



**INFORME SOBRE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
DE 19 DE MARZO DE 2020: EN PARTICULAR SOBRE LA FIJEZA DEL PERSONAL
TEMPORAL EN DETERMINADAS CIRCUNSTANCIAS COMO ÚNICA SOLUCIÓN**

1. INTRODUCCIÓN

Se solicita informe del despacho Herbert Smith Freehills Spain acerca de la interpretación de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“**TJUE**”) de 19 de marzo de 2020, en particular en cuanto a su impacto sobre el derecho del personal público temporal a la misma estabilidad en el empleo que los funcionarios fijos o de carrera comparables. De modo específico se analizarán las obligaciones de las Administraciones públicas y los posibles derechos del personal incluido en el ámbito de aplicación de la sentencia.

La petición de informe, y por ende su elaboración, se realiza en el entendimiento de que el mismo puede ser utilizado en negociaciones frente a Ayuntamientos españoles o eventuales procesos judiciales seguidos sobre la cuestión, ante cualesquiera jurisdicciones.

Para la elaboración del presente informe, además de los textos normativos pertinentes (de la Unión Europea y españoles) se han utilizado las sentencias del TJUE, Tribunal Constitucional, Tribunal Supremo y demás órganos jurisdiccionales referidas a lo largo del informe, obtenidas todas ellas de los repertorios jurisprudenciales al uso. Igualmente se han manejado las referencias doctrinales pertinentes, y los análisis, notas e informes utilizados por el despacho que solicita la consulta.

2. LA SENTENCIA DEL TJUE DE 19 DE MARZO DE 2020

Al origen de esta sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, en dos procedimientos entre empleados públicos de la Comunidad de Madrid, los recurrentes, alegando la abusividad del carácter temporal de sus empleos, pretendían que se les reconociera la condición de personal estatutario fijo, o, con carácter subsidiario, de la condición de empleados públicos con un estatuto comparable al de ese personal, bajo los principios de permanencia e inamovilidad.

Los Juzgados de lo contencioso-administrativo nº 8 y 14 de Madrid plantearon cuestiones prejudiciales ante el TJUE sobre la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en adelante, “**Acuerdo marco**”), que figura en el anexo a 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:

1. La primera cuestión que se le plantea al TJUE es sobre el concepto de “*sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada*” en el sentido de la cláusula 5



del Acuerdo Marco; concretamente, sobre si el nombramiento efectuado para la cobertura de una vacante hasta su cobertura definitiva, en la medida en que el mantenimiento de forma permanente de ese empleado en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación de organizar en el plazo previsto el procedimiento para la provisión definitiva de dicha vacante.

Señala el Tribunal que la finalidad de la cláusula 5ª del Acuerdo marco tiene como finalidad la imposición de límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. Entiende así el TJUE, que dicha cláusula debe ser interpretada en el sentido de que los *“Estados miembros o interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de “sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada” a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, a saber, 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 debe 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”*.

2. La segunda cuestión planteada es si la cláusula 5ª del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa y jurisprudencia nacional conforme a las cuales la renovación de relaciones de servicio de duración determinada se considera justificada por razones de urgencia, necesidad o para el desarrollo de programa de carácter temporal, coyuntural o extraordinario.

Entiende el TJUE que la cláusula 5ª del Acuerdo marco *“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 dicha 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 personal”*.

3. La tercera cuestión planteada es si las medidas que prevé el ordenamiento jurídico español son adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar, los abusos derivados de



la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. Se planteó al TJUE si se ajustaba al derecho comunitario una posible indemnización o si por el contrario, lo procedente y adecuado era penalizar a la administración y compensar al interino con la atribución de un régimen de fijeza en sus plazas.

El TJUE ha declarado que *“incumbe al órgano jurisdiccional nacional 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”*.

4. Como cuarta pregunta se le plantea también al TJUE si el hecho de que el empleado público haya “consentido” la situación al no haber impugnado los nombramientos, determina la inaplicación del Acuerdo Marco.

Resuelve al respecto el TJUE que *“las cláusulas 2, 3, apartado 1, y 5 del Acuerdo Marco deben interpretarse en el sentido de 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, desde ese punto de vista, de carácter abusivo el comportamiento del empleador de modo que el Acuerdo Marco no sea aplicable a la situación de ese empleado público”*.

5. Por último, se planteaba al TJUE, si el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que obliga al tribunal nacional a no aplicar la norma nacional que no es conforme con la cláusula 5ª, apartado 1 del Acuerdo Marco.

Al respecto el TJUE ha declarado que *“el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que no obliga a un tribunal nacional que conoce de un litigio entre un empleado público y su empleado a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5ª, apartado 1, del Acuerdo Marco”*.

3. SOBRE LA NORMATIVA COMUNITARIA APLICABLE AL SUPUESTO LITIGIOSO

Debemos partir, como normativa de aplicación, del Acuerdo marco, en cuanto que a través de esta norma comunitaria se garantiza:



1. la igualdad de trato entre los trabajadores con un contrato de duración determinada -léase, temporales- y los indefinidos -léase, fijos-, protegiendo a aquellos contra toda discriminación (Cláusula 4 del Acuerdo marco); y
2. la interdicción de los abusos derivados de la utilización de contratos sucesivos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo (Cláusula 5 del Acuerdo marco).

Para cumplir con el objetivo de evitar la precarización de la situación de los asalariados y garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo, la Directiva 1999/70/CE -que también se aplica al personal laboral y funcional del sector público- prohíbe que el personal temporal sea destinado a desempeñar de modo permanente y estable, funciones que son propias del personal fijo, esto es, a cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable¹.

Por ello, una vez acreditado que se ha producido un abuso en la contratación temporal de un empleado público, la Directiva 1999/70/CE obliga a sancionar a la Administración empleadora causante de abuso, con una medida sancionadora efectiva, disuasoria y proporcionada, que:

- (i) por un lado, beneficie al empleado público víctima del abuso y lo compense del abuso sufrido, y
- (ii) por otro lado, penalice al empleador responsable de dicho abuso, al objeto de disuadirlo de que vuelva a actuar de la misma manera, hasta el punto de que en caso de abuso en la contratación temporal sucesiva, el TJUE tiene reiterado que *“es indispensable poder aplicar alguna medida sancionadora que presente garantías de protección de los trabajadores”*².

Las únicas sanciones que cumplen con los objetivos de la cláusula 5 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, según la jurisprudencia del TJUE y lo que han regulado en sus ordenamientos jurídicos internos de los Estados Miembros son (i) la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija equiparable a la del personal fijo comparable, o (ii) una indemnización disuasoria y proporcionada a favor de la víctima del abuso.

Cabe recordar -como veremos a continuación- que la plena vigencia del principio de primacía del Derecho de la Unión Europea sobre el Derecho interno de los Estados miembros, fundamenta su aplicación con carácter prioritario y prevalente sobre cualquier norma interna, garantizando la uniformidad en su vigencia en todos los Estados miembros, sin graduación.

Así, el Tribunal Constitucional en su sentencia nº 145/2012, de 2 de julio (RTC 2012/145) dice:

¹ TJUE de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-16/15, apartados 47 y 48, y de 19 de marzo de, apartados 53, 54, 58,71, 75, 76,77.

² TJUE, de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, Apartado 38 y de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18, apartados 86 y 88.



“(…), los Jueces y Tribunales ordinarios de los Estados miembros, al enfrentarse con una norma nacional incompatible con el Derecho de la Unión, tienen la obligación de inaplicar la disposición nacional, ya sea posterior o anterior a la norma de Derecho de la Unión (...). Esta obligación, cuya existencia es inherente al principio de primacía antes enunciado, recae sobre los Jueces y Tribunales de los Estados miembros con independencia del rango de la norma nacional, permitiendo así un control desconcentrado, en sede judicial ordinaria, de la conformidad del Derecho interno con el Derecho de la Unión Europea (...) Esta facultad de inaplicación se ha extendido también a las Administraciones públicas, incluidos los organismos reguladores”.

La primacía del Derecho Comunitario sobre el Derecho Interno es tal, que en ciertos casos podría imponerse incluso cuando la contradicción se verifica con normas constitucionales internas, prevaleciendo en tales casos la disposición comunitaria sobre la propia disposición constitucional³.

Por lo tanto, el debate se centra en determinar única y exclusivamente si con arreglo a la Directiva 1999/70/CE, los empleados públicos interinos/temporales víctimas de un abuso tienen derecho a fijeza -entendida como aplicación de las mismas causas de cese que los empleados públicos fijos o de carrera-, pues la primacía del Derecho Comunitario no solo conlleva para las autoridades, tanto judiciales como administrativas, de ese Estado miembro, la prohibición de pleno Derecho de aplicar el régimen incompatible con dicho Derecho Comunitario, aunque este régimen nazca de la propia Constitución y de las leyes internas, sino que también implica la obligación de adoptar todas las disposiciones necesarias para que surta pleno efecto el Derecho Comunitario

4. SOBRE EL ABUSO INCOMPATIBLE CON LA DIRECTIVA 1999/70/CE

4.1 La Directiva 1999/70/CE y su Acuerdo marco, sobre el trabajo temporal, “*tiene por objeto evitar la precarización de la situación de los asalariados*” y garantizar “*el derecho a la estabilidad en el empleo, que se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores*”.

Por ello, esta norma comunitaria prohíbe el abuso en la contratación temporal sucesiva del personal público, que se produce cuando se destina a empleados públicos temporales a atender necesidades que, de hecho, no son provisionales, esporádicas, puntuales, excepcionales o coyunturales; sino que son ordinarias, estables y permanentes, cubriendo el empleador con

³ TJUE, de fecha 26 de febrero de 2013, Asunto C-399/11, Apartado 59.



personal temporal sus necesidades estructurales en materia de personal, al no disponer de suficientes funcionarios fijos o de carrera⁴.

Así, en la misma sentencia de 14 de septiembre de 2016, el TJUE se preocupa de enseñarnos cuál es el concepto comunitario de abuso contrario a la Directiva, diciendo en sus apartados 47 y 48, que:

“47 No puede admitirse que nombramientos de duración determinada puedan renovarse para desempeñar de modo permanente y estable funciones de los servicios de salud incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo.

48 En efecto, la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco (...) la utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo marco, a saber que los contratos de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral” (lo subrayado es nuestro)

Por tanto, el “abuso” que prohíbe la Directiva 1999/70/CE es un concepto estrictamente comunitario, que opera en el ámbito del Derecho de la Unión Europea y con carácter vinculante para todos los Estados miembros, de tal forma que -como tiene declarado el TJUE- se produce un abuso incompatible con la Directiva 1999/70/CE cuando se utiliza a los funcionarios temporales (sean interinos, eventuales o sustitutos) para cubrir necesidades “*que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable*”, pues el legislador comunitario pretende que los contratos de duración indefinida constituyan la forma más común de relación laboral o funcional.

Así, en el Derecho Comunitario, se parte del principio de que tiene que haber tantos empleados públicos fijos o de carrera como plazas hay en la plantilla, de tal forma que el empleado temporal simplemente realice sustituciones en los casos de bajas del titular de la plaza, o por servicios extraordinarios, excepcionales, urgentes o coyunturales, sin que puedan ser utilizados para atender las necesidades normales u ordinarias del servicio público que tendrían que estar atendidas con empleados públicos fijos, esto es, sin que pueda utilizarse al personal público temporal para cubrir un déficit estructural -léase, la carencia- de empleados públicos fijos o de carrera⁵.

⁴ TJUE de 14 de septiembre de 2016, asunto C-16/15, apartados 26 y 27 y TJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18, apartados 53, 54, 58, 71, 75, 76, Y 77.

⁵ TJUE de 14 de septiembre de 2016, C-16/15, apartado 44 y 45; TJUE de 26 de noviembre de 2014 C-22/13, *Caso Mascolo*, apartados 91, 92 y 93; y TJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18, apartados 75 y 76.



Si bien es cierto que un Estado miembro tiene derecho, al aplicar la cláusula 5.1 del Acuerdo marco, a tener en cuenta las necesidades particulares de un sector específico, este derecho no puede entenderse en el sentido de que le permita eximirse de respetar, en relación con este sector, la obligación de establecer una medida adecuada para evitar y, en su caso, sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. En efecto, si se permite a un Estado miembro invocar un objetivo como la flexibilidad que se desprende del uso de contratos de duración determinada para eximirse de esta obligación, se iría en contra de uno de los objetivos perseguidos por el Acuerdo marco, a saber, la estabilidad en el empleo, concebida como un elemento fundamental de la protección de los trabajadores -léase, de los empleados públicos-, y también podría reducir de manera importante las categorías de personas que pueden beneficiarse de las medidas protectoras establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo marco⁶.

De la misma manera, el TJUE ya ha dicho que, aunque las consideraciones de índole presupuestaria pueden ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas que éste desea adoptar, no justifican la falta de medidas de prevención y sanción de la utilización abusiva que sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5.1 del Acuerdo marco⁷.

Tampoco puede la Administración empleadora alegar que los contratos de trabajo temporal se celebran tradicionalmente en el ámbito del sector público, para garantizar la continuidad del servicio, ya que ello no libera al Estado miembro de dar cumplimiento a la cláusula 5 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, evitando la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, pues como dice el TJUE en su Sentencia de 25 de octubre de 2018, C-331/17, apartado 44, *“ello no solo no encuentra ningún fundamento legal en las disposiciones del Acuerdo marco, sino que iría claramente en contra de uno de los objetivos de éste, concretamente del objetivo de lograr la estabilidad en el empleo concebida como un componente primordial de la protección de los trabajadores, y deduciría, por tanto, de modo considerable, las categorías de personas que pueden acogerse a las medidas protectoras previstas en esta cláusulas”*.

4.2 La Directiva impone revisar que el nombramiento de los empleados públicos interinos/temporales, no se utiliza en la práctica para satisfacer necesidades permanentes y duraderas, propias de los funcionarios de carrera comparables y para cubrir una falta estructural de estos últimos, debiendo examinarse, para determinar si ha existido un abuso, el número de años de prestación de los servicios o para realizar el mismo trabajo, “con objeto de excluir qué contratos o relaciones laborales de duración determinada, aunque se concluyan en apariencia

⁶ Véase en este sentido, Sentencia del TJUE de 27 de febrero de 2015, asunto C-238/14, caso *Comisión Europea contra Gran Ducado de Luxemburgo*, apartado 51.

⁷ TJUE de 26 de noviembre de 2014, *Caso Mascolo*, asunto C-22/13 y otros, apartado 110.



para atender a una necesidad de sustitución de personal, sean utilizados de manera abusiva por los empleadores”⁸

Como indica la sentencia del TJUE de 26 de noviembre de 2014, *Caso Mascolo*, apartado 104, “al contrario de lo que mantiene el Gobierno, el hecho de que la normativa nacional controvertida en los litigios principales pueda estar justificada por una «razón objetiva» en el sentido de esta disposición, no basta por sí solo para adecuarla a ésta, si se observa que la aplicación concreta de esta normativa conlleva, de hecho, una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”. (lo subrayado es nuestro)

En este sentido, cabe recordar que la normativa nacional (en concreto, el artículo 10 del EBEP - anterior, artículo 10 de la Ley 7/2007- y el artículo 9 del Estatuto marco), solo permite el nombramiento de funcionarios interinos/temporales “por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario”, hasta que se provea la plaza por un funcionario fijo o de carrera mediante la inclusión de la misma en la oferta pública de empleo del año del nombramiento o del año siguiente.

Como indica el TJUE en su sentencia el 14 de septiembre de 2016, asunto C16/15 apartado 43 y en su sentencia de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18, apartado 71, de ello se desprende que “la norma nacional controvertida en el litigio principal no establece una autorización general y abstracta para utilizar sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sino que limita la celebración de tales contratos, en esencia, a los efectos de satisfacer necesidades provisionales”.

