

ATJUE de 11 de diciembre de 2014, asunto C-86/14

*Trabajadores indefinidos no fijos a la luz de la normativa europea sobre trabajo de duración determinada* (acceso al texto de la sentencia)

Una trabajadora **fue contratada por obra o servicio en 2001 como locutora en un ayuntamiento español**, extinguiéndose su contrato en 2004. Al cabo de un mes fue contratada con la misma modalidad (obra o servicio) para el "lanzamiento y consolidación de nueva etapa del periódico municipal y tareas de apoyo a la emisora municipal". **A finales de 2012 la Corporación modificó la RPT, procediéndose a la amortización de su puesto de trabajo y comunicándosele que causaría baja sin derecho a indemnización.** La trabajadora demandó al ayuntamiento por despido improcedente.

El TJUE se pronuncia sobre varias cuestiones:

- Entiende que **los trabajadores indefinidos no fijos se encuentran dentro del ámbito de aplicación de 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**, por lo cual deben ser considerados como trabajadores con contrato de duración determinada. Sostiene que **carece de importancia que el contrato se denomine, tras su conversión, "indefinido no fijo"**, ya que tal conversión es una sanción por el recurso abusivo a sucesivos contratos de trabajo de duración determinada y no modifica la propia naturaleza de los mismos.
- Afirma que **el citado Acuerdo marco se opone a una normativa (ET) que no incluye ninguna medida efectiva para sancionar los abusos en la contratación de duración determinada**, pues considera que en el ordenamiento interno español no encontramos medidas de este tipo para sancionar tales abusos.
- Recuerda que la *Directiva 1999/70/CE* **no obliga a transformar en contratos a tiempo indefinido los concertados para una duración determinada, ni corresponde al TJUE pronunciarse sobre la interpretación del Derecho nacional**. Incumbe al órgano jurisdiccional remitente apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las sanciones establecidas por el Derecho nacional constituyen una medida apropiada para sancionar el uso abusivo por parte de la Administración de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.
- Por último, señala que **corresponde al juzgado remitente apreciar qué naturaleza debe tener la indemnización concedida** a un trabajador que se encuentre en este tipo de situaciones, con la finalidad de determinar si es suficiente para sancionar los supuestos de abuso.