

**24 de febrero de 2024**

## **Valoración UGT sentencia del TJUE sobre encadenamiento abusivo de Contratos de los Interinos**

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) sentenció este jueves que el Acuerdo Marco europeo sobre el trabajo de duración determinada se opone a una normativa nacional que no prevé medidas relativas a razones objetivas que justifiquen la renovación de contratos de interinos, la duración máxima total ni "medida legal equivalente" alguna para evitar la utilización abusiva esos contratos.

Por ello, señaló que "la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida".

Y llega a esta conclusión entendiendo que la conversión de un contrato en indefinido no fijo no es una medida eficaz y disuasoria, dado que esta figura se asemeja a un contrato temporal. Igualmente, dictamina que una indemnización de 20 días por año no es una medida eficaz al amparo del Acuerdo Marco para prevenir dichos abusos.

Por último, y respecto a los procesos selectivos para la cobertura definitiva de las plazas ocupadas provisionalmente por interinos, dice el TJUE que es una medida "adecuada para evitar que se perpetúe la situación de precariedad de dichos trabajadores", por lo que "en las situaciones examinadas, la convocatoria de esos procesos dentro de los plazos establecidos puede prevenir, en principio, los abusos derivados de la utilización sucesiva de relaciones laborales de duración determinada". Sin embargo, según el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en los casos que está juzgando, el TJUE puntualiza que pese a que la normativa aplicable establece plazos concretos para que la administración convoque esos procesos, "en realidad dichos plazos no se respetan y esos procesos son poco frecuentes".

En estas circunstancias, destaca que una normativa nacional que prevé la convocatoria de procesos selectivos para estabilizar empleo pero que no garantiza que esos procesos se convoquen efectivamente, "no parece que pueda evitar la utilización abusiva" del contrato temporal.

Dicho esto y sin perjuicio de lo que puedan determinar nuestros tribunales, la Ley 20/2021 ha venido a convertirse en la única medida eficaz contra el abuso en la temporalidad en el sector público, habiéndose estabilizado miles de plazas en los últimos años. Dicha Ley se promulga cuando el TJUE no había realizado ningún pronunciamiento expreso sobre la posibilidad de convertir en fija una relación temporal fraudulenta en la administración.

Por ello, y a la espera de los pronunciamientos de nuestros tribunales, nos sumaremos a las reclamaciones del personal temporal en fraude que quiera reclamar y que a día de hoy no haya estabilizado su plaza.