Por ello, el TJUE en esta sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto C16/15, y en su sentencia de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18, apartado 77, continúa declarando que:

“49 La observancia de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco requiere que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales y que una disposición como la controvertida en el litigio principal no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador en materia de personal”. (lo subrayado es nuestro)

Producido el abuso al destinar un empleador a un funcionario temporal a cubrir sus, necesidades permanentes y duraderas en materia de personal, se produce una situación incompatible con la Directiva 1999/70, sin que frente a ello, dice la sentencia TJUE de 19 de marzo 2020, o puede oponerse:

⁸ TJUE de 26 de noviembre de 2014, caso *Mascolo*, asunto C-22/13, apartado 102.



- Ni la normativa nacional, que prevé el nombramiento de personal temporal por “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 que el empleador de que se trate dé respuesta, en la práctica, mediante esas renovaciones, a necesidades permanentes y estables en materia de personal” (apartados 66 a 80).
- Ni el hecho de que el empleado temporal disponga de un solo contrato o nombramiento, cuando dicho empleado ha desempeñado durante años, las mismas tareas y funciones, y su mantenimiento de modo permanente se debe al incumplimiento por parte de la Administración empleadora de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo, al objeto de proveer definitivamente la plaza vacante, y su relación de servicio ha sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo (apartados 60 a 64).
- Ni tampoco el hecho de que el empleado público no haya impugnado sus nombramientos y ceses, esto es, haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones temporales, que no priva a esos empleados de la protección de la Directiva (apartados 107 a 116).

En consecuencia, la cuestión estriba en determinar si en el presente caso se ha producido este “abuso” incompatible con la Directiva 1999/70/CE, verificando si “los nombramientos de los empleados públicos temporales que se basan en disposiciones que permiten la renovación para garantizar la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria”, no se han utilizado, en realidad, para satisfacer “necesidades permanentes y estables”.

4.3 El concepto de “abuso” a efectos de la Directiva 1999/70/CE es un concepto de Derecho Comunitario, que debe ser objeto de una interpretación uniforme y homogénea en todos los Estados miembros:

La Jurisprudencia del TJUE, y en particular su sentencia de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18, apartados 66 a 80, deja claro que el abuso contrario a la Directiva 1999/70/CE, se produce cuando se destina a empleados públicos temporales a atender necesidades que, de hecho, no son provisionales, esporádicas, puntuales, excepcionales o coyunturales; sino que son ordinarias, estables y permanentes, cubriendo el empleador con personal temporal sus necesidades estructurales en materia de personal, al no disponer de suficientes funcionarios fijos o de carrera.

Y de seguido, la sentencia de 19 de marzo de 2020, en sus apartados 78 y 79, dibuja algunos parámetros a través de los cuales se evidencia el abuso, en cuanto los nombramientos no responden a necesidades provisionales, como son:



1. el número de años consecutivos prestando servicios de la Administración empleadora, realizando tareas propias de la actividad normal del personal fijo de carrera;
2. el porcentaje elevado de empleados públicos temporales que constituyen, por esta razón, un elemento esencial del funcionamiento de este sector;
3. la inexistencia real de límites máximos de duración de los contratos temporales; o
4. el incumplimiento de la obligación legal por parte de las Administraciones empleadoras de proveer las plazas servidas por personal temporal con personal fijo, convocando los correspondientes procesos selectivos, en los plazos que marca la Ley nacional.

Estos requisitos que determinan el abuso concurren en el caso de los funcionarios interinos y laborales temporales al servicio de la Administraciones públicas españolas:

1. Treinta y cinco, treinta, veinte, dieciocho, dieciséis... años años continuados como empleados públicos temporales/interinos de las Administraciones empleadoras con la permanencia propia de los fijos de carrera comparables, atendiendo no a necesidades urgentes, excepcionales, extraordinarias, transitorias o coyunturales, sino a las necesidades ordinarias de esa Administración local, de carácter estable y permanente y supliendo el déficit estructural de personal fijo de carrera, realizando las mismas funciones, tareas y cometidos, que son propios de estos últimos. Actividad continuada, que, por otra parte, evidencia por parte de este personal temporal de larga duración, mérito, capacidad e idoneidad para el desempeño de estas funciones públicas propias de sus de los puestos de trabajo desempeñados.

Cabe recordar que el TJUE:

- En su sentencia de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-16/15, declaraba la existencia de un abuso en el caso de una enfermera española que prestó servicios durante 4 años.
- En su Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, declaraba contraria a la Directiva, la situación de una auxiliar administrativa, que prestó servicios poco más de dos años, a través de 13 contratos sucesivos, desde el 2 de febrero de 2010 a 1 de octubre de 2012
- Y en su Sentencia de 26 de noviembre de 2014, caso Mascolo declaraba la existencia de un abuso incompatible con la Directiva en el caso de unas funcionarias de Educación Pública Italiana que llevaban 5 años de prestación de servicios.

Además, en España hay empleados públicos interinos/temporales que no llevan 2 o 4 años como en los casos analizados en las sentencias, sino hasta 35 años continuados,



como empleados públicos temporales de una Administración empleadora, realizando las mismas tareas y funciones estructurales.

Como dice sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, en su apartado 79, si el empleado público temporal no atiende necesidades extraordinarias, esporádicas o coyunturales, sino a tareas y cometidos duraderos, estables y permanentes, cubriendo el déficit estructural de personal estatutario fijo comparable, es que se encuentra en situación de abuso contrario a la Directiva 1999/70/CE.

En este sentido, el legislador nacional ya ha definido cuándo un trabajador temporal no está realizando tareas o cometidos provisionales o puntuales, sino ordinarios y estructurales. Así,

1) El art. 15 E.T. establece que, cuando un trabajador temporal lleva más de 24 meses prestando servicios para un mismo empresario, pasa a ser fijo, al entender el legislador que, a partir de 24 meses de servicios, la necesidad ya no es provisional, sino estructural.

2) Y, en relación con los empleados públicos, el legislador también opta, en el EBEP, por situar la provisionalidad de los servicios prestados en un plazo de 24 meses. Así:

- o El art. 10.4 EBEP establece que las plazas vacantes servidas por interinos tienen que estar incluidas en la OPE del año de nombramiento y, si no fuera posible, en la del año siguiente, de tal forma que, en el plazo máximo de 24 meses, la plaza vacante tiene que ofrecerse en una OPE para que sea provista por un funcionario de carrera, en tanto que el legislador entiende que, vencido este plazo, la necesidad no puede calificarse como provisional.
- o De la misma manera, el art.64 del RD 364/1995 de 10 de marzo, de Ingreso y Provisión y Promoción de los Funcionarios Civiles del Estado, establece que las comisiones de servicios tendrán un plazo de duración máxima de 24 meses; pues a partir de los dos años, al no ser una necesidad provisional, la plaza tiene que estar cubierta por un funcionario de carrera por los procedimientos reglamentarios. Y el mismo plazo de 24 meses establece el art 69 del RD 364/1995 para las comisiones de servicios en las CCAA..

Luego en acto propio que le vincula, el Legislador nacional entiende que, a partir de 24 meses, la necesidad ya no es provisional, sino ordinaria y estructural.



2. El personal público interino/temporal tiene acreditada capacidad e idoneidad para el desempeño de las funciones públicas encomendadas, no solo a través de los años consecutivos de servicios continuados prestados, sino también porque accedieron mediante su ingreso a través de procesos selectivos, en los que se valoraron sus méritos en libre concurrencia con otros aspirantes.

Evidentemente, estos procesos selectivos debieron celebrarse con sujeción a los principios constitucionales de igualdad, publicidad y libre concurrencia, tal y como exigen los artículos 23 CE y 10.2 del EBEP, siendo de aplicación a este supuesto las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 13 de marzo de 2020, rec. 3121/2019, de 7 de noviembre de 2019, rec. 2079/2019, y 28 de junio de 2018, rec. 1102/2018 (que es firme al haber sido confirmada por el Tribunal Supremo), que declaran la fijeza en plantilla de trabajadores temporales en situación fraudulenta de temporalidad, declarando que si un interino accede a través de un proceso selectivo y desempeña durante un largo periodo de tiempo la función pública, procede su transformación en fijo en base a los artículos 14, 23.2, 103.3 CE, 15.3 ET y 9.2, 11, 55 y 70 EBEP, como una sanción equivalente a la que existe en el sector privado, siendo además proporcionada a la situación abusiva padecida durante años por este colectivo, declarando estas sentencias que:

“si la sanción ante el uso abusivo o fraudulento de la contratación temporal para el sector privado es la declaración de indefinición equivalente a fijeza, y el motivo de que no se aplica esta doctrina en el sector público -y sí la figura del indefinido no fijo- es porque ello supondría que accedan a puestos fijos personas que no ha superado un proceso de selección conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, no puede aplicarse la misma solución cuando sí se ha seguido ese proceso selectivo. Es la Administración Pública la que ha optado por una contratación temporal fraudulenta cuando los puestos de trabajo eran de naturaleza estructural y por lo tanto deberían de haber sido convocados como fijos desde el principio, sin que el hecho de que la propia Administración hubiera utilizado un proceso selectivo público sin respetar todos los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación pueda ser utilizado como un argumento en contra de los intereses de los trabajadores, que dado que han sido contratados para realizar labores estructurales, y han superado un concurso oposición deben de ser fijos (...).

(...) Y reiteramos, no es esta la situación que ahora nos ocupa ya que sí ha habido un proceso selectivo por lo que ha de operar la sanción, frente a la contratación fraudulenta, con toda contundencia, y reconocer a los actores la condición de personal laboral fijo”



Como dice la STJUE que comentamos, de 19 de marzo de 2020, en su apartado 79, si el empleado público temporal no atiende necesidades extraordinarias, esporádicas o coyunturales, sino a tareas y cometidos duraderos, estables y permanentes, cubriendo el déficit estructural de personal estatutario fijo comparable, es que se encuentra en situación de abuso contrario a la Directiva 1999/70/CE.

3. La temporalidad es desproporcionada en las Administraciones españolas pues en baja del 30% y en alguno servicios y áreas es del 100%.

Es así evidente -habida cuenta el número que supone- que en tal circunstancia el personal interino/temporal, no presta, ni prestaba servicios excepcionales, coyunturales, transitorios o esporádicos, y que tampoco atiende a necesidades de carácter urgente, excepcional, temporal o esporádico, sino que realiza las tareas propias del personal de carrera, atendiendo, de hecho, a necesidades que no son excepcionales o provisionales, sino ordinarias del servicio, duraderas, estables y permanentes, cubriendo el déficit estructural de funcionarios de carrera comparables.

Como afirma la STJUE de 19 de marzo de 2020, en su apartado 79, el “... *porcentaje elevado de empleados públicos temporales que constituyen, por esta razón, un elemento esencial del funcionamiento de este sector*”.

4. Este déficit estructural de funcionarios de carrera o fijos de esa Administración Local, es mantenido voluntariamente a su conveniencia por la propia Administración empleadora, que no tiene interés en cubrir los puestos de trabajo desempeñados por los funcionarios interinos, como lo demuestra el hecho de que desde el año 2000, los últimos 20 años, casi no se convocan procesos selectivos para el ingreso como personal fijo, os si se convocan no se incluyen todas las plazas vacantes

Todo ello, aun cuando:

- el Artículo 10.4 del Real Decreto Legislativo 5/2015 del Empleado Público (anterior, Ley 4/2007), obliga a que las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos se incluyan en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en el que se produzca el nombramiento y si no fuera posible, en el siguiente, añadiendo el Art. 70 del mismo texto legal que la ejecución de la oferta de empleo y por tanto la provisión de la plaza vacante por un funcionario fijo de carrera, deberá producirse en el plazo improrrogable de tres años; y
- El Artículo 10.6 del mismo Real Decreto Legislativo 5/2015, establece que la designación de funcionarios interinos para la ejecución de programas de carácter temporal no podrá exceder de tres años y en razón de exceso o acumulación de tareas no podrá exceder del plazo máximo de 6 meses en un periodo de 12 meses.



Como indica la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020:

- *“el incumplimiento de la obligación legal por parte de las Administraciones empleadoras de proveer las plazas servidas por personal temporal con personal fijo o de carrera, convocando los correspondientes procesos selectivos, es un signo evidente de que se ha producido un abuso incompatible con la Directiva 1999/70”. (apartado 79)*
- *“la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, a saber, 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 debe 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”. (lo subrayado es nuestro) (apartado 64).*

5. Incumplimiento por la Administración empleadora de sus obligaciones legales, las que le impone el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público (antes Ley 7/2007), en cuanto:

- (i) a la inexistencia de necesidades excepcionales de urgencia para desarrollar programas o tareas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario que justifiquen el nombramiento como funcionarios interinos o temporales;
- (ii) a la superación de los plazos máximos que establecen estas normas para el desempeño de estas tareas supuestamente excepcionales y transitorias; y
- (iii) al incumplimiento de su obligación de proveer las plazas desempeñadas por estos funcionarios interinos con funcionarios de carrera, incluyéndolas en la oferta de empleo correspondiente al año en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización, debiendo ejecutarse la OPE en el plazo improrrogable de 3 años⁹.

⁹ Artículo 70 del EBEP.



Como ya se ha indicado, hay personal interino y temporal que lleva decenas de años de servicios continuados como funcionarios interinos, con incumplimiento durante estos años por parte de la Administración empleadora de su obligación legal de proveer las plazas con funcionarios de carrera a partir del año de su nombramiento.

El mero incumplimiento de los plazos máximos que establecen los arts. 10 y 70 del RD Legislativo 5/2015, Básico del Empleado Público (antes Ley 7/2007) -3 años en puesto vacante, con obligación de incluir el puesto en la Oferta Pública de Empleo del año del nombramiento; 3 años para la ejecución de programas; y 6 meses por exceso o acumulación de tareas-, determina la existencia de una irregularidad contraria a Derecho y de un abuso, pues, aunque los nombramientos estén formalmente amparados en la normativa nacional, lo cierto es que la aplicación concreta de esta normativa es abusiva y fraudulenta, y por tanto contraria a la Directiva, por el hecho de que los nombramientos en los mismos puestos de trabajo y en las mismas tareas exceden de los límites temporales establecidos en esta misma normativa, renovándose para cubrir necesidades ordinarias, permanentes y estables, al existir un déficit estructural de funcionarios de carrera, imputable a la Administración empleadora que no convoca los correspondientes procesos selectivos necesarios para cubrir estas plazas y atender estas necesidades¹⁰.

6. Los nombramientos temporales y ceses del personal temporal, o lo que es lo mismo, de los funcionarios interinos de la Administración empleadora, como son los recurrentes en los dos asuntos que originaron la STJUE que se analiza, dependen de circunstancias aleatorias e imprevisibles, que como razona la Sentencia del *Caso Mascolo* en su apartado 107, no pueden justificar el abuso, como pueden ser, sin carácter limitativo:
 - (i) que se convoquen o no los correspondientes procesos selectivos para el ingreso como trabajadores fijos de esa Administración empleadora de y con el nº de plazas suficientes, generando un cuerpo de trabajadores fijos adecuado para cubrir las vacantes y realizar las tareas de apoyo en caso de vacantes, de retrasos o de acumulación de asuntos;
 - (ii) que los trabajadores fijos de esa Administración empleadora desempeñen su actividad con responsabilidad y dedicación, no dando lugar a retrasos que hagan necesarios apoyos y refuerzos;
 - (iii) que no se produzcan vacantes o circunstancias en que el retraso o la acumulación de asuntos dependa del propio funcionario titular de carrera o de decisiones de la Administración empleadora;

¹⁰ Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020.



(iv) que se adecue la plantilla de esa Administración empleadora de a las necesidades reales de este Organismo.

4.4 Tampoco es posible considerar o argumentar, respecto de los recurrentes en los dos casos origen de la STJUE, que este déficit estructural y el consiguiente abuso en el empleo temporal, ha sido provocado por las limitaciones establecidas por las leyes de presupuestos en cuanto a las tasas de reposición.

