



31.1.2024

COMUNICACIÓN A LOS MIEMBROS

Asunto: Petición n.º 1317/2020, presentada por E. G. R., de nacionalidad española, sobre el abuso de los contratos interinos y temporales por las administraciones públicas españolas

Petición n.º 1325/2020, presentada por J. N. F, de nacionalidad española, sobre el abuso de los contratos temporales por las administraciones públicas españolas

1. Resumen de las peticiones n.º 1317/2020 y n.º 1325/2020

Las personas peticionarias denuncian que las autoridades españolas están incumpliendo 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 trabajo de duración determinada, al hacer un uso indebido de los contratos de trabajo de duración determinada. Las personas peticionarias consideran que cada administración y cada órgano jurisdiccional resuelve las solicitudes de los demandantes de formas muy dispares. En muchos casos, incumplen la Directiva europea mencionada y la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 19 de marzo de 2020, en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18. Las personas peticionarias solicitan que se exija a la Administración española la correcta transposición de la Directiva 1999/70/CE, en relación con los mecanismos de sanción efectiva y disuasoria del abuso temporal de los contratos de funcionarios interinos y de los contratos administrativos temporales, es decir, la conversión de esos contratos en contratos con carácter fijo. También solicitan la anulación de aquellos procesos de selección ya convocados que incluyen plazas ocupadas por trabajadores en posible abuso de temporalidad, hasta que se estudie cada caso y se compense a las partes perjudicadas, y que se impida la convocatoria de nuevos procesos de selección que incluyan dichas plazas. Las personas peticionarias reclaman, asimismo, que se aplique y se regule la inspección de la temporalidad abusiva en las administraciones públicas, ya que consideran que, en España, es la propia administración abusadora la que decide si un empleado está o no en situación de abuso de contratación.

2. Admisibilidad

Admitida a trámite el 4 de marzo de 2021. Se pidió a la Comisión que facilitara información (artículo 227, apartado 6, del Reglamento interno).

3. Respuesta de la Comisión, recibida el 14 de julio de 2021

Observaciones de la Comisión

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha aclarado en varias sentencias¹ que el Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE² no impone a los Estados miembros la obligación general de prever la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos de duración indefinida. En efecto, la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco deja en principio a los Estados miembros la tarea de determinar en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

No obstante, la legislación nacional debe prever medidas para prevenir y, cuando proceda, sancionar el abuso de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cumplir la cláusula 5 del Acuerdo marco. La Comisión está investigando si las medidas vigentes en el sector público en España cumplen esta obligación.

La Comisión ha recibido un gran número de denuncias sobre el tema planteado por las personas peticionarias, por lo que las ha agrupado en una denuncia múltiple registrada con la referencia CHAP(2013)01917.

De acuerdo con sus procedimientos para la tramitación de denuncias múltiples, la Comisión ha publicado una respuesta a la denuncia en el sitio web Europa. El texto está disponible a través del siguiente enlace:

https://commission.europa.eu/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/complaints-about-breaches-eu-law-member-states/how-make-complaint-eu-level/decisions-and-other-notice-multiple-complaints_en?prefLang=es.

La Comisión también señala que, en principio, las administraciones nacionales tienen libertad para organizar sus procesos de selección de funcionarios, siempre que no conlleven una discriminación por motivos protegidos por el Derecho de la Unión Europea. Corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales aclarar los hechos relacionados con casos concretos, en particular, si procede, mediante inspecciones, para evaluar su conformidad con el Derecho nacional y de la Unión y, en caso necesario, decidir las medidas que deben aplicarse, incluidas las indemnizaciones o sanciones.

Conclusión

El Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE no impone a los Estados miembros la obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo

¹ Véase, por ejemplo, la sentencia, de 25 de octubre de 2018, en el asunto C-331/17 (Sciotto), apartado 59.

² 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.

de duración determinada. La Comisión está investigando si la legislación española contempla otras medidas eficaces para prevenir y, en su caso, sancionar los casos de abuso de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada en el sector público.

4. Respuesta de la Comisión, recibida el 31 de enero de 2024

Como se ha indicado en las observaciones anteriores, la Comisión recibió un gran número de denuncias relativas a un posible uso abusivo de contratos de duración determinada en el ámbito de la Administración Pública en España y a una posible infracción del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, y decidió abrir una denuncia múltiple con un número de referencia único: CPLT(2013)01917 (anteriormente CHAP(2013)01917).

Esta denuncia dio lugar a un procedimiento de infracción, que continúa abierto, y en el que la Comisión analiza actualmente las reformas legislativas introducidas en España.

El 7 de julio de 2021 se publicó el Real Decreto-ley 14/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público³. Este Real Decreto-ley incluye la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015⁴. Las normas del Real Decreto-ley fueron modificadas a su vez por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre de 2021⁵. Además, posteriormente se aprobaron modificaciones de las normas aplicables a los empleados públicos que trabajan en determinados sectores⁶.

Entretanto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha recibido varias peticiones de decisión prejudicial de órganos jurisdiccionales españoles⁷ en las que se hace referencia a una posible incompatibilidad de la legislación nacional modificada con el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. Dado que las respuestas del Tribunal de Justicia a las cuestiones planteadas por los órganos jurisdiccionales nacionales remitentes pueden ser pertinentes en el marco del análisis de las cuestiones investigadas en el procedimiento de infracción abierto contra España, la Comisión ha decidido aplazar cualquier otra acción en el marco de dicho procedimiento hasta después de la publicación de las sentencias pertinentes.

Toda la información actualizada sobre las medidas de seguimiento que la Comisión decida adoptar puede consultarse en este enlace:

https://commission.europa.eu/about-european-commission/contact/problems-and-complaints/complaints-about-breaches-eu-law-member-states/how-make-complaint-eu-level/decisions-and-other-notice-multiple-complaints_en?prefLang=es.

Conclusión

A pesar de todo, cabe recordar que, en principio, cada administración pública nacional tiene la libertad de decidir cuáles son los procesos de selección más eficaces para contratar a su propio

³ BOE n.º 161, de 7.7.2021, BOE-A-2021-11233.

⁴ BOE n.º 261, de 31.10.2015, BOE-A-2015-11719.

⁵ BOE n.º 312, de 29.12.2021, BOE-A-2021-21651.

⁶ Véase, por ejemplo, el Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio de 2022, por el que se modifica la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios públicos de salud. BOE n.º 161, de 6.7.2022, BOE-A-2022-11132.

⁷ Véanse los asuntos C-59/22, Consejería de Presidencia; C-110/22, UNED; C-159/22, Agencia Madrileña de Atención Social de la Comunidad de Madrid; C-331/22, DG de la Función Pública, Generalitat de Catalunya y C-332/22, Generalitat de Catalunya.

personal, establecer las condiciones de participación y las pruebas que deben superarse, o de evaluar los méritos de cada candidato de acuerdo con el baremo que considere más adecuado.