

# Análisis Sentencia del TJUE del 3 de junio de 2021

FABIAN VALERO, Socio-Director - Zeres Abogados.

De la sentencia del TJUE se pueden extraer las siguientes conclusiones:

## PRIMERO

El TJUE nos recuerda que **la duración es un elemento esencial del contrato de trabajo y no se puede dejar al arbitrio de la AAPP la duración del mismo**. Esto afectaría a la seguridad jurídica y por eso la importancia de dejar bien detallado y concreto la duración del contrato y que el trabajador conozca este dato desde el primer día.

## SEGUNDO

El TJUE también nos recuerda que **la duración del contrato de interinidad siempre es imprevisible** y esto dificulta que por parte de la AAPP se pueda defender que estamos ante un contrato de carácter temporal.

## TERCERO

El TJUE también considera que **a un contrato con un único nombramiento de carácter interino prorrogado en el tiempo** y en una plaza vacante, **si la AAPP no convoca proceso selectivo dentro de los plazos legalmente establecidos** (cuáles son esos plazos lo veremos en el punto siguiente), **se le aplicará la Directiva 1999/70** igual que si fuese una sucesión de contratos temporales.

## CUARTO

El TJUE nos recuerda que **el plazo para la convocatoria de procesos selectivos fijado por el art. 70 del EBEP en 3 años**, se puede utilizar como un *mecanismo indirecto* para evitar la prolongación inadecuada o excesivamente larga de los contratos de carácter interino. Es decir, que este límite de 3 años, en principio fijado para la convocatoria y finalización de una OPE, **se puede emplear como mecanismo para determinar la duración máxima de un contrato de carácter interino**.

Por lo tanto, **el TJUE obliga a que por parte del Tribunal Supremo (TS) se modifique, de forma inmediata, su jurisprudencia** de los últimos años que establecía que no era obligatorio la conversión de un contrato temporal en un contrato fijo o *indefinido* cuando se sobrepasaban estos 3 años, plazo que el TJUE ha considerado como tiempo máximo de la duración de ese contrato de carácter interino.

## QUINTO

El TJUE vuelve a reiterar que por parte de la AAPP **no se pueden esgrimir limitaciones presupuestarias** o limitaciones de carácter económico (aunque tengan su origen en la crisis económica de 2008) **como mecanismo para no sacar las OPE** o las plazas de reposición, **ni pueden justificar la inexistencia en el Derecho español de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada**, ni puede restringir ni anular la protección de la que gozan los empleados del Sector Público. Este argumento debe ser desterrado tanto por parte de la AAPP como por parte de los juzgados y tribunales del orden social y del orden contencioso administrativo.

## ¿Cómo afecta esta sentencia a los actuales empleados públicos en abuso?

### UNO

Ante esta situación de abuso debemos considerar que es contrario a la Directiva Europea 1999/70 una normativa o una jurisprudencia del TS, ya sea de la sala de lo social o de la sala contencioso administrativo, que prohíba de forma taxativa convertir en Indefinidos no fijos (o indefinidos a extinguir o fijos) a aquellos trabajadores interinos que lleven más de 3 años ocupando una plaza vacante. Es decir, transcurridos 3 años en la plaza vacante, ya sea funcionario interino, estatutario o personal laboral, estarás en condiciones de reclamar que existe una situación de abuso y, por lo tanto, se te debe considerar personal fijo o indefinido de la AAPP. La jurisprudencia del TS debe ser modificada inmediatamente.

### DOS

El TJUE señala que frente al abuso ni la indemnización es suficiente como mecanismo resarcitorio (sobre todo porque esta indemnización tiene carácter finalista, ya que se abona con motivo del cese del despido trabajador) ni tampoco el reconocimiento como INF.

### TRES

Como esta sentencia obliga a modificar la jurisprudencia del TS, esto facilita o abre la posibilidad de que todos aquellos trabajadores que tengan una sentencia firme desestimatoria de su petición de fraude de abuso porque en su momento el juzgado consideró que no había abuso al superar el tiempo máximo de 3 años en plaza vacante pueden volver a reclamar judicialmente una indemnización de daños y perjuicios por el mal funcionamiento de la Administración de Justicia, los tribunales y juzgados de lo social y de lo contencioso administrativo, ya que habrían actuado en contra de lo previsto por la Directiva Europea 1999/70

### RESUMIENDO

Como trabajador en abuso de la temporalidad, se puede pedir que te reconozcan como trabajador Indefinido o Indefinido No Fijo, es decir, que no podrás ser despedido o cesado por una OPE ni por un concurso de traslado, solamente en el momento de su jubilación será cesado.

Se ha de redefinir la figura del INF a lo que piensa el TJUE, es decir, Indefinido a extinguir.

Con independencia de este reconocimiento como fijos o indefinidos, también tendrán derecho a reclamar una indemnización por los daños y perjuicios que le han sido causados como personal temporal en fraude de la AAPP. Una indemnización que puede percibirse en cualquier momento una vez solucionada la situación de abuso y sin esperar al momento de la jubilación.

Autor de este documento: <https://www.sostemporalespublicos.com>

FUENTE: <https://zeres.es/los-temporales-ahora-fijos-indefinidos/>