Consideramos que ello no es posible, por cuanto:

1. En los dos casos la Administración empleadora ha vulnerado con reiteración la legalidad vigente, pues el art.10.4 del EBEP establece imperativamente, que todas las plazas vacantes servidas por interinos tienen que estar incluidas en la Oferta Pública del año de nombramiento y, si no fuera posible, y en todo caso, en la del año siguiente.
2. La Administración empleadora no puede ampararse en las reducciones de las tasas de reposición de efectivos acordadas en años anteriores, ya no solo porque ni antes, ni después, de estas reducciones en las tasas de reposición, convocó OPEs para cubrir plazas vacantes, sino porque tampoco mientras estuvieron vigentes estas reducciones esa Administración convocó procesos selectivos incluyendo, al menos, las plazas disponibles dentro de los límites de las tasas de reposición permitidas en cada ejercicio (según los años el 5%, el 25 % o el 50%).

Además, esas tasas de reposición no existieron hasta el año 2012 y desaparecieron en el 2015, sin que tampoco, la Administración empleadora convocase los procesos selectivos incluyendo todas las plazas vacantes, como ordena y manda el art 10 del EBEP, ni antes del 2012 ni después de 2015.

3. La Administración no puede invocar razones organizativas internas para vulnerar los derechos que las normas comunitarias reconocen a los empleados públicos, siendo ésta una doctrina pacífica y reiterada del TJUE.

Como declara el TJUE en su Sentencia de 22 de abril de 2010, caso *Zentralbetriebsrat*, recaída en el Asunto C-406/08, Apartados 45 y 46; y en su Sentencia de 26 de noviembre de 2014, *Caso Mascolo*, Asunto C-22/13 y otros, Apartado 110, "ni la gestión rigurosa del personal, ni las consideraciones de índole presupuestaria, ni la dificultad o complejidad de crear empleos fijos, pueden justificar una discriminación, ni la falta de medidas de prevención y sanción de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de las Cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco". (lo subrayado es nuestro).



5. SOBRE LA OBLIGACIÓN DE LAS AUTORIDADES DE ADOPTAR MEDIDAS EFICACES CON OBJETO DE SANCIONAR DEBIDAMENTE EL ABUSO Y ELIMINAR LAS CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN DEL DERECHO DE LA UNIÓN

Siendo, por lo anterior, constatable que en relación con el personal público temporal de larga duración se ha producido un abuso, en términos de la Directiva 1999/70/CE y la cláusula 5 de su Acuerdo marco, al destinarse a dicho personal durante largos períodos de tiempo continuados, a veces décadas, a atender necesidades permanentes y estables-, las Administraciones empleadoras están obligadas a actuar para dar cumplimiento a la Directiva 1999/70/CE pues producido el abuso, el TJUE nos enseña¹¹, que *“es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores, efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión”*.

Ya hemos apuntado antes que el principio de supremacía de la normativa comunitaria sobre la normativa interna de los Estados miembros conlleva que no solo las autoridades judiciales, sino también las administrativas, están obligadas a cumplir y a aplicar la disposición del Derecho Comunitario, garantizando la plena eficacia de sus normas, dejando incluso inaplicada en caso de necesidad, por su propia iniciativa, cualquier disposición contraria de la legislación nacional, incluso posterior, sin solicitar o esperar su propia derogación por el Legislador.

Esto significa, que ni las Administraciones pueden abstenerse de aplicar la Directiva 1999/70/CE, con base en la inexistencia de disposiciones legales de derecho interno, ni los órganos jurisdiccionales pueden amparar tal actuación administrativa, sino que antes al contrario, aquéllas y éstos tienen del deber positivo de resolver sujetando sus pronunciamientos a la normativa comunitaria, aunque tales pronunciamientos sean contrarios a lo que disponga la normativa interna¹².

En definitiva, *“la obligación de los Estados miembros, derivada de una Directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber, conforme al artículo 4 TFUE , apartado 3, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales. Tales obligaciones pesan sobre estas autoridades, incluidas, en su caso, las autoridades en su condición de empleador público”*¹³.

El hecho de que el Estado español no haya aprobado las medidas legislativas pertinentes para ajustar la normativa interna a la Directiva 1999/70/CE, no libera a la Administración empleadora de su obligación de garantizar la consecución de los objetivos y el efecto útil de esta Directiva, ni

¹¹ por todas, Vid sentencia de 14 de septiembre de 2016, asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, apartado 38

¹² STC en su sentencia nº 145/2012, de 2 de julio, Rtc 2012/145.

¹³ Sentencia *Impact* del TJUE, apartados 41 y 85 y jurisprudencia citada.



por tanto, ante cualquier situación de abuso incompatible con la Cláusula 5 del Acuerdo Marco, de adoptar las medidas pertinentes para sancionar el abuso y eliminar las consecuencias de la infracción de esta Norma comunitaria¹⁴.

Ello por aplicación de los principios de prevalencia, de aplicación directa, de efecto útil, de cooperación leal y de seguridad jurídica que adornan y en los que se basan el Derecho de la Unión, de conformidad con los cuales “*los Órganos administrativos y jurisdiccionales están obligados a asegurar el cumplimiento de las Normas comunitarias, así como la protección jurídica que se deriva para los justiciables de las mismas y garantizar su pleno efecto, incluso con obligación de inaplicar la disposición nacional que sea incompatible con el Derecho de la Unión*”¹⁵ hasta el punto de que “*la invocación por un Estado miembro de las disposiciones del derecho nacional, aun si son de rango constitucional, no puede afectar a la eficacia del Derecho de la Unión en el territorio de ese estado*”¹⁶.

Hay que destacar, en esta línea argumental:

- (i) Que la primacía del Derecho Comunitario sobre el Derecho interno puede llegar a imponerse incluso cuando la contradicción se verifica con normas constitucionales internas, prevaleciendo la disposición comunitaria sobre la disposición constitucional, tal y como dice la antes citada STJUE de 26 de febrero de 2013, Asunto C-399/11, en cuyo Apartado 59, dice:

“en efecto, según jurisprudencia asentada, en virtud del principio de primacía del Derecho de la Unión, que es una característica esencial del Ordenamiento Jurídico de la Unión, la invocación por un Estado miembro de las disposiciones del Derecho nacional aún si son de rango constitucional, no puede afectar a la eficacia del Derecho de la Unión en el territorio de ese Estado”. (lo subrayado es nuestro)

- (ii) Que el efecto directo y primacía del Derecho Comunitario, no solo conlleva para las autoridades tanto judiciales como administrativas de ese Estado miembro la prohibición de pleno Derecho de aplicar el régimen incompatible con dicho Derecho Comunitario, aunque este régimen nazca de la propia Constitución y de las leyes internas, sino que también implica la obligación de adoptar todas las disposiciones necesarias para que surta pleno efecto el Derecho Comunitario¹⁷.

¹⁴ Por ejemplo, Sentencia del TJUE de 2 de febrero de 1982, Asuntos 68 a 73/81.

¹⁵ Sentencia del TJUE de 9 de marzo de 1978, o de 5 de octubre de 2010, o la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 145/2012, de 2 de julio

¹⁶ TJUE de 26 de febrero de 2013, Asunto C-399/11, Apartado 59.

¹⁷ Sentencias del TJUE de 22 de junio de 1989 Fratelli Costanzo 103/88 Rec. p. 1839, apartado 33 y de 19 de enero de 1993, Comisión/Italia, C-101/91, Rec. P-I-191, apartado 24.



Así, “*hay un deber por parte de las instituciones judiciales y administrativas de adoptar todas las disposiciones necesarias para que surta pleno efecto la Directiva Comunitaria y, además de la prohibición de pleno Derecho de aplicar el régimen incompatible, está la obligación de adoptar todas las disposiciones necesarias para que surta pleno efecto el Derecho comunitario*”¹⁸.

- (iii) Y que las sentencias del TJUE dictadas en respuesta a un reenvío prejudicial, “*tienen carácter vinculante al tener autoridad de cosa interpretada, como instrumento procesal idóneo para conseguir una interpretación y una aplicación uniforme de las normas comunitarias por parte de los Tribunales nacionales, a los que corresponde, como Jueces comunitarios, la aplicación en los correspondientes procesos del ordenamiento jurídico comunitario y esa interpretación y aplicación uniforme solo puede conseguirse proporcionando a la Sentencia del TJUE el carácter de vinculantes, pues la aplicación de una misma norma comunitaria en diferentes estados miembros pondría en cuestión la propia construcción y funcionamiento de la Unión Europea*”.¹⁹.

6. DERECHO DEL PERSONAL PUBLICO TEMPORAL A LA MISMA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO QUE LOS FUNCIONARIOS FJOS O DE CARRERA COMPARABLES TRAS LA SENTENCIA DEL TJUE DE 19 DE MARZO DE 2020

Producido el abuso, y siendo “*indispensable aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores, efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión*” (lo subrayado es nuestro), la cuestión estriba en determinar cuál es la sanción a aplicar al personal temporal objeto de esta actuación de la Administración.

6.1 LA SANCIÓN PARA COMPENSAR A LAS VÍCTIMAS DE UN ABUSO QUE EXIGE LA DIRECTIVA 1999/70/CE SOLO PUEDE ESTAR ESTABLECIDA EN UNA NORMA CON RANGO LEGAL

Es cierto, y no es una aportación que realiza la STJUE de 19 de marzo de 2020, que corresponde a las autoridades nacionales la interpretación del derecho interno y determinar si la normativa nacional de cada Estado miembro cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

Ahora bien, esto no significa que estas facultades de interpretación sean ilimitadas, sino que, antes al contrario, están sujetas a determinadas restricciones:

¹⁸ Sentencias del TJCE de 22 de junio de 1989, As. C-103/88, *Fratelli Constanzo*, y de 19 de enero de 1993, As. C-101/91, *Comisión/Italia*.

¹⁹ STS de 16 de diciembre de 2010, Rj 2010/8386 y 27 de enero de 2016, Rj 2016/423.



1. La primera y más importante de las limitaciones, aparece recogida en la propia STJUE de 19 de marzo de 2020, que en su apartado 58 deja claro que estas facultades de interpretación deben tener por finalidad alcanzar el objetivo que proclama la cláusula 5 del Acuerdo marco, de imponer límites a la falta de estabilidad en el empleo, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, y evitar la prevaricación de la situación de los empleados, en este caso, del sector público.

Así, en su apartado 58, la Sentencia en comentario, nos enseña que:

“58 (...) el margen de apreciación así atribuido a los Estados miembros no es ilimitado, ya que en ningún caso puede llegar hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco. En particular, las autoridades nacionales no deben ejercitar esta facultad de apreciación de tal modo que se llegue a una situación que pueda dar lugar a abusos, lo que sería contrario al mencionado objetivo”.

2. Las autoridades nacionales, están también sujetas a un segundo límite en sus facultades de apreciación, ya que una vez producido un abuso en la contratación temporal sucesiva de un trabajador, preceptivamente tienen que aplicar una consecuencia compensatoria a la víctima del mismo.

El apartado 88 de la Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 lo deja meridianamente claro, como ya lo había hecho el mismo Tribunal Europeo en otras muchas sentencias anteriores, diciendo lo que sigue:

“88 Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva ».” (lo subrayado es nuestro)

El TJUE no habla de potestad, ni de posibilidad, ni de conveniencia, ni de discrecionalidad, sino que tajantemente afirma que ante el abuso es “*indispensable*” -y no cabe otra opción- adoptar alguna medida.

3. Llegado este punto, interesa hacer dos reflexiones:
 - a) Una, que no basta con cualquier compensación o sanción, sino que, como hemos dicho antes;



- la medida sancionadora y compensadora debe imponerse al responsable del abuso (al infractor), esto es, a la Administración empleadora que abusa de la temporalidad, y no a la víctima del abuso que es el trabajador o empleado público, de tal forma que la sanción no puede consistir en el cese del empleado público, pues en ese caso se sancionaría a la víctima y no al infractor.
 - la medida sancionadora debe ser “proporcionada y lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en la decisión del Acuerdo marco”²⁰ (lo subrayado es nuestro).
 - las medidas sancionadoras no pueden ser “menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia), ni hacen imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad)”²¹ (lo subrayado es nuestro).
- b) Que al no imponer la Directiva la sanción aplicable en caso de abuso cada Estado miembro puede fijar en su normativa la sanción que estime más conveniente para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Directiva, y si, incumpliendo su obligación, el Estado miembro no ha fijado una sanción en un sector determinado, como es el público, mientras que sí lo hace en el sector privado transformando en indefinidos los contratos temporales abusivos, la sanción en el sector público no puede ser otra diferente a la de la transformación de esos contratos temporales abusivos en fijos.

Lo apunta la propia STJUE de 19 de marzo de 2020, en su apartado 87, diciendo que:

“87 Así, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. No obstante, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”.

²⁰ Sentencia TJUE de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-16/15, Pérez López contra el SERMAS, apartado 30

²¹ Sentencia TJUE de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-16/15, apartado 31.



Y lo confirman otras sentencias del TJUE²², en las que este Tribunal Europeo deja claro que *“el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, en el sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador”* y deben considerarse abusivos.

4. Por último, las autoridades nacionales al interpretar el Derecho interno están sujetas a otra limitación, que nace de los principios de legalidad y reserva de Ley que rigen la materia.

En efecto, es importante destacar, que la sanción para compensar a las víctimas de un abuso tiene que estar establecida por una norma con rango legal, ya que el TJUE tiene dicho que la trasposición de las Directivas a los ordenamientos jurídicos nacionales tiene que realizarse a través de normas claras y transparentes, a fin de que los ciudadanos europeos puedan conocer con exactitud sus derechos y obligaciones²³

Estas normas tienen que tener el mismo rango que las normas que regulaban esta materia en el ordenamiento jurídico nacional de cada Estado miembro, de tal forma que la transposición de una Directiva que imponga el establecimiento de sanciones (como es la Directiva 1999/70/CE), debe hacerse siempre por el Legislador, pues la potestad sancionadora en nuestro ordenamiento jurídico está indisolublemente ligado al principio de legalidad (art 25 CE y art. 25 Ley 40/2015). Si la sanción no está fijada en una Ley, el principio de legalidad impide que pueda establecerse por los Tribunales.

La misma reserva de ley existe en materia indemnizatoria (ex arts. 35.2, 103.3 y 106.2 CE), de tal suerte que de forma coherente con lo expuesto hasta ahora, resulta que las normas que regulan, tanto las indemnizaciones a satisfacer a los empleados por cuenta ajena por parte de sus empresarios-empleadores (RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores), como las derivadas de la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas (Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Sector Público), están regulada en normas de rango legal.

²² TJUE sentencia de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04, Caso Adeneler, Apartado 106; Auto de 1 de octubre de 2010, asunto C-3/10, Franco Afiliado apartado 42; y Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 41.

²³ TJUE de 23 de mayo de 1985, asunto 29/84. *Comisión v Alemania*; o de 20 de marzo de 1986, 72/85, *Comisión v Holanda*, de 14 de enero de 2010 C-343/2008, apartado 40).



Si el Legislador nacional, incumpliendo la Directiva 1999/70/CE, no ha establecido la sanción para compensar a las víctimas de un abuso, el principio de reserva de ley impide que puede ser determinada por el Juez, y no cabe otra opción que transformar en empleados públicos fijos a los temporales víctimas de un abuso, pues como tiene dicho el TJUE, *“el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, en el sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador y deben considerarse abusivos”*²⁴.

Por lo tanto, el debate debe centrarse en delimitar la Directiva 1999/70/Ce ha sido traspuesta en España al sector público nacional y sobre si en España hay alguna Ley que establezca en este sector publico alguna medida sancionadora que garantice el cumplimiento de los objetivos de la Cláusula 5 de la Directiva 199970/CE.

