



Notas sobre próximos pronunciamientos del TJUE en materia de personal interino y temporal

El pasado 19 de agosto de 2019, la Secretaría del Tribunal de Justicia de la Unión Europea emitía comunicación en la que informaba sobre el aplazamiento de la lectura de las conclusiones del Abogado General, prevista inicialmente para el 5 de septiembre de 2019 y con referencia a los Asuntos prejudiciales acumulados C-103/18 y C-429/18.

Como quiera que este asunto está suscitando una importante atención -sobre todo mediática- consideramos relevante tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1.- La norma principal sobre la que se sustenta el razonamiento jurídico resulta ser 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. Esta norma ha cumplido el pasado 10 de julio de 2019, veinte años desde su publicación en el DOE el 10 de julio de 1999. No estamos, por tanto, ante un panorama jurídico novedoso, sino ante una norma del siglo pasado.

En estos veinte años ha sido objeto de múltiples pronunciamientos y entre ellos han adquirido mucha relevancia las más recientes sentencias dictadas por el TJUE donde se han resuelto cuestiones prejudiciales planteadas desde los Tribunales españoles. En los últimos tiempos destacan, entre otros, los casos Grupo Norte Facility, Montero Mateos, Martínez Andrés y Castrejana López, Pérez López, Cobra Servicios Auxiliares, Diego Porras I y Diego Porras II.

2.- Es unánime desde todas las posiciones doctrinales la coincidencia en destacar que se trata de un asunto jurídico de elevadísima complejidad. Buena prueba de ello son las manifestaciones del Presidente del TJUE donde reconocía que el propio Tribunal no había entendido bien el problema, que el mismo rectificase su propia doctrina en la resolución del mismo caso (Diego Porras) o que el

grupo de expertos constituido por el Ministerio, patronal y sindicatos oficiales concluyese el 10 de febrero de 2017 un informe donde haciendo constar su falta de acuerdo mayoritariamente manifestasen que “razones de seguridad jurídica aconsejan aplazar la formulación de un informe definitivo». Es muy significativo que a día de hoy -más de dos años y medio después- siga sin emitirse tal informe.

3.- La doctrina del TJUE tiene importantes matices técnicos, pues la misma se suele producir tras el planteamiento de cuestiones prejudiciales y como respuesta concreta a las preguntas formuladas por los Tribunales internos, que pueden o no elevar a su criterio las mismas. Se trata, necesariamente, de un análisis caso a caso y que no admite generalizaciones.

4.- Prueba de ello es que, a día de hoy, dentro del ámbito de las indemnizaciones al personal interino podemos encontrar pronunciamientos judiciales que oscilan desde la concesión de 45 días/año de indemnización hasta 0 días/año, así como 8 o 20 días, y existiendo además diferentes razonamientos jurídicos -incluso para la misma conclusión-. A este respecto los fundamentos para justificar la indemnización de los 20 días son paradigmáticos.

5.- Existen una serie de instituciones y cuestiones jurídicas que deben ser tomadas en consideración: a) para la resolución de los supuestos entran en juego conceptos jurídicos indeterminados como por ejemplo los “contratos temporales de duración inusualmente larga” o el criterio de “abuso de derecho” en la contratación, b) se observan factores anómalos -y a menudo distorsionantes- en el ordenamiento jurídico, como, por ejemplo, la creación de la figura jurisprudencial del “indefinido no fijo”, c) hay notorias diferencias jurídicas -tanto materiales como procedimentales- entre la situaciones del personal funcionario y laboral, d) existen acuerdos de negociación en el ámbito estatal del empleo público de 29 de marzo de 2017 y 9 de marzo de 2018, que abordan aspectos directamente relacionados con estas cuestiones y e) se están dictando sentencias que inciden en cuestiones vinculadas a la posible estabilización del personal -caso, por ejemplo, de la reciente sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla -La Mancha, de 23 de julio, que concluye que la convocatoria de la OEP estará, pues, condicionada, a una decisión política y a la existencia de crédito presupuestario-.

6.- El TJUE ha emitido sentencias -con desigual resultado- en diferentes y heterogéneas materias: reducción de jornada, trienios, complementos retributivos, servicios previos, carrera profesional horizontal, etc. El análisis de esta jurisprudencia excede ampliamente de las simplificaciones que venimos observando en frases hechas, eslóganes publicitarios u octavillas que abundan en las redes sociales. Es un asunto donde la simplificación implica necesariamente la pérdida de información muy relevante.

7.- Es indudable que se debe estudiar caso a caso cada situación. Y hay que contemplar que en caso de obtener sentencias desestimatorias, existe el efecto de cosa juzgada. Esto puede tener efectos en el futuro, tanto positivos como negativos y es necesario contemplar y valorar tales escenarios.

8.- La proliferación de “formularios-tipo de reclamación previa” con fecha de caducidad parecen más bien ser un verdadero disparate, más aún si no se procede a un estudio previo y concreto de cada supuesto. De hecho, en el ámbito laboral ni siquiera es preceptivo -desde 2015- presentar reclamación previa como paso previo a la formulación de demanda.

9.- Es muy improbable que el TJUE vaya a dictar una supuesta sentencia “milagrosa” y válida para todo el personal afectado por estas problemáticas, al que “beneficiará” las imposición de medidas sancionadoras “efectivas y disuasorias”. Antes al contrario, la solución generalizada parece pasar más bien por una -necesaria- reforma legislativa. De hecho, el programa del PSOE habla de un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. Ahora bien, no parece que el actual Gobierno haya

adoptado como prioridad revertir las legislaciones que han fomentado y agudizado la precariedad en el empleo (reforma laboral de 2012, leyes de racionalización y sostenibilidad, leyes presupuestarias, etc.), sino que más bien se observa un apreciable continuismo en materia de política laboral.

10.- Recomendamos para una mayor profundización la lectura y análisis de los materiales elaborados por dos de los profesores que están estudiando desde una perspectiva técnico-científica esta materia: la profesora Terradillos y el profesor Beltrán de Heredia. El [blog de este último](#), junto con el del profesor [Rojo Torrecilla](#), se han convertido por su rigor y exhaustividad en referencias inexcusables para conocer detalladamente el análisis de la doctrina del TJUE en esta materia.