

Comentario a la Sentencia TJUE Sala Sexta de 13 de junio de 2024 (asuntos acumulados C-331/22 y 332/22) sobre el abuso de la interinidad en el empleo público

El TJUE acaba de dar otra vuelta de tuerca en relación a la problemática de los interinos en la Administración Pública española con su reciente Sentencia que aborda las interesantes cuestiones que se elevaron por parte del JCA nº 17 de Barcelona.

Para poder enmarcar el contexto jurisprudencial en el que trasciende esta Sentencia resulta necesaria la referencia a la **STJUE de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22)**, cuando resolvía otras cuestiones planteadas por tribunales españoles del orden social, cuyas primeras reacciones judiciales ya comentamos en un artículo anterior¹, toda vez que esta ha continuado generando ríos de tinta y Sentencias judiciales relevantes como la **STS, Sala Cuarta, nº 625/2024 de 29 de abril de 2024 (Rec. 4962/2022)**, toda vez que rechaza que se pueda derivar, en ningún caso, la necesidad de conversión judicial automática de trabajadores temporales en fijos, por ser ello incompatible con los principios básicos de igualdad, mérito y capacidad que rigen el acceso al empleo público español.

A diferencia del pronunciamiento del TJUE del pasado mes de febrero, el presente caso versa de conflictos que proceden del orden contencioso-administrativo, en casos y reclamaciones planteadas por funcionarios interinos.

Otro de los elementos a destacar de esta reciente Sentencia es el análisis de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En su momento, y bajo la premisa de que se deben estabilizar plazas y no personas, esta Ley se pregonó como una medida del legislador interno para tratar de atacar la problemática de la interinidad en el empleo público español, pues es de ver que la propia exposición de motivos de esta hace expresa mención del marco comunitario y la jurisprudencia del TJUE que, ya por aquel entonces, había alertado de que debían instaurarse medidas efectivas que disuadan y sancionen el abuso de temporalidad en el empleo público. Más allá de lo anterior, lo cierto es que la citada Ley no ha sido tampoco pacífica, siendo más que notoria la conflictividad que ha generado su aplicación y consecuencias. Es más, eco de ello es que sigue habiendo a día de hoy muchísimos procesos pendientes de concluir administrativamente, así como numerosos recursos y demandas judiciales que versan sobre los problemas y conflictos que se han originado en estos procesos.

Volviendo al caso que nos ocupa, el interés de las cuestiones trasladadas era la suficiencia de las medidas del legislador español que, por primera vez, había ideado un imaginativo mecanismo legal *ad hoc* y a gran escala para intentar cumplir con las imposiciones del Derecho Europeo en aras a combatir el abuso de la interinidad a través de los llamados “*procesos de estabilización*”. Así, y de una detenida lectura de los dos Autos remisorios de fechas 6 y 12 de mayo de 2022 no

¹ <https://gimenez-salinas.es/estatus-jurisprudencial-del-asunto-del-abuso-de-la-temporalidad-en-el-empleo-publico-a-raiz-de-la-sentencia-del-tjue-de-22-de-febrero-de-2024/>

BARCELONA

Balmes, 209, planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5, bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es

info@gimenez-salinas.es



GBL
Alliance
Opening the World
for your business

deja indiferente del profundo conocimiento que demuestra el Magistrado consultor, ya no tanto de las implicaciones derivadas de los procesos selectivos de estabilización, sino también de las problemáticas intrínsecas de la abusiva temporalidad en el empleo público en España enlazadas a una más que sospechable falta de medidas concretas que, eventualmente, puedan llegar a resultar suficientes para sancionar el abuso. De hecho, es de ver que algunas de las preguntas que proponía el Magistrado han quedado directamente sin responder por parte del TJUE, al tratarse de cuestiones que el Tribunal considera que suponen peticionar una (sic.) “*opinión consultiva generalizada sobre la figura del funcionario interino en el Derecho Español*”, o que (sic.) “*exceden del objeto de los litigios principales y, por tanto, plantean un problema de naturaleza hipotética*”.

Como no podía ser de otra manera, lo que hace el TJUE es ofrecer una respuesta jurídica integrativa, intentando compatibilizar el objetivo de la Directiva y Acuerdo Marco sobre trabajo temporal con la legislación interna española, no sin antes tener que recordar que los Estados Miembros disponen de margen de apreciación para la adopción de medidas contra la utilización sucesiva y abusiva de contratos o relaciones de duración determinada o temporal, pues tienen libertad de elección de medios para alcanzar el objetivo de efectividad de los mismos (**STJUE de 3 de junio de 2021, C-326/19**), volviendo una vez más a recalcar que las relaciones de empleo de duración determinada - también en el sector público y de vínculo funcional - deben acotarse a los supuestos expresamente previstos.

Señala nuevamente el TJUE que corresponde al Juzgado aplicador conocedor del caso apreciar en qué medida los requisitos de aplicación normativos y jurisprudenciales nacionales hacen que estas constituyan medidas apropiadas para sancionar la utilización abusiva de relaciones de duración determinada (**STJUE de 3 de junio de 2021, C-726/19**), sin perjuicio de las orientaciones que puede conferir el TJUE al pronunciarse sobre su apreciación prejudicial. Abordando la efectividad de los procesos de estabilización de la Ley 20/2021, resulta de especial interés la valoración que realiza el TJUE cuando señala que este tipo de procesos selectivos, en efecto, no pueden resultar una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de las relaciones pues, en general, son abiertos también a candidatos que no han sido víctimas de tales abusos (**STJUE de 19 de marzo de 2020, C-103/1 y C-429/18**). Por otra parte, sigue el TJUE añadiendo un recordatorio a su doctrina conforme la indemnización por extinción de la relación del empelado que no supere los procesos selectivos no parece constituir tampoco una medida adecuada (**STJUE de 3 de junio de 2021, C-726/19**).