6.2 SOBRE INEXISTENCIA EN ESPAÑA DE MEDIDAS SANCIONADORAS ACORDES CON LA DIRECTIVA 1999/70//CE, A TENOR DE LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE

Dicho lo anterior, cabe constatar que la STJUE de reiterada cita, de marzo de 2020, conlleva como corolario la fijeza como única medida para dar cumplimiento a la Directiva 1999/70/CE, pues de su tenor se desprende que no hay ninguna medida sancionadora en nuestro país que cumpla con la Directiva 1999/70.

6.2.1 Sobre los procesos selectivos y de estabilización.

En lo que se refiere a los procesos de estabilización y a los procesos selectivos, diseñados a partir de la Ley de Presupuestos para el año 2018 -que se consideró en su momento como un mecanismo idóneo para dar cumplimiento a la Directiva 1999/70 y prevenir, evitar y sancionar la utilización abusiva de contratos temporales abusivos en el Sector Público-, la STJUE de 19 de marzo de 2020, es tajante en sus apartados 97 a 101, declarando específicamente:

- (i) Que esta Normativa nacional, que prevé la organización de procesos selectivos para cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas por personal público temporal no se ajusta a la Directiva 1999/70, toda vez que no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva por parte del empleador de sucesivas relaciones del servicio de duración determinada -pues su convocatoria depende de la arbitrariedad del empleador causante del abuso-, ni para sancionar estos abusos, ni eliminar las consecuencias de

²⁴ TJUE sentencia de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04, *Caso Adeneler*, Apartado 106: y de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 41.



la infracción del Derecho de la Unión -pues su aplicación no tiene ningún efecto negativo para el empleador- (apartado 97).

- (ii) Que tampoco los procesos de consolidación previstos en la disposición transitoria 4ª del EBEP, son una medida que cumpla con la Directiva 1999/70/CE, por cuanto que esta disposición transitoria atribuye una facultad a la Administración, de modo que no está obligada a aplicar dicha disposición, aun cuando se haya probado que recurría de manera abusiva a la temporalidad (apartado 97).
- (iii) Que aun cuando los empleados públicos objeto de un abuso puedan participar en estos procesos de estabilización, consolidación y demás procesos selectivos, este hecho no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar el abuso en la temporalidad (apartado 100).

Por tanto, no puede convocarse ningún proceso selectivo, sin que previamente quede fijada cual va a ser la medida adecuada para sancionar y compensar a las víctimas de un abuso en la temporalidad:

- (iv) Que, para que estos procesos selectivos puedan concebirse como una medida sancionadora y compensatoria del abuso, tienen que ser procesos restringidos, en los que solamente puedan participar los empleados públicos objeto de un abuso, sin que los procesos ordinarios puedan ser concebidos como una sanción adecuada, porque además de que su resultado es incierto, están abiertos a candidatos que no han sido víctimas del abuso (apartado 100).

En consecuencia, a sensu contrario, únicamente los procesos selectivos de resultado cierto, cerrados, en los que solamente puedan participar los empleados temporales víctimas de un abuso, tendrán la consideración de sanciones idóneas para garantizar el cumplimiento de la cláusula 5 del Acuerdo marco de la Directiva.

En definitiva, la posible convocatoria a procesos selectivos no puede ser considerada como una medida proporcionada, efectiva y disuasoria para sancionar el abuso, pues:

- (i) por un lado, depende de la mera voluntad de la Administración empleadora causante de abuso, de tal forma que ésta no tendría ningún obstáculo o impedimento para el uso irregular o abusivo de la contratación temporal;
- (ii) por otro lado, no repara el daño producido al empleado público temporal que ha sufrido el abuso, pues ningún beneficio obtiene el funcionario que ha sufrido durante varios años la violación sistemática de sus derechos;
- (iii) y finalmente, ninguna consecuencia desfavorable se derivaría para dicha Administración que actúa irregularmente abusando de la contratación temporal sucesiva. La Administración empleadora -que es la causante del abuso y de la actual situación de



temporalidad fraudulenta que hemos denunciado anteriormente-, no se vería presionada o forzada para modificar su forma de actuar, y podría seguir *ad eternum* incumpliendo la Directiva, simplemente no convocando procesos selectivos, continuando mientras tanto abusando de la contratación temporal.

En consecuencia, la STJUE de 19 de marzo de 2020 deja claro que ni los procesos de estabilización ni los procesos selectivos permiten alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo marco, en cuanto que no resultan adecuados para sancionar la utilización abusiva de relaciones de servicio temporales, ni para eliminar la infracción del Derecho de la Unión y que únicamente los procesos selectivos de resultado cierto, cerrados, en los que solamente puedan participar los empleados temporales víctima de un abuso, tendrán la consideración de sanciones idóneas para garantizar el cumplimiento de la cláusula 5 del Acuerdo marco de la Directiva.

Frente a ello, las Administraciones empleadoras no pueden excusarse en que la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2017 obligaba a convocar procesos de estabilización y selectivos para reducir la estabilidad en el Sector Público Nacional al 8%:

- (i) En primer lugar, porque tras la sentencia de 19 de marzo de 2020 queda claro que estos procesos de estabilización no son acordes con la Directiva 1999/70/CE, norma dotada de prevalencia sobre cualquier norma interna, lo que conlleva para las autoridades tanto judiciales como administrativas de ese Estado miembro la prohibición de aplicar el régimen incompatible con dicho Derecho Comunitario, aunque este régimen nazca de la propia Constitución y de las leyes internas, sino que también implica la obligación de adoptar todas las disposiciones necesarias para que surta pleno efecto el Derecho Comunitario²⁵.
- (ii) En segundo lugar, porque si la sanción fuera, como aquí se sostiene, la transformación de las víctimas de un abuso en empleados públicos fijos es evidente que, sus plazas, las que ocupan, no pueden incluirse en ningún proceso selectivo.
- (iii) En tercer lugar, porque si la sanción fuera una indemnización, tampoco se podrían convocar procesos de estabilización y OPEs, básicamente por dos razones fundamentales:
 - De una parte, porque la LGPE de 2017, cuando habilitó en su art. 19 los procesos de estabilización, los condicionaba a que en ningún caso produjeran un aumento del gasto público. Sin embargo, es obvio que estos procesos de estabilización y de OPEs incrementan el gasto público prohibido por esta Ley, al tener que indemnizar -y no con cualquier indemnización-, a los empleados públicos temporales objeto de un abuso que sean cesados en ejecución de los mismos.

²⁵ Sentencias TJUE de 22 de junio de 1989 *Fratelli Costanzo* 103/88 Rec. p. 1839, apartado 33 y de 19 de enero de 1993, *Comisión/Italia*, C-101/91, Rec. P-I-191, apartado 24.



Por tanto, estos procesos selectivos carecen ya del amparo de esta Ley de Presupuestos, pues producen un incremento del gasto público.

- De otra parte, porque por imperativo de los arts. 27, 42 y 46 de la Ley General Presupuestaria, previamente a convocar el proceso selectivo, la Administración empleadora tiene que haber aprobado la correspondiente partida presupuestaria en sus Presupuestos para hacer frente a tales indemnizaciones

Pero es que además, el desembolso de tales indemnizaciones, teniendo en cuenta los numerosos casos de abuso en la contratación acreditados, podrían comprometer gravemente los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, como criterios de máximo rango (constitucional, por ejemplo art. 135 CE) a los que ha de ajustarse la política presupuestaria.

6.2.2 Sobre el indefinido no fijo

En lo que afecta a la figura del indefinido no fijo, implementada en España en décadas pasadas como mecanismo para evitar la aplicación del art. 15 ET en el Sector Público (precepto que obliga a transformar en fijos a los empleados temporales que lleven trabajando para el mismo empresario más de 24 meses en un plazo de 30) y, por tanto, para sancionar el fraude y el abuso en la contratación pública del personal laboral, la STJUE del 19 de marzo de 2020, acaba definitivamente con esta figura en su apartado 102, con dos argumentos muy claros:

- (i) Que el indefinido no fijo, al igual que el temporal/interino, cesa cuando se provee la plaza por un empleado fijo o se amortiza, por lo que no es acorde con la cláusula 5 del Acuerdo marco, ya que no puede sancionarse el abuso en la temporalidad sucesiva, con más abuso y más temporalidad;
- (ii) Que, a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, en el que el trabajador temporal es transformado en trabajador por tiempo indefinido, al indefinido no fijo no se le permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo -léase de la misma estabilidad- que el personal fijo, ya que unos y otros quedan sujetos a diferentes causas de cese, pues el indefinido no fijo, al igual que los laborales temporales cesa cuando se provee la plaza por un empleado fijo o se amortiza.

En definitiva, la sentencia de 19 de marzo de 2020, nos enseña que la figura del indefinido no fijo no puede ser una medida efectiva, proporcionada y disuasoria:

- (i) para prevenir y sancionar el abuso en la relación temporal sucesiva y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión;
- (ii) evitar y sancionar la precarización y la temporalidad de los empleados públicos; y
- (iii) garantizar el derecho a la estabilidad en el empleo, como un componente primordial de la protección de los empleados públicos, que son los objetivos que persigue y garantiza



la Directiva 1999/70/CE²⁶. Ello porque dejar a los empleados públicos temporales/interinos en la misma situación de temporalidad o precariedad que se pretende corregir sería tanto como tratar de remediar la temporalidad y precariedad abusiva con otro tipo de temporalidad precariedad o más abuso, incumpliendo los objetivos y el efecto útil de la Directiva.

La naturaleza temporal del trabajador indefinido no fijo resulta del hecho de que tiene un plazo final, que deriva de la producción de un hecho o acontecimiento determinado (vid 3.1 del Acuerdo marco), pues como establece la disposición adicional 15^o del Estatuto de los Trabajadores, el indefinido no fijo cesa cuando se “*procede a la cobertura de sus puestos de trabajo a través de los procedimientos ordinarios*”.

Por tanto, ante este pronunciamiento de la STJUE de cita reiterada, no cabría otra opción que la transformación del empleado temporal objeto de un abuso, y de los laborales indefinidos no fijos, en empleados laborales fijos o, al menos, en un indefinido no fijo con las mismas condiciones de trabajo que el personal fijo, incluyendo como condición de trabajo, la estabilidad en el empleo, de tal suerte que el indefinido no fijo quede sujeto a las mismas causas de cese y de extinción de la relación de empleo que el fijo.

O lo que es lo mismo, no cabría otra opción que la transformación de los funcionarios interinos objeto de un abuso, en empleados públicos al menos, equiparables a los funcionarios de carrera, con las mismas condiciones de trabajo que este personal fijo, incluyendo como condición de trabajo, la estabilidad en el empleo, de tal suerte que el personal interino recurrente quede sujeto a las mismas causas de cese y de extinción de la relación de empleo que los funcionarios de carrera comparables

6.2.3 Sobre la inexistencia en nuestro país de una indemnización específicamente prevista para sancionar y compensar los abusos en la temporalidad incompatibles con la Directiva 1999/70/CE

Por último, la STJUE de 19 de marzo de 2020, señala en sus apartados 103 a 105, que, aunque una indemnización a favor del empleado público temporal objeto de un abuso, sí puede ser una medida legal equivalente en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo marco, para que así sea, es necesario que concurren dos requisitos:

- a. Uno, que esta indemnización esté específicamente prevista para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva.
- b. Otro, que la indemnización sea proporcionada, efectiva y tan disuasoria como para garantizar la plena eficacia del Acuerdo marco.

²⁶ Apartados 26, 27 y 33, de la sentencia TJUE de 14 de septiembre, asunto C-16/15.



(A) Inexistencia en España de indemnización alguna que dé cumplimiento a la Directiva

A este respecto debe indicarse que la legislación española no prevé ni establece indemnización alguna a favor de los funcionarios interinos/temporales en caso de abuso en la temporalidad sucesiva contraria a la Directiva 1999/70.

Las únicas indemnizaciones previstas en la Ley española, son las previstas en los arts.49 y siguientes ET, para el caso de despidos de personal laboral privado, no público. Pero estas indemnizaciones, como declaraba el TJUE en sus Sentencias de 21 de noviembre de 2018, asunto C-936/2018 y de 22 de Enero de 2020, caso *Baldonado*, apartados 61 a 63, no constituyen una medida legal equivalente para prevenir los abusos, pues su abono es independiente de cualquier consideración relativa al carácter lícito o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada y, por tanto, estas indemnizaciones no están previstas para sancionar debidamente la contratación temporal sucesiva incompatible con la Directiva.

Así, el TJUE ya ha dejado claro en sus Sentencias de 21 de noviembre de 2018, asunto C-619/17, apartados 95 y 96, y de 22 de Enero de 2020, caso *Baldonado*, apartados 61 a 63:

“61 A este respecto, debe señalarse que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la indemnización prevista en el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores, por una parte, no está incluida a primera vista en ninguna de las categorías de medidas previstas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco de las que los Estados miembros deben introducir una o varias cuando su ordenamiento jurídico no incluya medidas legales equivalentes, y, por otra parte, tampoco parece constituir una medida legal equivalente, ya que no permite alcanzar el objetivo general que la citada cláusula 5 asigna a los Estados miembros, a saber, la prevención de los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada

62 En efecto, dado que esta indemnización se abona independientemente del carácter legítimo o abusivo de la utilización de tales contratos o relaciones, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, y, por consiguiente, no parece constituir, por sí sola, una medida suficientemente eficaz y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas de conformidad con el Acuerdo Marco.

63 De ello se deduce que el artículo 49, apartado 1, letra c), del Estatuto de los Trabajadores persigue un objetivo distinto del mencionado en la cláusula 5 del Acuerdo Marco y, por lo tanto, no puede considerarse una «aplicación del Derecho de la Unión» en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta”. (lo subrayado es nuestro)



La misma STJUE de 22 de Enero de 2020, caso *Baldonado*, apartado 46, declara que la indemnización por despido improcedente del Estatuto de los Trabajadores no tiene por objetivo sancionar el abuso en la temporalidad, sino compensar la ruptura imprevista y brusca del vínculo laboral únicamente en un contrato indefinido o fijo, diciendo que

“46 En cambio, la extinción de un contrato de trabajo fijo por una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, a iniciativa del empresario, tiene lugar al producirse circunstancias que no estaban previstas en el momento de su celebración y que suponen un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral, de modo que la indemnización prevista en el artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto tiene precisamente por objeto compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo por una causa de esta índole y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podía albergar, en esa fecha, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación”.

Todo ello, sin olvidar:

- (i) que estas indemnizaciones por despido improcedente del Estatuto de los Trabajadores no se aplican en el sector público, pues el art 96.2 del EBEP, establece que en el supuesto de que el despido del trabajador público sea declarado improcedente, procederá siempre la readmisión del trabajador público despedido, sin que este tenga derecho a optar por una indemnización;
- (ii) que el Tribunal Supremo en las Sentencias nº 1425 y nº 1426, de 26 de septiembre de 2018, falla que la indemnización prevista para el personal laboral privado en el art. 57 del Estatuto de los Trabajadores no rige y no puede aplicarse al personal funcional sujeto al derecho administrativo, diciendo el Alto Tribunal que: *“en esta línea, el concepto o conceptos dañosos y/o perjudiciales que se invoquen deben estar ligados al menoscabo o daño, de cualquier orden, producido por la situación de abuso, pues ésta es su causa, y no a hipotéticas “equivalencias”, al momento del cese e inexistentes en aquel tipo de relación de empleo, con otras relaciones laborales o de empleo público.”*

(B) El régimen general de la responsabilidad patrimonial pública, tampoco es un régimen indemnizatorio que dé cumplimiento a la Directiva

Por las mismas razones que son aplicables a las indemnizaciones por despido improcedente del Estatuto de los Trabajadores, tampoco serían acordes con la Directiva las indemnizaciones previstas con carácter general para los casos de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas en los arts. 32 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP), que establecen el derecho de los particulares a ser indemnizados por las Administraciones públicas de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, pues éstas indemnizaciones tampoco están específicamente previstas



para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva 1999/70/CE, y por lo tanto, no puede considerarse una “*aplicación del Derecho de la Unión*” en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta.

