



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

COMUNICADO DE PRENSA n.º 33/20

Luxemburgo, 19 de marzo de 2020

Sentencia en el asunto C-103/18
Sánchez Ruiz y C-429/18 Fernández Álvarez y otras/Comunidad de Madrid
(Servicio Madrileño de Salud)

Los Estados miembros no pueden excluir del concepto de «relaciones laborales de duración determinada sucesivas» la situación de un empleado público que ocupa de modo permanente, en virtud de varios nombramientos, un puesto de carácter interino a falta de un proceso selectivo, de modo que su relación de servicio se ha visto prorrogada implícitamente de año en año

El hecho de que un empleado público haya consentido el establecimiento de relaciones de servicio de duración determinada sucesivas no le priva de la protección que le confiere el Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada

En la sentencia **Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez y otras** (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18), dictada el 19 de marzo de 2020, el Tribunal de Justicia ha declarado que **los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada»**, previsto en la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada (en lo sucesivo, «Acuerdo Marco»), ¹ **una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada –hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva– ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se deba al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo. En caso de utilización abusiva por parte de un empleador público de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, el hecho de que el empleado público de que se trate haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones no priva de carácter abusivo, desde ese punto de vista, al comportamiento del empleador y no lleva a que el Acuerdo Marco no sea aplicable a la situación de ese empleado público.**

En los presentes asuntos, varias personas están empleadas desde hace mucho tiempo en el Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid, en el marco de relaciones de servicio de duración determinada. Estos empleados públicos solicitaron que se les reconociera la condición de personal estatutario fijo o, con carácter subsidiario, la condición de empleados públicos con un estatuto comparable al de ese personal, solicitud que les fue denegada por la Comunidad de Madrid. Estos empleados públicos interpusieron sendos recursos contra las resoluciones denegatorias de dicha Comunidad ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid y el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 14 de Madrid, los cuales plantearon varias cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia en relación con la interpretación, en particular, de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

¹ Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de 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 (DO 1999, L 175, p. 43).

Para llegar a la conclusión antes mencionada, el Tribunal de Justicia ha recordado, en primer lugar, que uno de los objetivos del Acuerdo Marco es establecer límites a **la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada**, considerada **fuentes potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores**, y que **corresponde a los Estados miembros o a los interlocutores sociales determinar**, respetando el objeto, la finalidad y el efecto útil de este Acuerdo, **en qué condiciones esos contratos o relaciones laborales se considerarán «sucesivos»**. A continuación, ha estimado que la interpretación contraria permitiría contratar trabajadores de forma precaria durante años y podría tener por efecto no solo excluir en la práctica un gran número de relaciones laborales de duración determinada de la protección perseguida por la Directiva 1999/70 y por dicho Acuerdo Marco, vaciando de gran parte de su contenido el objetivo perseguido por estos, sino también permitir la utilización abusiva de esas relaciones por parte de los empresarios para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal.

Por otro lado, el Tribunal de Justicia ha declarado que **la cláusula 5 del Acuerdo Marco se opone a una normativa y a una jurisprudencia nacionales en virtud de las cuales la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada se considera justificada por «razones objetivas» por el mero motivo de que dicha renovación responde a las causas de nombramiento previstas en esa normativa**, es decir, razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, **en la medida en que dicha normativa y jurisprudencia nacionales no impiden en la práctica al empleador de que se trate a hacer uso de esas renovaciones para dar respuesta a necesidades permanentes y estables en materia de personal**. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha señalado que, aunque las referidas normativa y jurisprudencia nacionales no establezcan una autorización general y abstracta para utilizar sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, sino que esencialmente limitan la celebración de esos contratos o el establecimiento de esas relaciones a la satisfacción de necesidades provisionales, **en la práctica, los sucesivos nombramientos de los empleados públicos afectados no respondían a meras necesidades provisionales de la Comunidad de Madrid, sino que tenían por objeto atender necesidades permanentes y estables en materia de personal del Servicio de Salud de esta Comunidad**. Sobre esta cuestión, el Tribunal de Justicia ha indicado que, según los juzgados remitentes, **existe un problema estructural en la sanidad pública española que se traduce en un elevado porcentaje de empleados públicos temporales y en el incumplimiento de la obligación legal de proveer de manera permanente las plazas ocupadas temporalmente por dicho personal**.

Seguidamente, el Tribunal de Justicia ha declarado que **incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales apreciar si ciertas medidas**, como la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, **constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes**. No obstante, el Tribunal de Justicia ha aportado precisiones para orientar a dichos órganos jurisdiccionales.

Además, el Tribunal de Justicia ha estimado que, en caso de utilización abusiva por parte de un empleador público de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, el hecho de que el empleado público de que se trate haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones no priva de carácter abusivo, desde ese punto de vista, al comportamiento de ese empleador y no lleva a que el Acuerdo Marco no sea aplicable a la situación de ese empleado público. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha considerado que el objetivo del Acuerdo Marco que consiste en establecer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada se basa implícita pero necesariamente en la premisa de que **debido a su posición de debilidad respecto del empleador, el trabajador puede ser víctima de una utilización abusiva, por parte de aquel, de relaciones laborales de duración determinada**

sucesivas, aun cuando el establecimiento y la renovación de esas relaciones laborales se hayan consentido libremente, y en la premisa de que esta situación de debilidad podría disuadir al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario. El Tribunal de Justicia ha estimado que la cláusula 5 del Acuerdo Marco carecería completamente de todo efecto útil si se privara a los trabajadores con contrato de duración determinada de la protección que esta les otorga por el mero hecho de que hayan consentido libremente la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.

Finalmente, el Tribunal de Justicia ha declarado que **el Derecho de la Unión no obliga a un tribunal nacional que conoce de un litigio entre un empleado público y su empleador a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco**, dado que, **como esta cláusula no tiene efecto directo**, no puede invocarse, como tal, en el marco de un litigio sometido al Derecho de la Unión, para dejar sin aplicación una disposición del Derecho nacional que le sea contraria.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.