
STJUE de 14 de septiembre de 2016, asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15

Efectos de la utilización abusiva de nombramientos de personal temporal en régimen de Derecho administrativo en aplicación de la Directiva europea sobre trabajo de duración determinada (acceso al texto de la sentencia)

El TJUE resuelve dos asuntos acumulados en los que enjuicia las **consecuencias del cese de dos funcionarios interinos** (de un servicio público de salud y de un ayuntamiento, respectivamente).

En el primer caso, se trata de una empleada que fue nombrada **personal estatutario temporal en febrero de 2010**, en la categoría de auxiliar administrativa para prestar servicios temporales. A lo largo del tiempo, se instrumentaron **13 prórrogas, con la genérica mención a "necesidades del servicio", sin ninguna motivación específica. Fue cesada en octubre de 2012.**

En el segundo caso, un **empleado de un ayuntamiento suscribió un contrato laboral temporal en 1993**, que fue renovado en 1995. Llegado el año 1998, **se convirtió su relación a funcionario interino. En 2012 la Administración puso fin a dicha relación de servicio.**

En ambos supuestos, en primera instancia se desestimaron las demandas. No obstante, al llegar los asuntos al TSJ, éste decidió plantear sendas cuestiones prejudiciales, resueltas ambas conjuntamente por el TJUE, en el siguiente sentido:

- En el supuesto de utilización abusiva de contratos de duración determinada (como afirma el TSJ que se produce en ambos casos), **la normativa nacional que concede a quienes han celebrado un contrato de trabajo un derecho al mantenimiento de la relación laboral** (indefinidos no fijos), **mientras que con carácter general no se reconoce este derecho al personal que presta servicios en régimen de Derecho administrativo, es contraria al apartado 1 de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE**, a no ser que exista en Derecho interno una medida eficaz para sancionar los abusos cometidos sobre dicho personal.

Sin embargo, recuerda que no se opone a dicha Directiva el establecimiento de consecuencias distintas en función del sector o categoría en que se incluya el personal afectado, siempre y cuando se cuente con otra medida apropiada para sancionar el abuso. Pero ya que en Derecho español no existe una medida equivalente para el personal que presta servicios en Derecho administrativo, **la asimilación a los indefinidos no fijos podría ser una medida apta para combatir los abusos.** Igualmente, subraya que en otros casos ha dictaminado que una normativa nacional que establece que una autoridad administrativa independiente es competente para transformar eventualmente contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido cumple a primera vista estos requisitos.

- **El principio de efectividad se opone a unas normas procesales nacionales que obligan** a un empleado con relación de servicio de tiempo determinado **a ejercitar una nueva acción para que se determine la sanción apropiada** cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de contratos de duración determinada, en la medida en que presenta inconvenientes procesales en forma de costes, duración y normativa de representación procesal, las cuales dificultan el ejercicio de los derechos que confiere el ordenamiento jurídico europeo.