabajadores o para atender necesidades suplementarias no es en sí misma contraria a la Directiva.
- La frecuencia y el volumen de inspecciones puede ciertamente variar, pero entre la información de que dispone el Tribunal **no hay ningún dato que ponga de manifiesto de qué modo tales características son propias del sector ni por qué razón tiene necesidades de personal únicamente provisionales que justifiquen el carácter no permanente de las competencias de inspección.** Dicha naturaleza supuestamente temporal se contradice con las prórrogas por casi 7 años, así que parece una relación de tipo permanente.
- **Las consideraciones de tipo financiero no justifican la falta de medidas de prevención** en la utilización abusiva de contratos de duración determinada.
- **La empleada no disponía de ninguna información respecto al desarrollo de los procesos selectivos**, por lo que su desenlace era más que incierto.