(C) El Tribunal Supremo tiene declarado que ninguna indemnización de la regulada en nuestro país cumpliría la Directiva, pues no sería disuasoria

En la misma línea, nuestra jurisprudencia tiene declarado que en España una eventual indemnización no sería una sanción acorde con la Directiva. Así:

- (i) La Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia 207/2019, de fecha 13 de marzo de 2019, dice en su FJ Cuarto, apartado 3, que en España una eventual indemnización no sería una sanción acorde con la Directiva, pues “*no sólo no constituye una sanción por el uso abusivo, sino que ni siquiera posee, por sí sola, el efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal ...*”

Por ello, la misma Sala de lo Social en su sentencia de 23 de julio de 2020, rec 1809/2018 (antes citada), declaraba en que en caso de abuso, la sanción debe ser la conversión en indefinido de todo contrato temporal celebrado de modo abusivo o en fraude de ley.

- (ii) La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en sus sentencias nº 1425 y 1426 de 26 de septiembre de 2018, concluye que en España una eventual indemnización económica no es una medida de protección de los empleados públicos que cumpla con los requisitos de la cláusula 5 del Acuerdo marco del Directiva 1999/70/CE, en tanto que, “*una consecuencia que consistiera sólo en el reconocimiento de un derecho al resarcimiento de los daños y perjuicios que pudiera haber causado el abuso, no sería lo bastante disuasorio como para garantizar esta plena eficacia, por razón del quantum reducido que en buena lógica cabría fijar para la eventual indemnización*”.

(D) Tampoco existe en España la medida sancionadora adicional que exige el TJUE en su sentencia de 7 de marzo de 2018

Pero es que además, el TJUE en su sentencia de 7 de marzo de 2018, asunto C-494/16, *Gioseppa Santoro*, declara que la indemnización, por sí sola, no es una medida adecuada para sancionar el abuso si no va a acompañada de otro mecanismo de sanciones disuasorio adicional, diciendo que “*para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo marco una normativa nacional, que solo en el sector público prohíbe transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico el Estado miembro de que se trate debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de sucesivos contratos temporales*”. Y añade que para sancionar el abuso en la temporalidad en el sector público no basta con la concesión de una indemnización de doce mensualidades de la última retribución del empleado público, y con



una compensación adicional por pérdida de oportunidades de encontrar un empleo, sino que para que la medida sancionadora sea efectiva, proporcionada y disuasoria, y por tanto cumpla con los requisitos del Acuerdo marco, es necesario *“que dicha normativa vaya acompañada de un mecanismo de sanciones efectivo y disuasorio”*.

En el caso Italiano analizado en esta sentencia de 7 de marzo de 2018²⁷, este mecanismo de sanciones efectivo y disuasorio, adicional a la indemnización al empleado público, consistía:

- (i) por una parte, en obligar a los Directivos responsables del abuso en la temporalidad, a reembolsar los importes abonados a los trabajadores en concepto de reparación del perjuicio sufrido;
- (ii) por otra parte, en excluir a estos Directivos de la posibilidad de obtener complementos salariales vinculados al resultado;
- (iii) y finalmente, sancionar a las Administraciones Públicas contratantes que han cometido el abuso, con la prohibición de llevar a cabo procesos selectivos de ningún tipo durante los tres años posteriores a la infracción.

No existe, pues, en España, una indemnización específicamente prevista para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva, ni tampoco existe ningún mecanismo de sanciones efectivo y disuasorio adicional, o que permita multar a las autoridades o Administraciones empleadoras responsables del incumplimiento de la Normativa Comunitaria, en cuanto que abusan de la temporalidad de sus empleados públicos.

6.2.4 LA TRANSFORMACION DE LA RELACION TEMPORAL ABUSIVA Y FRAUDULENTE EN UNA RELACION FIJA, COMO UNICA MEDIDA SANCIONADORA VIABLE EN ESPAÑA.

(A) La recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada la fecha máxima que exige el TJUE en su sentencia de 25 de octubre de 2018

No existiendo en nuestro país ninguna medida sancionadora que garantice el cumplimiento de la Cláusula 5 del Acuerdo marco, al incumplir el Estado español su obligación de transponer la Directiva 1999/70 en el sector público al ordenamiento jurídico interno, no cabe sino la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija, aplicando lo que dictamina el TJUE en su sentencia de 25 de octubre de 2018, asunto C-331/17, declarando lo siguiente:

- a. Primeramente, esta sentencia del TJUE de 25 de octubre de 2018, nos vuelve a recordar aquí, que para que pueda operar una prohibición de transformar los contratos de trabajo temporales sucesivos en el sector público en una relación fija, por no haber superado un proceso selectivo, es necesario que en dicho sector exista alguna medida para sancionar

²⁷ Ver apartado 52.



la utilización abusiva de sucesivos contratos o nombramientos de duración determinada²⁸.

Ya que la sanción es “indispensable”²⁹, “si el órgano jurisdiccional remitente constata que no existe, en la normativa nacional de que se trata en el litigio principal, ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos eventualmente constatados respecto de los empleados del sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, esa situación vulneraría el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo Marco”³⁰.

- b. Después la sentencia declara que la transformación de la relación temporal en una relación fija constituye una medida preventiva que cumple con la Cláusula 5 del Acuerdo marco, cuando en la normativa nacional no existe ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar los abusos constatados respecto de los empleados del sector público, añadiendo que también en estos casos debe aplicarse la Cláusula 4 del Acuerdo marco, sosteniendo la sentencia que:

*“Al no permitir en ningún caso, en un sector, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contrato de duración indefinida, la normativa nacional controvertida en el litigio principal puede suponer una discriminación entre los trabajadores de duración determinada del citado sector y los trabajadores de duración determinada de los demás sectores, que, previa recalificación de su contrato de trabajo en caso de infracción de las normas relativas a la celebración de contratos de duración determinada, pueden pasar a ser trabajadores con contratos de duración indefinida comparables en el sentido de la Cláusula 4.1 del Acuerdo marco”.*³¹

- c. La sentencia del TJUE de 25 de octubre de 2018 concluye diciendo que, en estos casos, en los que la normativa nacional no establece una sanción en un sector determinado, como es el sector público, dado que la normativa nacional sí contiene normas aplicables a los contratos de trabajo de régimen general que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, previendo su recalificación automática en contratos de duración indefinida cuando la relación laboral persista pasada una fecha precisa³², esta medida debe aplicarse también a ese sector público³³. Y concluye que:

“La Cláusula 5 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual no son aplicables en el sector de actividad de las fundaciones

²⁸ Apartado 60.

²⁹ Apartado 66.

³⁰ Apartado 65 de la sentencia del TJUE de 25 de octubre de 2018.

³¹ Apartado 71.

³² arte 15 del Estatuto de los Trabajadores.

³³ Apartado 70.



líricas y sinfónicas -léase, en el sector público-, las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa, cuando no existe ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en este sector”.

Por lo tanto, constatado el abuso en la relación temporal mantenida, el Derecho Comunitario impone la transformación de la relación temporal en una relación fija o de carrera, al no existir medida alguna en España para sancionar el abuso en la contratación temporal sucesiva mantenida durante años con el personal interino aquí compareciente y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión.

Así resulta de la sentencia del TJUE de 25 de octubre de 2018, Asunto C-331/17, Apartado 60, cuando dice:

“60 No obstante, para que pueda ser considerada conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que prohíbe, en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas -léase, del sector público-,, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”.

Así lo establece también el TJUE en su Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 41, cuando afirma:

“41 No obstante, para que una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada pueda ser considerada conforme con el Acuerdo marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”.

Con mayor claridad todavía, pero en el mismo sentido, se expresa el TJUE en su sentencia de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04, Caso *Adeneler*, Apartado 105.

“106 (...) el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene,



en el sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador y deben considerarse abusivos». (lo subrayado es nuestro)

Y con más claridad todavía, el TJUE en su Auto de 1 de octubre de 2010, asunto C-3/10, *Franco Afiliado*, apartado 42, se pronuncia en los siguientes términos:

“42 En estas circunstancias, para que la legislación nacional que prohíbe, en absoluto en el sector público, la conversión en un contrato de trabajo permanente de los contratos sucesivos de duración determinada pueda ser considerada compatible con el Acuerdo marco, el Derecho interno del Estado miembro correspondiente deberá proporcionar, dentro de este sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar el uso abusivo de contratos sucesivos de duración determinada”. (Lo subrayado es nuestro).

A tenor de estos pronunciamientos del TJUE:

- La consecuencia necesaria de que no exista en España medida efectiva alguna para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada con los funcionarios interinos/temporales – a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, en el que los trabajadores temporales, por imperativo de art 15 ET, pasan a ser fijos a los 24 meses-, no puede ser otra -por imperativo de la Directiva 1999/70/CE- que la transformación de la relación temporal interina en una relación fija, o al menos en una situación de fijeza equivalente, sin que pueda aplicarse en este caso la norma nacional que lo prohíbe, en cuanto veda la estabilidad a quienes no han ingresado a través de una oposición.
- Porque como hemos visto, el TJUE tiene dicho que para que una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en una relación fija una sucesión de contratos de trabajo y de nombramientos de duración determinada pueda ser considerada conforme con el Acuerdo marco de la Directiva 1999/70/CE, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada y la norma nacional que prohíbe absolutamente en el sector público transformar la relación temporal abusiva y fraudulenta en una



relación funcional estable, al no haber superado una oposición, o situación equivalente, es incompatible con el Acuerdo marco y no puede aplicarse, al no existir medida equivalente alguna para sancionar el abuso en el sector público nacional.

Además, con la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija equiparable a la del personal fijo comparable:

- (i) se garantiza definitivamente el derecho a la estabilidad, como componente primordial de la protección de los trabajadores-léase, de los empleados públicos- y se evita la precariedad de los funcionarios, cumpliéndose los objetivos del Acuerdo marco;
- (ii) se sanciona efectivamente el comportamiento abusivo de la Administración empleadora, que no obtiene ventajas de su propio incumplimiento;
- (iii) se elimina la situación de abuso, convirtiendo la contratación fija en la forma más común de relación laboral, evitando que se utilice la temporalidad para atender, de hecho, a necesidades que no son provisionales, sino duraderas y estables, y para privar al personal temporal de los derechos que son propios del personal fijo;
- (iv) se disuade a la Administración de que siga abusando de la contratación temporal, forzándola a que convoquen los procesos selectivos, con la periodicidad necesaria, para proveer las plazas vacantes con personal fijo y cubrir sus necesidades ordinarias de empleo;
- (v) se compensa adecuadamente al funcionario temporal objeto del abuso por los perjuicios y falta de protección padecidos, a través de una sanción proporcionada a la violación repetitiva y sistemática sufrida a lo largo de los años;
- (vi) se trata al funcionario temporal víctima de un abuso de una manera acorde a las naturaleza ordinaria, permanente y estable de la tareas realmente realizadas;
- (vii) y por último, se aplica a los empleados públicos temporales sujetos al Derecho administrativo, el mismo criterio objetivo y transparente que rige para los trabajadores sujetos al Derecho laboral, que en España adquieren fijeza en el empleo por el mero hecho de ser contratados durante un plazo superior a 24 meses, en un plazo de 30 meses, por la misma empresa o grupo de empresas.

Por todo ello, es deducible de la STJUE que comentamos que la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija, aparece como la única medida de protección de los



empleados públicos que queda para cumplir con los requisitos de la Directiva 1999/70/CE, e imponer la indispensable sanción.

(B) No es obstáculo a la transformación en fijos el hecho de que según la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, la cláusula 5 del acuerdo marco no tenga eficacia directa

Dicho todo lo anterior, hay que considerar el hecho de que la Cláusula 5 no tiene eficacia directa y no obliga a un Tribunal a abstenerse de aplicar una norma nacional que no es conforme con la cláusula 5, como declara el TJUE en su sentencia de 19 de marzo de 2020, apartado 125. Entendemos que ello no es obstáculo a la transformación que aquí se propugna, por diversas razones:

- (i) En primer lugar, en este apartado, el Tribunal se limita a declarar que la cláusula 5 no obliga a abstenerse de aplicar una norma nacional que no es conforme con la Directiva. Pero, como es obvio, no prohíbe abstenerse de aplicar esta norma si, el Estado miembro, incumpliendo la Directiva, no ha establecido una sanción para compensar a las víctimas de los abusos en el sector público.
- (ii) Igualmente, y como tiene dicho el TJUE, la libertad de elección de los procedimientos destinados a garantizar la aplicación de la Directiva 1999/70, no menoscaba la obligación de los Estados miembros de adoptar en su ordenamiento jurídico nacional todas las medidas necesarias para garantizar la plena eficacia de la Directiva, correspondiendo a las autoridades nacionales asegurar la protección jurídica que se deriva para los ciudadanos europeos de la misma y garantizar su pleno efecto, de tal manera que las autoridades nacionales están obligadas, en virtud de los artículos 10 y 248 CE y de la propia Directiva 1999/70, a adoptar todas las medidas generales y particulares apropiadas para alcanzar el objetivo contemplado por dicha Directiva, consistente en evitar el recurso abusivo a contratos de duración determinada, y evitar la precarización de la situación de los trabajadores públicos³⁴.

Esto sentado, la no eficacia directa de la Directiva no podría invocarse para la transformación en empleados públicos fijos a los temporales víctimas de un abuso.

1º.- En primer lugar porque el TJUE se refiere en estos apartados de su sentencia de 19 de marzo de 2020 (para apoyar esa negación de efecto directo) a la sentencia del TJUE de 15 de abril de 2008, *Impact*, C-268/06, que se ocupa únicamente a las medidas de prevención para evitar los abusos futuros, en cuanto que la cláusula 5.1 del Acuerdo marco, anexo a la directiva 1999/70/CE da libertad a los Estados miembros para determinar la medida preventiva aplicable. Sin embargo, junto a las medidas preventivas contempladas en la cláusula 5.1 del Acuerdo marco, en su apartado 2, la cláusula 5 regula las medidas sancionadoras, una vez producido el

³⁴ Sentencia del TJUE de 15 de abril de 2008, *caso Impact*, asunto C268/06, prados 40, 41, 42 y 90



abuso. Y estas medidas sancionadoras sí tienen eficacia directa y su imposición es obligatoria para las autoridades de los Estados miembros.

Así, una vez producido un abuso incompatible con la Directiva 1999/70, el TJUE tiene dicho que la Directiva impone a los Estados miembros la obligación “indispensable” -no opcional- de “*aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivos y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión*”³⁵.

El TJUE no habla de potestad, ni de posibilidad, ni de conveniencia, ni de discrecionalidad, sino que tajantemente afirma que ante el abuso es “*indispensable*” -y no cabe otra opción- que adoptar alguna medida.

En cuanto a la indispensable imposición de una sanción, la cláusula 5 del Acuerdo marco sí tiene eficacia directa, de tal forma que como dice el TJUE de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C 184/15 y C 197/15:

“41 No obstante, para que una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada pueda ser considerada conforme con el Acuerdo marco, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”

2º.- En segundo lugar porque como dice la propia Sentencia del TJUE de 19 de marzo de, apartado 58, las autoridades nacionales en ningún caso pueden poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo marco, ni ejercitar sus facultades de tal modo que se llegue a una situación en que se pueda dar lugar a abusos, lo que sería contrario a dicho objetivo.

Por ello, ante un abuso contrario a la Directiva, como tiene dicho el TJUE (ver el apartado 87 de la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, “*es indispensable aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivos y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión*”)

Cuando un Estado miembro, incumpliendo la Directiva, no ha establecido medida sancionadora en el sector público para dar cumplimiento a la Directiva, no cabe como dice el TJUE en su sentencia el 25 de octubre de 2018, asunto C-331/17, sino la “*recalificación automática de los contratos temporales abusivos en contratos de duración indefinida, si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa*”, precisamente porque “*no existe ninguna otra medida efectiva en el*

³⁵ Sentencia del TJUE del 19 de marzo de 2020, apartado 88, o del 21 de noviembre de 2018, apartado 88.



ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en este sector” y ello, aunque la normativa interna prohíba la transformación en fijos.

Por ello, como tiene dicho el TJUE³⁶ y reconoce la propia sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, en su apartado 87, para que pueda operar una norma que imposibilite la transformación en fijo de los contratos de duración determinada, es indispensable que el Estado miembro del que se trate, cuente con otras medidas efectivas para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada; medidas que no existen en nuestro país.

La propia sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, refuerza la vigencia de esta excepción y de su doctrina anterior, en su apartado 87, cuando afirma que:

“87 Así, la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. No obstante, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”³⁷.

Nótese que este apartado de la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, cita los apartados 39 y 41 de la sentencia de 14 septiembre de 2016, asunto *Martínez Andrés y Castrejana López*, que establecen lo siguiente:

“39 A este respecto, debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. En efecto, la cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco deja, en principio, a los Estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido. De ello resulta que el Acuerdo marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos de duración determinada.

(...)

41 No obstante, para que una normativa nacional que prohíbe de forma absoluta, en el sector público, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada pueda ser considerada conforme con el Acuerdo marco , el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate

³⁶ TJUE sentencia de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04, Caso Adeneler, Apartado 106: Auto de 1 de octubre de 2010, asunto C-3/10, Franco Afiliado, apartado 42; y Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 41.

³⁷ Véase, en este sentido, la sentencia de 14 septiembre de 2016 , *Martínez Andrés y Castrejana López*, C 184/15 y C 197/15, EU:C:2016:680, apartados 39 y 41 y jurisprudencia citada.



debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada (sentencias de 4 de julio de 2006 (TJCE 2006, 181) , Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 105; de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino (TJCE 2006, 229) , C-53/04, EU:C:2006:517, apartado 49; de 7 de septiembre de 2006 (TJCE 2006, 224) , Vassallo, C-180/04, EU:C:2006:518, apartado 34, y de 23 de abril de 2009 (TJCE 2009, 94) , Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartados 161 y 184)”.

Luego la propia sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, reconoce la plena vigencia de su doctrina anterior.

Por consiguiente, la regla general según la cual Cláusula 5 no tiene eficacia directa (y por tanto no obligaría a un tribunal a abstenerse de aplicar una norma nacional que no es conforme con esta cláusula 5), tiene una excepción en el caso de que un Estado miembro, no haya establecido una sanción para garantía de cumplimiento de esta Cláusula 5 en el sector público, en cuyo caso las autoridades nacionales no podrán ampararse en que la normativa nacional prohíbe la transformación de las víctimas del abuso en empleados fijos. Ello porque para que pueda ser considerada conforme con el Acuerdo marco una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal origen de la sentencia, que prohíbe, en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas -del sector público, en definitiva-, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada³⁸.

3º.- En tercer lugar porque lo que prohíbe la normativa nacional es obtener la condición de funcionario de carrera o de estatutarios fijo o laboral fijo si no se ha superado un proceso selectivo³⁹. Pero es que:

- (i) Uno, todo el personal temporal del sector público ha superado un proceso selectivo, celebrado con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, publicidad y libre concurrencia, toda vez que tal y como se desprende de los artículos 10.2 y 61.7 del EBEP:
 - Por un lado, los empleados públicos interinos/temporales deben reunir los mismos requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas al personal fijo o de carrera para ocupar las plazas vacantes.

³⁸ TJUE en su sentencia el 25 de octubre de 2018, asunto C-331/17 apartado 60

³⁹ artículos 62 y concordantes del EBEP.



- Y por el otro, la selección del personal interino/temporal se realiza a través de bolsas a las que se accede por oposición o por concurso de méritos, en los que se garantiza el respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por lo tanto, no se puede decir al mismo tiempo, que se contrata a los funcionarios interinos con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y afirmar después lo contrario, para negarles la posibilidad de conversión de la relación temporal en fija.

Tanto más cuanto lo que exige la Constitución, como ha señalado nuestro Tribunal Constitucional, es que tanto las pruebas, como los sistemas de selección en las que se desarrollan, se realicen por un proceso que garantice los principios constitucionales. El mérito y la capacidad tienen así que ver con la adecuación entre las pruebas a superar y las funciones o tareas a desempeñar, y no con el grado de dificultad del sistema selectivo elegido, que, como ha reiterado la doctrina del TJUE, ésta es una cuestión irrelevante por subjetiva, puesto que tanto se cumple con el art 23 CE cuando el acceso se produce a través de una oposición, como cuando la forma de acceder es un concurso público de méritos, pues en ambos casos, en régimen de igualdad y libre concurrencia, solo los que acrediten más mérito y capacidad acceden al sector público.

Como dicen las sentencias de 28 junio 2018, de 7 de noviembre de 2019 y de 13 de marzo de 2020, del TSJ de Galicia, (Sala de lo Social, Sección1ª), recaídas en los recursos de suplicación 1102/2018 (que es firme) y 2079/2019, si un interino accede a través de un proceso selectivo y desempeña durante un largo periodo de tiempo la función pública, procede su transformación en fijo pues:

“si la sanción ante el uso abusivo o fraudulento de la contratación temporal para el sector privado es la declaración de indefinición equivalente a fijeza, y el motivo de que no se aplica esta doctrina en el sector público -y sí la figura del indefinido no fijo- es porque ello supondría que accedan a puestos fijos personas que no ha superado un proceso de selección conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, no puede aplicarse la misma solución cuando sí se ha seguido ese proceso selectivo. Es la Administración Pública la que ha optado por una contratación temporal fraudulenta cuando los puestos de trabajo eran de naturaleza estructural y por lo tanto deberían de haber sido convocados como fijos desde el principio, sin que el hecho de que la propia Administración hubiera utilizado un proceso selectivo público sin respetar todos los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación pueda ser utilizado como un argumento en contra de los intereses de los trabajadores, que dado que han sido



contratados para realizar labores estructurales, y han superado un concurso oposición deben de ser fijos (...)

(...) Y reiteramos, no es esta la situación que ahora nos ocupa ya que sí ha habido un proceso selectivo por lo que ha de operar la sanción, frente a la contratación fraudulenta, con toda contundencia, y reconocer a los actores la condición de personal laboral fijo”.

- (ii) En los casos que se consideran –origen de la STJUE en comentario- el personal temporal no solicita su transformación en funcionarios de carrera como petición única, sino que alternativamente, con carácter subsidiario, -y por tanto, para el caso de que fuera desestimada su pretensión anterior-, también interesa que se proceda a su nombramiento como empleados públicos equiparables a los funcionarios de carrera comparables, bajo los principios de permanencia e inamovilidad, con todos los derechos y obligaciones inherentes, en régimen de igualdad, también en cuanto a las causas de cese y extinción en el empleo, y alternativamente a lo anterior, que se declare su derecho a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeña, con los mismos derechos y con sujeción al mismo de régimen de estabilidad e inamovilidad que rigen para los funcionarios de carrera comparables.

Y no hay ninguna norma nacional que prohíba su nombramiento como equiparables a los fijos o de carrera y/o titulares de la plazas que ocupan, con sus mismos derechos y condiciones de trabajo, por lo que el principio de interpretación conforme obligaría a estimar esta pretensión subsidiaria, pues la normativa nacional lo único que prohíbe es adquirir la condición de funcionario de carrera o acceder a un Cuerpo de la Administración si no se ha superado un proceso selectivo *ad hoc*, pero no prohíbe que, sin nombrarles funcionarios de carrera, se les reconozcan los mismos derechos a la estabilidad que a los funcionarios comparables, sujetándolos a las mismas causas y requisitos para el cese que a estos últimos, deviniendo aplicable lo que dictamina la sentencia del TJUE 19 de marzo de 2020, apartados 86 y 124, a cuyo tenor:

“124 El principio de interpretación conforme exige sin embargo que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta”.

4º.- En cuarto lugar, porque la propia STJUE de 19 de marzo de 2020, admite que la estabilidad en el empleo y la aplicación al empleado público temporal objeto de un abuso de las mismas condiciones de trabajo que el personal fijo o de carrera -incluyendo la inmovilidad y la aplicación de las mismas causas y requisitos para su cese-, es la sanción que procede en nuestro país, al



negar en su apartado 102 que la figura del indefinido no fijo cumple con la Directiva, ya que “*no se les permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal fijo*”, esto es, porque no se les sujeta a las mismas condiciones de cese, ya que el indefinido no fijo, como el temporal, cesa cuando se amortiza su plaza o se provee con un empleado fijo.

Por lo tanto, la misma sentencia de 19 de marzo está reconociendo que la aplicación de la misma estabilidad en el empleo -en cuanto condición de trabajo-, a la víctima de un abuso que la que disfruta un empleado público fijo/ de carrera comparable y por tanto, su misma fijeza o inamovilidad -entendida como sujeción a las mismas causas de cese-, es el resultado que impone la Directiva 1999/70 como requisito para que se tenga por efectivamente cumplida la cláusula 5 de su Acuerdo marco, y ello aunque la normativa interna nacional lo prohíba

En consecuencia, el hecho de que el Estado español no haya aprobado las medidas legislativas pertinentes para ajustar la normativa interna a la Directiva 1999/70/CE, no libera a las autoridades nacionales de su obligación de garantizar la consecución de los objetivos y el efecto útil de esta Directiva, y por tanto, ante esta situación de abuso incompatible con la Cláusula 5 del Acuerdo marco, de adoptar las medidas pertinentes para sancionar el abuso y eliminar las consecuencias de la infracción de esta norma comunitaria, por aplicación de los principios de prevalencia, de aplicación directa, de efecto útil, de cooperación leal y de seguridad jurídica en los que se basa el Derecho de la Unión, deviniendo aplicable la doctrina del TJUE⁴⁰, según la cual “*el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, en el sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador y deben considerarse abusivos.*

7. SOLO MEDIANTE LA TRANSFORMACIÓN DE LA RELACIÓN TEMPORAL EN UNA RELACIÓN FIJA IDÉNTICA O EQUIVALENTE A LA DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA COMPARABLES, SUJETÁNDOLA A LAS MISMAS CAUSAS Y A LOS MISMOS REQUISITOS PARA EL CESE EN EL PUESTO DE TRABAJO, SE GARANTIZAN LOS OBJETIVOS Y EL EFECTO ÚTIL DE LA DIRECTIVA 1999/70/CE

En efecto, solo mediante la transformación de la relación temporal-interina abusiva y fraudulenta en una relación fija o equivalente, reconociendo al temporal/interino su derecho al mantenimiento

⁴⁰ TJUE sentencia de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04, *Caso Adeneler*, Apartado 106; Auto de 1 de octubre de 2010, asunto C-3/10, *Franco Afiliado* apartado 42; y Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 41



de su puesto de trabajo, se da cumplimiento a lo que ordena y manda la Directiva Comunitaria 1999/70/CE, que resumen las sentencias del TJUE de 14 de septiembre de 2016, recaída en los asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 38, y de 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18, apartado 87, afirmando lo que sigue:

“38 Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva».” (lo subrayado es nuestro)

Conforme a este pronunciamiento del TJUE:

1. Primeramente, ante un abuso “*es indispensable poder aplicar alguna medida*”.

El TJUE no habla de potestad, ni de posibilidad, ni de conveniencia, ni de discrecionalidad, sino que tajantemente afirma que ante el abuso es “*indispensable*” -y no cabe otra opción- que adoptar alguna medida.

Por lo tanto, las autoridades nacionales, administrativas o judiciales, deben aplicar medidas en caso de abuso en la relación temporal sucesiva, toda vez que su adopción es “*indispensable*”.

2. No cabe adoptar cualquier medida, sino que las medidas sancionadoras a adoptar deben cumplir tres requisitos:

- a. Uno, “*que presente garantías de protección a los trabajadores efectivas y equivalentes*”.

Y la protección de los empleados públicos temporales para evitar y superar esta situación de abuso en la temporalidad no puede ser otra que la estabilidad en el empleo, pues como declara el TJUE en su sentencia de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-16/15, Apartados 27 y 48, “El derecho a la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores”, de tal forma que “*los contratos de duración indefinida deben constituir la forma más común de relación laboral*”.

- b. Otro, “*que tenga por objeto sancionar debidamente dicho abuso*”.

La medida a adoptar debe tener carácter sancionador y disuasorio para la Administración empleadora que incumple la Directiva, en cuanto ha abusado de la relación temporal sucesiva (“*la renovación de contratos o relaciones laborales*”).



de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco”), y que por tanto, no puede obtener ventajas de su propio comportamiento ilegal.

La sanción nunca puede ser el cese del empleado público víctima de este abuso, ni dejarlo en la misma situación irregular de precariedad en el empleo abusiva y fraudulenta, destinándolo con la cobertura de una interinidad inexistente a cubrir necesidades que, de hecho, no son provisionales o extraordinarias, sino ordinarias, estructurales y permanentes -perpetuando el abuso-, pues en tal caso, no solo se infringe la Directiva 1999/70/CE, sino que el sancionado no sería la Administración empleadora -causante y autora del abuso y del fraude-, sino el empleado/víctima del abuso.

- c. Y que sirva para “*eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión*”.

La infracción que hay que eliminar es el abuso en la utilización de nombramientos temporales para atender necesidades que son realmente permanentes, estructurales y estables, no provisionales ni coyunturales.

Y esta infracción solo se elimina haciendo desaparecer esta temporalidad abusiva y fraudulenta, transformándola en una relación estable, permanente e indefinida, acorde con los servicios ordinarios, permanentes y estables realmente prestados, poniendo fin al abuso en la contratación temporal incompatible con el Acuerdo marco, y haciendo efectivo el principio comunitario de que los contratos indefinidos constituyen la forma más común de relación laboral.

3. Y que ante el abuso, “*los Estados miembros deben adoptar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por dicha Directiva*”.

Que no son otros que los de proteger a los trabajadores -empleados públicos en el caso- contra la inestabilidad y precariedad en el empleo, y garantizar el principio que establece que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral⁴¹.

Y solo se garantizan estos derechos y se obtienen los resultados de la Directiva, y se disuade a la Administración empleadora de que continúe con esta forma abusiva y fraudulenta de contratar y renovar a su personal público -fomentando que la

⁴¹ Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-15/16 y acumulados C-184/15 y C-194/15.



Administración convoque a partir de ahora procesos selectivos, con la periodicidad necesaria para evitar estas situaciones de abuso de interinidad-, mediante la transformación de la relación temporal abusiva y fraudulenta en una relación estable y fija, idéntica o equiparable a la de sus homónimos funcionarios de carrera.

8. SUBSIDIARIA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DE LA CLÁUSULA 4 DEL ACUERDO MARCO; RECONOCIMIENTO A LAS VÍCTIMAS DE UN ABUSO DE LOS MISMOS DERECHOS QUE A SUS HOMÓLOGOS FUNCIONARIOS DE CARRERA: SUJECCIÓN A LAS MISMAS CAUSAS DE CESE EN EL PUESTO DE TRABAJO QUE EL PERSONAL FIJO.

El reconocimiento del derecho a estabilidad y a ser mantenido en su puesto de trabajo que tras años de servicios continuados ejercita, en los casos que estamos considerando, el personal interino recurrente, de manera que no pueda ser cesado sino por las mismas causas y con sujeción a los mismos requisitos y procedimientos que rigen para los homólogos funcionarios fijos o de carrera, es una consecuencia que viene impuesta también por aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación que proclama la cláusula 4 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE.

