

Sobre el abuso de la temporalidad tras la última sentencia del TJUE

Con fecha 13 de junio, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) publica su último pronunciamiento sobre dos cuestiones prejudiciales respecto de personal estatutario, promovidas por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 17, de Barcelona. Tras una primera lectura, desde CSIT UNIÓN PROFESIONAL, queremos aclarar, a modo de resumen, las consideraciones y aspectos más relevantes de esta sentencia:

- Las Administraciones Públicas españolas han provocado una situación de **alta y abusiva temporalidad**. Por otro lado, el legislador español no ha implementado decisiones sobre las consecuencias del abuso de la temporalidad del personal o estas no son adecuadas para cumplir con la Directiva Europea que regula el trabajo temporal.
- El abuso de la temporalidad **tiene que sancionarse con medidas eficaces** y las que se articulan actualmente no son idóneas, pero **determinar qué medidas pueden ser idóneas no compete al TJUE**, sino que es cuestión que incumbe a los tribunales españoles.
- Los **tribunales españoles** pueden no aplicar normas que incluyan medidas que no sean adecuadas para corregir y reprimir el abuso de la temporalidad en las Administraciones Públicas o dejar inaplicada la jurisprudencia del Tribunal Supremo.
- Aunque la conversión automática del personal temporal en trabajadores fijos o de carrera pueda ser adecuada para sancionar el abuso en la temporalidad, el TJUE dice literalmente que esto solo es posible **“siempre que no implique una interpretación contra legem del derecho nacional”**, es decir, si la legislación o el derecho español no lo permite o se opone a ello, no sería posible la conversión automática de la temporalidad en fijeza.

En opinión de **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** y en concordancia con lo anterior, el TJUE sigue evitando pronunciarse con claridad sobre el derecho de fijeza reclamado. Por otro lado, los principios constitucionales de acceso a la función pública, así como las reglas de la legislación vigente, imponen la igualdad, el mérito y capacidad como principios ineludibles de acceso a la función pública. Por tanto, **en esta sentencia sigue sin declararse la conversión automática de la relación de empleo temporal en fija.**

No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, el TJUE viene a declarar que el abono de una indemnización por extinción del contrato o nombramiento, con la doble limitación de 20 días por año de servicio, máximo 12 mensualidades y solo para quienes no obtengan plaza, no es acorde al derecho europeo.