

Información sobre el curso dado a las denuncias registradas con la referencia CHAP (2013)01917

(Para consultar la información incluida en una comunicación anterior, véase [Information Notice of multiple complaint CHAP\(2013\)01917](#)¹)

Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 en los asuntos acumulados C-103/18, Sánchez Ruiz, y C-429/18, Fernández Álvarez.

En esta reciente sentencia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea aclaró, entre otras cosas, que:

La cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada anexo a la Directive 1999/70/CE debe interpretarse en el sentido de que 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”, con arreglo al apartado 1, letra a), de dicha cláusula, por el mero motivo de que tal 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 dichas normativa y jurisprudencia nacionales no impiden al empleador de que se trate dar respuesta, en la práctica, mediante esas renovaciones, a necesidades permanentes y estables en materia de personal².

No obstante, corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, si 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, a efectos de esa disposición [cláusula 5 apartado 1 del Acuerdo marco]³.

Situación actual

El 6 de junio de 2020, la Ministra de Política Territorial y Función Pública, Carolina Darias, anunció⁴ la puesta en marcha de un proceso legislativo para la preparación de una futura reforma en el *Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* con el objetivo de modificar la actual regulación de los empleados con contrato de duración determinada que trabajan en el sector público de conformidad con la legislación de la Unión Europea tal como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia.

La Comisión está siguiendo de cerca dicho proceso legislativo para evaluar la conformidad de futuras modificaciones con el Acuerdo marco y la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia. El procedimiento de infracción 2014/4334 relativo a la posible incompatibilidad del derecho español con la cláusula 5 del Acuerdo Marco se mantiene abierto.

Los denunciados serán informados a través de esta página web⁵ de los resultados de la investigación de la Comisión.

¹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/information-notice-multiple-complaint-chap-2013-01917_es.pdf

² Fallo de la sentencia, apartado 2.

³ Apartado 106 de la sentencia.

⁴ <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/Paginas/2020/040620-darias.aspx>

⁵ https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_es