Recordemos, en esa línea argumental, que el TJUE tiene declarado:

- (i) Que la cláusula 4 del Acuerdo marco tiene por objeto *“impedir que una relación laboral temporal sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contratos indefinidos o fijos”*, y esta cláusula expresa *“un principio de Derecho Social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva.”*⁴².
- (ii) Que las condiciones relacionadas con la extinción de la relación de empleo y los requisitos de finalización de un contrato de trabajo forman parte de las *“condiciones de trabajo”* incluidas en la cláusula 4 del Acuerdo marco⁴³ declarando estas sentencias que *“una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que excluyese los requisitos de finalización o las condiciones de resolución de un contrato de duración determinada de la definición del concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de esta disposición equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el*

⁴² Sentencia del TJUE del 21 de septiembre de 2016, asunto C631/15, caso Álvarez San Tirso, apartado 32 y 33.

⁴³ Sentencias del TJUE del 13 de marzo de 2014, asunto C38/13, caso Nierodzik, apartados 27 y 29; y de 14 de septiembre de 2016 asunto C-596, caso Ana de Diego Porras apartados 30 y 31.



ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones”.

En definitiva, si los funcionarios interinos, con infracción de la Directiva 1999/70/CE:

- desempeñan los mismos puestos de trabajo, con las mismas funciones, deberes y tareas, y con las mismas responsabilidades que los homólogos funcionarios de carrera; y
- atienden durante muchos años a necesidades de carácter ordinario, duradero, estable y estructural, con la permanencia propia del personal fijo o de carrera, acreditando mérito, capacidad e idoneidad.

Lo que procede es que sean tratados de la misma manera que los funcionarios de carrera fijos comparables, aplicándoles el mismo régimen que a éstos últimos, y por tanto, sujetándolos a las mismas causas, condiciones y requisitos de cese en el puesto de trabajo y de extinción de la relación de empleo que rigen para los funcionarios de carrera fijos comparables

Solo así se cumpliría el objetivo de la Directiva de impedir que una relación laboral temporal sea utilizada por una Administración empleadora para privar a sus funcionarios temporales de derechos reconocidos a los funcionarios fijos o de carrera, aunque aquellos sean nombrados y renovados para atender las mismas necesidades ordinarias y permanentes que éstos últimos⁴⁴.

En esta línea argumental, cabe recordar que el TJUE en su sentencia de 14 de septiembre de 2016, recaída en el Asunto C-16/15, (igual que en su sentencia del 13 de marzo de 2014, asunto C38/13, apartado 27 y 29), incluye dentro del concepto de “*condiciones de trabajo*” a las que se aplica el principio de igualdad de trato y no discriminación entre empleados públicos temporales y fijos, los requisitos, causas y condiciones de finalización de la relación estatutaria y la indemnización correspondiente.

También cabe recordar:

- Que el principio de no discriminación confiere a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal, que obliga a los órganos jurisdiccionales a abstenerse de aplicar normas nacionales incompatibles con dicho principio, sin que los principios de seguridad jurídica y de protección de la confianza legítima, ni la posibilidad de que el particular que se considere lesionado por la aplicación de una norma nacional contraria al derecho de la Unión reclame la responsabilidad del Estado miembro de que se trate por infracción del derecho de la Unión, puede hacer que se cuestione dicha obligación⁴⁵.

⁴⁴ Sentencia del TJUE del 21 de septiembre de 2016, asunto C631/15, caso Álvarez San Tirso, apartado 32 y 33.

⁴⁵ TJUE de 19 de abril de 2016, asunto Dansk Industri, apartado 47.



- Que la prohibición precisa impuesta por la Cláusula 4 del Acuerdo marco no necesita la adopción de ningún acto de las instituciones de la Unión, y no confiere, en modo alguno, a los Estados miembros la facultad de condicionar o de restringir, al adaptar el Derecho interno a dicha disposición el alcance de la prohibición de discriminación, que impone en materia de condiciones de trabajo⁴⁶.
- Y que la STJUE de 25 de octubre de 2018, asunto C-331/17, dictamina que si la normativa nacional no establece una sanción en el sector público, y sí contiene normas aplicables a los contratos de trabajo de régimen general que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, previendo su recalificación automática en contratos de duración indefinida cuando la relación laboral persista pasada una fecha precisa (vid. art. 15 del Estatuto de los Trabajadores), esta medida debe aplicarse también a ese sector público, *pue al no permitir en ningún caso, en un sector, la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contrato de duración indefinida, la normativa nacional controvertida en el litigio principal puede suponer una discriminación entre los trabajadores de duración determinada del citado sector y los trabajadores de duración determinada de los demás sectores, que, previa recalificación de su contrato de trabajo en caso de infracción de las normas relativas a la celebración de contratos de duración determinada, pueden pasar a ser trabajadores con contratos de duración indefinida comparables en el sentido de la Cláusula 4.1 del Acuerdo marco*".

9. NI LA NORMATIVA INTERNA, QUE PROHÍBE ESTABILIDAD A QUIENES NO HAN SUPERADO UN PROCESO SELECTIVO POR OPOSICIÓN, NI LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE IGUALDAD, MÉRITO Y CAPACIDAD PUEDEN SER UN OBSTÁCULO PARA LA APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA 1999/70/CE.

Frente a todo ello, no cabe invocar el argumento, de que la normativa interna únicamente admite la oposición como mecanismo para obtener la condición de funcionario de carrera, ni acudir a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad para no sancionar el abuso incompatible con la Directiva 1999/70/CE.

En las demandas que han dado origen a los procedimientos que, a su vez, han desembocado en la STJUE que aquí comentamos, el personal temporal no solicita exclusivamente su nombramiento como funcionarios de carrera, sino que, con carácter subsidiario -y por tanto, para

⁴⁶ TJUE de 22 de diciembre de 2010, asunto Gavieiro, C-444/09, apartado 79.



el caso de que sea desestimada su pretensión anterior-, también interesa que se proceda a su nombramiento como empleados equiparables a los funcionarios de carrera comparables, bajo los principios de permanencia e inamovilidad, con todos los derechos y obligaciones inherentes, en régimen de igualdad, también en cuanto a las causas de cese y extinción en el empleo, y alternativamente a lo anterior, que se declare su derecho a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeña, con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rigen para los funcionarios de carrera comparables.

Y decimos que no cabría dicha invocación en primer lugar por la aplicación prevalente del Derecho de la Unión Europea sobre cualquier norma interna (STJUE, de fecha 26 de febrero de 2013, Asunto C-399/11, tantas veces citada, Apartado 59)

Y tampoco cabe oponer la normativa interna porque la selección de los funcionarios interinos/temporales, se realizó, necesariamente, a través de un proceso selectivo, celebrado con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, publicidad y libre concurrencia, toda vez que tal y como se desprende del art 10.2 EBEP y 23 CE:

- Por un lado, los empleados públicos interinos/temporales deben reunir los mismos requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas a los funcionarios fijos de carrera para ocupar las plazas vacantes.
- Y por el otro, la selección del personal interino/temporal se realiza a través de bolsas a la que se accede por oposición o por concurso de méritos, en los que se garantiza el respeto a los principios de igualdad, publicidad y libre concurrencia.

Como hemos dicho antes, queda así garantizado por Ley, que el acceso a la Función Pública del personal temporal se ha producido con pleno respeto a los principios constitucionales contenidos en el art. 23 de la Constitución Española, y por tanto, no puede negarse inamovilidad al firmante, sosteniendo que con ello se produciría una vulneración de los principios constitucionales del art. 23 CE.

En efecto, la inamovilidad o estabilidad en el empleo encuentra su legitimación, cuando unos y otros acceden a la función pública por mérito y en libre concurrencia, como prerrogativa del funcionario público para preservar el ejercicio de las potestades públicas con imparcialidad y objetividad, como ordena y manda el art. 103 CE a efectos de proteger a los funcionarios públicos frente a intereses clientelares, políticos o subjetivos y a las presiones de su Administración empleadora, que puedan afectar a la salvaguardia del interés general, y a su imparcialidad y objetividad.

Es por ello, que la inamovilidad debe aplicarse a todos los funcionarios que realicen las mismas funciones, de tal manera que si un funcionario interino atiende a necesidades que no son provisionales ni excepcionales, sino que son ordinarias, estables y permanentes, realizado las funciones que son propias de los funcionarios de carrera, debe aplicarse la misma inamovilidad



de la que gozan estos últimos, como garantía de que atiende con objetividad e imparcialidad los intereses generales.

No podemos dejar de recordar que en las demandas origen de la STJUE que se comenta se pedía alternativa o subsidiariamente una estabilidad similar a la de los funcionarios de carrera, sin necesidad de ingresar en el Cuerpo correspondiente. Y no hay ninguna norma nacional que prohíba su nombramiento como equiparables a los fijos o de carrera y/o titulares de las plazas que ocupan, con sus mismos derechos y condiciones de trabajo. La normativa nacional lo único que prohíbe es adquirir la condición de funcionario de carrera, si no ha superado un proceso selectivo ad hoc⁴⁷, pero esta normativa no prohíbe que se les dote a quienes se hallan en la misma situación de estabilidad mediante su nombramiento como funcionarios equiparables a los funcionarios de carrera comparables, sin adquirir esa condición, bajo los principios de permanencia e inamovilidad, con todos los derechos y obligaciones inherentes, en régimen de igualdad, también en cuanto a las causas de cese y extinción en el empleo, o alternativamente, que se declare su derecho a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeñan, con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rigen para los funcionarios de carrera comparables.

Por esta solución opta:

1. La STJUE de 19 de marzo de 2020, al ocuparse del indefinido no fijo en su apartado 102, declarando que la figura del indefinido no fijo sería una medida sancionadora acorde con la cláusula 5 del Acuerdo marco, si el indefinido no fijo disfrutase de las mismas condiciones de trabajo que los fijos, esto es, si se le aplicase las mismas causas de cese -y por tanto la misma estabilidad en el empleo- que a estos últimos,
2. El Juzgado de lo Contencioso- Administrativo número 4 de Alicante en sentencia nº 252/2020, de fecha de 8 de junio de 2020, recaída en el PA 813/2019, que reconoce, en aplicación de la Directiva 1999/30/CE y del Acuerdo Marco, el derecho de una funcionaria interina que llevaba 12 años de prestación de servicios en el Ayuntamiento de Alicante *“a su condición de empleado público fijo y a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeña con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera comparables, sin adquirir la condición de funcionario de carrera”*, todo ello como sanción y compensación al abuso producido en su contratación temporal sucesiva.

En esta sentencia la Juzgadora declara:

“Es un hecho notorio, que en España, ni existe una indemnización específicamente prevista para sancionar los abusos incompatibles con la

⁴⁷ Ver artículo 62 del EBEP.



Directiva, ni tampoco existe ninguna norma que permita multar a las autoridades o administraciones empleadoras responsables de estos abusos (...).

Por tanto, la medida sancionadora más acorde y equilibrada, para dar cumplimiento a los fines de la Directiva comunitaria -con la debida protección de los empleados públicos víctimas del abuso-, es el de la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija. Avala esta conclusión la propia Resolución del Parlamento Europeo de 31 de mayo de 2018 (2018/2600 RSP), en la que se indica en su considerando 18 que “la transformación de la relación temporal sucesiva en el sector público en un contrato fijo debe

Y se considera la más idónea por cuanto que, de esta manera, se garantiza definitivamente el derecho a la estabilidad en el empleo- como componente primordial de protección de los trabajadores- y se evita la precariedad de los funcionarios; se sanciona efectivamente a la Administración por su comportamiento abusivo, eliminando así tal situación; se disuade a la Administración de que siga abusando de la contratación temporal forzándola a que convoque procesos selectivos con la periodicidad necesaria para proveer las plazas vacantes, y se compensa adecuadamente a los funcionarios temporales a través de esta sanción proporcionada”

Ahora bien, la sentencia del Juzgado Contencioso-Administrativo nº 4 no atribuye a la recurrente, la condición de funcionario de carrera”, pues así no existe vulneración del art 62 del EBEP o del art. 20 del Estatuto Marco, que prohíben obtener la condición de funcionario de carrera o laboral fijo sin haber superado un proceso selectivo, argumentando la sentencia que no existe vulneración de esta norma porque (i) la solución jurídica adoptada no implica la transformación de la funcionaria interina en funcionaria de carrera, sino que la sentencia se va a materializar en el reconocimiento del derecho de la actora a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeña con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera comparables, sin adquirir la condición de funcionaria de carrera; (ii) y porque habiendo superado la funcionaria interina recurrente un proceso selectivo, deviene aplicable la sentencia del TJUE de 25 de octubre de 2018 (asunto C-381/17 apartado 60) según la cual, “*para que pueda ser considerada conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que prohíbe, en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas, transformar en un contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de trabajo de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contar, en dicho sector, con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada*”, y en el presente supuesto no existe tal medida alternativa que sea lo suficientemente eficaz y disuasoria



1. La Sala de lo Social del Tribunal Supremo acaba de dictar su sentencia el 23 de julio de 2020, en la unificación de doctrina 1809/2018, en la que el TS nos da la razón, diciendo que en caso de abuso la sanción debe ser la conversión en indefinido de todo contrato temporal celebrado de modo abusivo o en fraude de ley, razonando en el FJ Cuarto , apartado 3, lo que sigue:

“3. Pues bien, a la vista de la respuesta del Tribunal de la Unión, no parece que pueda entenderse que la fijación de la indemnización constituya una medida acorde con la finalidad que deben garantizar aquéllas a adoptar con arreglo a la indicada cláusula 5 de la Directiva. Ciertamente, la mera imposición de una indemnización, como la establecida para los otros contratos temporales, no sólo no constituye una sanción por el uso abusivo, sino que ni siquiera posee, por sí sola, el efecto disuasivo frente a esa utilización abusiva de la contratación temporal en tanto que la misma, precisamente por partir de la regularidad de estos contratos, se configura como una indemnización inferior a la que se reconocería al contrato temporal fraudulento. Como hemos indicado, la medida adoptada en nuestro ordenamiento nacional para satisfacer la obligación de la cláusula 5 de la Directiva se halla en la conversión en indefinido de todo contrato celebrado de modo abusivo o en fraude de ley, lo que provoca una sanción para el empresario mucho más gravosa que la de la indemnizaron de 12 días”.

10. CONCLUSIONES

A la vista de lo anterior, se desprende lo siguiente:

1. Que incumpliendo la Directiva 1999/70/CE, el Estado español no ha traspuesto internamente esta norma comunitaria en el Sector Público y, por tanto, no ha fijado ninguna sanción específicamente prevista para garantizar el cumplimiento de la Cláusula 5 del Acuerdo marco que cumpla con los requisitos de esta Norma comunitaria. Ante dicho incumplimiento no es posible otra opción que aplicar la jurisprudencia del TJUE, de conformidad con la cual, si un Estado miembro, para incumplir la Directiva, no ha fijado una sanción disuasoria y proporcionada en un sector determinado, como es el Sector Público, deben aplicarse las normas de régimen general -en nuestro caso, las contenidas en el art 15 del Estatuto de los Trabajadores-, que regulan las relaciones laborales y sancionan la utilización abusiva de contratos o nombramientos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos o nombramiento fijos o de carrera de duración indefinida, si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa, sin que pueda aplicarse la normativa interna que prohíbe esta transformación. Ello porque para que la normativa interna y la prohibición pueda ser considerada conforme



con la Directiva 1999/70/CE, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro, en este caso España, debe contar, en dicho Sector Público con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar, la utilización abusiva de sucesivos contratos temporales, que no existe en nuestro país.

2. Que ello se traduce, en que las autoridades administrativas españolas están obligadas a transformar a los empleados públicos interinos/temporales que hayan sido víctimas de un abuso en su contratación temporal incompatible con la Directiva, en empleados públicos fijos, según corresponda, o alternatively, en empleados equiparables a los fijos comparables, iguales a estos últimos, con sus mismos derechos y sujetos a las mismas causa de cese, despido y extinción de la relación empleo que la Legislación nacional establece para los fijos o de carrera comparables y como tales, titulares y propietarios del puesto de trabajo que desempeñan.