Es decir, tanto el proceso de estabilización como la indemnización son algo independiente al carácter abusivo de la utilización sucesiva de contratos o relaciones de duración determinada. Llegando a la parte más esperada de la respuesta a las cuestiones que trasladaba el Juzgado remitidor, se aborda finalmente el tema de la conversión del temporal en indefinido. Y, como era de prever, se recuerda una vez más que el Derecho Europeo no impone a los Estados Miembros la obligación de convertir relaciones de duración determinada en indefinidos (por todas, **STJUE de 7 de abril de 2022, C-236/20**), debiendo ser en todo caso las autoridades nacionales las encargadas de adoptar medidas proporcionadas y que sean verdaderamente eficaces y disuasorias.

BARCELONA

Balmes, 209, planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5, bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es

info@gimenez-salinas.es



GBL
Alliance
Opening the World
for your business

Como bien apunta el Magistrado remitido, ante la falta de medidas al respecto, la solución de la conversión de los funcionarios interinos en funcionarios de carrera podría ser contraria a la Constitución y a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, a lo que el TJUE indica que los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados a interpretar el Derecho Interno a la luz de la finalidad del Derecho de la UE para alcanzar el objetivo que este persigue, y tratar una solución conforme, amén del principio del derecho a la tutela judicial efectiva.

En este punto, es cuando el TJUE responde que (sic.) “(...) a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, conforme a la cláusula 5, los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, la conversión de esos sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada en contratos o relaciones de empleo por tiempo indefinido puede constituir tal medida, siempre que esa conversión no implique una interpretación contra legem del Derecho nacional.”.

La cautela está servida, pues en la propia sentencia existe una doble reserva: i) La falta de otras medidas adecuadas en el derecho nacional para sancionar y evitar los abusos; ii) La conversión de relaciones temporales en indefinidas no puede implicar una interpretación *contra legem* del Derecho Nacional.

De entrada, y en abstracto, es cierto que cuesta imaginar qué tipo de interpretación puede comportar la conversión de interinos no fijos si, tanto la Ley (TRLEBEP) como la propia Constitución Española, fundamentan los cimientos del acceso a la función pública con los principios de igualdad, mérito y capacidad, pues eso mismo acaba también de sentenciar la Sala Cuarta del Tribunal Supremo. Pero, sin embargo, los jueces nacionales tienen igualmente la imposición de respetar el principio de interpretación conforme (por todas, **STJUE de 11 de febrero de 2021, C-760/18**), para poder alcanzar una solución que sea conforme al objetivo y eficacia plena del contenido de la Directiva Europea, que es la clave para poder plantear escenarios, incluso de nueva creación, que incidan en la solución a las problemáticas planteadas en cada caso judicializado. Y así lo recuerda y recalca también la **STJUE de 13 de junio de 2024**. A nuestro modo de ver, lo que apunta el TJUE es que el legislador interno tiene discrecionalidad para poder diseñar y adoptar los mecanismos que prevengan el abuso y lo sancionen eficazmente, y ello sin perjuicio de las respuestas que los tribunales deban ofrecer en una aplicación del derecho interno de acuerdo con el principio de interpretación conforme. Y, a falta de una regulación normativa concreta ², una respuesta o solución judicial podría ser, como apuntaba el Magistrado, la conversión del funcionario interino a indefinido, pero sin adquirir la

² En una nueva regulación y como consideración de *lege ferenda* las autoridades españolas competentes podrían inspirarse en las normativas italianas como las que se analizaron en ocasión de la **STJUE de 7 de marzo de 2018 (C-494/16)**.

BARCELONA

Balmes, 209, planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5, bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es

info@gimenez-salinas.es



GBL
Alliance
Opening the World
for your business

condición de funcionario de carrera ³, si ello no resulta una interpretación *contra legem* del Derecho Interno español.

Permaneceremos expectantes de las resoluciones que haya de dictar el JCA nº 17 de Barcelona tras la respuesta del TJUE, así como naturalmente las que vayan resolviendo los demás Juzgados y Tribunales al respecto. Al margen de ello, es evidente que van a haber nuevos pronunciamientos sobre la temporalidad en España por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ⁴, de modo que el debate y la solución maximalista pretendida por los afectados del abuso sigue sin zanjarse definitivamente.

³ Algo parecido ya se consideró en la **SJCA nº 4 de Alicante de fecha 8 de junio de 2020 (Rec. 813/2019)**, si bien más tarde fue revocada por parte de la **STSJ Comunidad Valenciana, sec. 2ª, nº 371/2021 de 19 de mayo de 2021 (Rec. 315/2020)**.

⁴ El propio Tribunal Supremo acaba de remitir al TJUE algunas cuestiones prejudiciales a dilucidar mediante el **Auto TS, Sala Cuarta de lo Social, de fecha 30 de mayo de 2024 (Rec. 5544/2023)**

BARCELONA

Balmes, 209, planta 2

08006 - Barcelona

+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5, bajo D.

28014 - Madrid

+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es

info@gimenez-salinas.es



GBL
Alliance
Opening the World
for your business