Manuel Rivero González
Herbert Smith Freehills Spain LLP

Eduardo Soler-Tappa
Herbert Smith Freehills Spain LLP



HERBERT
SMITH
FREEHILLS



Nuestra firma

España

2020

El contenido de esta publicación es meramente informativo y está actualizado a la fecha que consta en el mismo. No constituye asesoramiento legal y no debe ser tomado como tal, por lo que le rogamos que antes de tomar cualquier decisión basada en el mismo, recabe asesoramiento legal específico adaptado a sus circunstancias particulares.

Herbert Smith Freehills LLP y sus empresas y firmas y asociadas, así como Herbert Smith Freehills, una "partnership" australiana, son firmas independientes que forman parte del despacho de abogados internacional Herbert Smith Freehills.

© Herbert Smith Freehills Spain LLP 2020

Índice

01	Herbert Smith Freehills
02	Nuestra firma en España
	ÁREAS DE PRÁCTICA
03	Competencia y comercio
04	Derecho público y regulatorio
05	Financiero
06	Fiscal
07	Inmobiliario
08	Laboral, pensiones e incentivos
09	Mercado de capitales
10	Mercantil
11	Litigación, ADR y arbitraje
12	Reestructuraciones y concursal
	SECTORES
12	Bienes de consumo
13	Capital riesgo
14	Energía y minas
15	Infraestructuras y transporte
16	Medioambiente y urbanismo
17	Seguros
18	TMT / IP
20	Una firma responsable
21	Diversidad e inclusión

Herbert Smith Freehills

Somos uno de los despachos de abogados líderes a nivel mundial. Asesoramos a muchas de las compañías y multinacionales más importantes en las principales regiones del mundo. Nuestros clientes nos confían sus operaciones, litigios y proyectos más relevantes por nuestra capacidad de simplificar la complejidad de los mismos y mitigar los riesgos.

Con 26 oficinas en Asia, Australia, Europa, Oriente Próximo y Estados Unidos, podemos prestarle el asesoramiento experto que precise y allí donde lo necesite.

Construimos excelentes relaciones con nuestros clientes, desarrollando un profundo conocimiento sobre su organización y ofreciendo un asesoramiento comercial e innovador que deriva en mejores resultados para su negocio.



Herbert Smith Freehills Spain

Nuestra oficina en España presta asesoramiento jurídico, nacional y transfronterizo, a empresas del IBEX35 y a otras importantes compañías nacionales y multinacionales con operaciones y disputas de gran complejidad en España y en el resto del mundo.

Nuestro equipo en España está formado por más de 100 profesionales y liderado por 14 socios, que son responsables del diseño, coordinación y gestión de los equipos más apropiados para cada una de las operaciones.

Nuestros abogados tienen una excelente reputación en el asesoramiento a empresas nacionales y extranjeras y un gran reconocimiento en el asesoramiento en operaciones complejas e innovadoras, tanto locales como de carácter transfronterizo.

Prácticas

- Competencia, regulatorio y comercio
- Derecho público y regulatorio
- Financiero
- Fiscal
- Inmobiliario
- Laboral, pensiones e incentivos
- Mercado de capitales
- Mercantil/ M&A
- Litigación, ADR y arbitraje
- Proyectos
- Reestructuraciones y concursal
- Seguros

Sectores

- Bienes de consumo
- Construcción e ingeniería
- Energía y minas
- Fabricación e industrial
- Farmacéutico y sanidad
- Infraestructura y transporte
- Inversores financieros
- Medio ambiente y urbanismo
- Ocio y deporte
- Servicios financieros
- Servicios profesionales
- TMT



Finalista
"Law firm of the year"
en España

CHAMBERS EUROPE
2020

Finalista
"Mejor firma del año" en
España

PREMIOS EXPANSIÓN A
LA EXCELENCIA
JURÍDICA 2019

"Added value firm"
IBERIAN LAWYER'S
GOLD AWARDS 2012

"Best overseas office"
THE LAWYER
EUROPEAN AWARDS
2011

FUNDACIÓN HERBERT SMITH FREEHILLS

La Fundación Herbert Smith Freehills defiende y promueve la Justicia y el Estado de derecho, los Derechos Humanos y los valores democráticos en un marco de diversidad e inclusión. Una cultura inclusiva es el sello distintivo de una organización de alto rendimiento y se caracteriza por la apertura, el respeto, la igualdad y la no discriminación.

La firma tiene una gran herencia internacional y la Fundación en España actúa como una palanca para promover estos valores. Arranca en 2019 con el objetivo de contribuir a eliminar las barreras a la inclusión para que la diversidad sea una realidad en un futuro próximo. Todos sus miembros, voluntarios, colaboradores y facilitadores trabajan para identificar las barreras para la inclusión real de la diversidad en la sociedad, concibiendo la inclusión como un aporte de valor a las organizaciones.

La Fundación divide su actividad bajo dos ámbitos de actuación: **compromiso social** con la ciudadanía mediante los programas de pro bono, voluntariado corporativo y RSC, y **apoyo a la diversidad e inclusión** mediante convocatorias de proyectos que favorezcan la consecución de los ODS, aprobados por las Naciones Unidas.

ÁREAS DE PRÁCTICA

Competencia y comercio

En asuntos tanto nacionales como transnacionales (con el apoyo de nuestras oficinas en Bruselas y otras ciudades europeas), nuestra práctica española de competencia ofrece a nuestros clientes un asesoramiento íntegro en el amplio abanico de la práctica, incluyendo investigaciones, procedimientos contenciosos, control de fusiones y ayudas estatales.

La creciente presencia internacional de nuestros clientes se ve correspondida con nuestra presencia global; asesoramos frecuentemente en asuntos multijurisdiccionales de carácter complejo a través de nuestras oficinas en Londres, París, Madrid, Japón, China, el sudeste asiático, Rusia y Australia.

ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN

- **Investigaciones sobre conductas anticompetitivas y concentraciones** por las autoridades españolas y de la UE en materia de competencia, incluyendo ayuda durante inspecciones sorpresa (*dawn raids*)
- **Procedimientos de control de fusiones** por las autoridades españolas y de la UE en materia de competencia. Cuestiones sobre competencia en procesos de M&A, desde la gestión de riesgos sobre Derecho de la competencia hasta estrategias de desinversión cuyo objeto es acelerar la autorización del control de fusiones
- **Programas de cumplimiento y asesoramiento** en materia de competencia
- **Ayudas estatales**, incluidas investigaciones por las autoridades competentes y procedimientos litigiosos relacionados con las ayudas estatales
- **Recursos contra las decisiones adoptadas por las autoridades de competencia** ante tribunales nacionales y de la UE
- **Aplicación privada**, incluidos procedimientos judiciales derivados de reclamaciones por daños basadas en Derecho de la competencia

Strengths One client praises the team's "availability and ability to adapt to the needs of the business," adding: "It is like having an in-house lawyer."

Interviewees attest that the lawyers demonstrate "great multidisciplinary expertise, and a lot of experience."

CHAMBERS EUROPE 2020

The team is commended for its "accuracy and pragmatism." "They are very practical and they make complex matters easy."

The team is "very capable and responsive."

CHAMBERS EUROPE 2019

Derecho público y regulatorio

Nuestra práctica de Derecho Público abarca un conocimiento profundo del derecho público general y de los sectores regulados, permitiéndonos ofrecer asesoramiento consultivo y contencioso en dichas áreas, así como prestar apoyo esencial en las operaciones mercantiles, de financiación y desarrollo de proyectos en el marco de los sectores regulados.

Nuestro equipo de Derecho Público presta asesoramiento jurídico especializado tanto a entidades públicas como privadas, en operaciones internas e internacionales, y en materias específicas de derecho administrativo general así como en los sectores regulados.

Nuestros abogados son expertos asesorando en temas pre-contenciosos, litigios y asuntos relacionados con el derecho público y regulatorio, incluyendo, entre otros, conflictos relacionados con la energía, infracciones y delitos medioambientales, procesos sancionadores, expropiaciones, procedimientos de reintegro de subvenciones, responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas, reequilibrio económico de los contratos administrativos, etc. asumiendo asimismo la dirección letrada en recursos administrativos y contencioso-administrativos.

AREAS OF SPECIALISATION

- **Sectores regulados.** Asesoramiento regulatorio en el marco de operaciones de adquisición de empresas en sectores regulados, así como desarrollo y financiación de proyectos en sectores regulados, tales como:
 - Energía
 - Electricidad
 - Renovables
 - Oil & gas
 - Infraestructuras y transporte
 - Telecomunicaciones
 - Seguros
 - Otros: turismo, sanitario, etc.
- **Contratación pública (PPP's).** Asesoramiento en el proceso de licitación y adjudicación, ejecución, interpretación, modificación, reequilibrio económico-financiero y terminación de contratos públicos; redacción de pliegos de condiciones y documentos contractuales; resolución de controversias y procedimiento contencioso así como en operaciones de adquisición y venta relacionadas con sociedades concesiones.
- **Procedimiento administrativo:** subvenciones, expropiaciones, etc.
- **Litigios**
 - Asesoramiento pre-contencioso, negociación en derecho público y regulatorio
 - Dirección letrada en procedimientos contenciosos en todas las instancias
 - Procedimiento administrativo sancionador
- **Responsabilidad patrimonial y contractual** de los organismos públicos
- **Elaboración de normativa.** Redacción de proyectos de disposiciones legales y reglamentarias, en los ámbitos estatal, autonómico y local

Strengths Clients value the team for the "legal depth of the advice and fluidity in the exchange of opinions."

One interviewee states that one advantage of using the firm is its "adaptability to the client's needs."

CHAMBERS EUROPE 2020

"Their strengths are their industry knowledge and the depth of their team." "They offer great responsiveness and business acumen."

"They are responsive to our requests and their work is thorough, so there is little back and forth and no fine tuning required on our part."

CHAMBERS EUROPE 2018

Financiero

Los clientes reconocen nuestra práctica por la amplia visión con la que contribuimos a las operaciones, la sólida gestión de las mismas y la capacidad para manejar cuestiones complejas a la hora de estructurar las operaciones.

Nuestro equipo en España cuenta con una amplia y sólida experiencia en todo tipo de operaciones de financiación, asesorando tanto a las entidades financiadoras como a los financiados.

Disponemos de un equipo internacional muy experimentado. Lo que nos diferencia de muchos de nuestros competidores en el mercado es la presencia de abogados ingleses y españoles en España. Podemos ofrecer de inmediato, tanto a asesoramiento jurídico inglés como español y llevar a cabo desde España operaciones sujetas a Derecho inglés.

Contamos con una extensa experiencia en operaciones de carácter internacional y que requieren experiencia multi-jurisdiccional. Trabajamos con nuestras oficinas de Europa, Oriente Medio y Asia y nos aseguramos de proporcionar un asesoramiento cohesionado que responda a las necesidades de nuestros clientes.

Asimismo, nuestro equipo trabaja estrechamente con otras áreas de práctica de la oficina para dar apoyo en sus operaciones. En concreto, nuestro equipo de la práctica de reestructuraciones y concursal se beneficia de la experiencia de nuestros abogados de financiero, así como de las áreas de mercantil, fiscal y procesal.

Deuda distressed / operaciones de compraventa de carteras

Nuestra oficina de Madrid tiene amplia experiencia en operaciones de compraventa de activos distressed, asesorando tanto a grandes fondos de inversión internacionales como a otros líderes del sector, en la adquisición y/o venta de carteras de préstamos non-performing y otros activos (incluyendo préstamos garantizados, préstamos unsecured, préstamos otorgados a consumidores y usuarios, arrendamientos financieros y REOs). Asimismo, asesoramos con regularidad a nuestros clientes en operaciones de compraventa de deuda corporativa distressed.

Junto con nuestro experimentado departamento fiscal, también diseñamos y asistimos en la ejecución de estructuras fiscales complejas de inversión y estructuras de adquisición que se ajusten a cada operación en concreto.

Estamos orgullosos de contar con la experiencia, las habilidades multidisciplinarias y los recursos para cubrir la totalidad de los aspectos que se deriven de la vida de cada operación, incluyendo la redacción y negociación de la carta de mandato, la documentación preliminar, la asistencia en la preparación de la data room y el proceso de due diligence, la negociación y redacción de la documentación relevante de la operación, la asistencia en la firma y el cierre de la operación y, en caso de ser requeridos para ello, la asistencia y coordinación de las acciones post-cierre.

ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN

- Deuda "distressed"/ Reestructuraciones y concursal
- Financiación de adquisiciones
- Financiación bancaria
- Financiación corporativa
- Financiación de proyectos
- Financiación inmobiliaria
- Mercado de capitales (deuda)
- Titulizaciones

Strengths Clients are quick to highlight the firm's cross-border capabilities, with one source valuing the team's "execution capabilities and the knowledge and expertise of the senior associates and partners."

Interviewees further praise the lawyers' "commitment, effort and dedication."

CHAMBERS EUROPE 2020

Sources single out the team's "excellent technical level," highlighting its "know-how, expertise and dedication."

The team also impresses with its commercial approach. "The lawyers are very business-oriented and proactive in bringing clients together."

CHAMBERS EUROPE 2019

Fiscal

Nuestra práctica española de fiscal proporciona asesoramiento en todos los aspectos del impuesto sobre sociedades y otras cuestiones fiscales relacionadas con los negocios, incluida la planificación nacional e internacional.

En cuestiones no contenciosas, el asesoramiento fiscal comprende el trabajo en operaciones de asesoramiento internacional, incluidas operaciones de M&A, joint ventures y reorganizaciones empresariales, bancarias, financiación estructurada, recuperaciones empresariales, fondos de inversión, inversiones inmobiliarias e IVA/aranceles.

Nuestra práctica fiscal goza de la más destacada reputación en la firma en cuanto a resolución de controversias. La combinación de la experiencia fiscal y procesal constituye un enorme beneficio para nuestros clientes. Estamos muy bien posicionados para asesorar en operaciones de estructuras fiscales transfronterizas a nivel mundial.

Strengths Clients appreciate the lawyers' "100% dedication to achieving the stated objectives."

Another source praises the lawyers' "adaptability to the client's needs" and says that "they work for the long-term goals."

CHAMBERS EUROPE 2020

ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN

- Aspectos fiscales de operaciones mercantiles nacionales e internacionales
- Estructuración fiscal de M&A y capital riesgo
- Planificación fiscal y controversias fiscales
- Reestructuraciones y concursal
- Cuestiones sobre regulación financiera
- Financiación estructurada
- Creación de fondos

The lawyers "are outstanding in their dedication and commitment, working hard and advising us about any potential risks."

CHAMBERS EUROPE 2019

Inmobiliario

Nuestro equipo de inmobiliario en España asesora a las principales entidades y operadores del sector en los proyectos y operaciones más innovadores y sofisticados del mercado.

Nuestra práctica española de inmobiliario hace gala de contar con un amplia experiencia y aptitudes, asesorando principalmente en inversiones y compraventa inmobiliarias, financiación, reestructuraciones inmobiliarias, desarrollos, arrendamientos y joint ventures, proyectos y procedimientos judiciales inmobiliarios. Contamos también con asesoramiento específico en urbanismo y construcción.

Además, junto a nuestra práctica de fiscal, diseñamos y asesoramos en la implementación de complejas estructuras fiscales vinculadas a inversiones y operaciones de compraventa inmobiliaria.

Nuestro equipo tiene la experiencia y capacidad de asesorar en todas las fases de la operación, incluyendo la negociación de los denominados Head of Terms (HoT), due diligence, negociación y cierre de los documentos relevantes de la operación, cierre e implementación, incluyendo asesoramiento post-cierre cuando sea necesario.

Asesoramos a muchos de los inversores institucionales del sector, promotores, financiadores, fondos de inversión privados, arrendatarios y empresas.

Combinamos de manera efectiva un amplio conocimiento comercial del sector inmobiliario español con una alta especialización técnica en inmobiliario, mercantil, fiscal y financiero. Trabajamos estrechamente con nuestros clientes para entender sus necesidades empresariales y ajustar nuestro asesoramiento en consecuencia.

Nuestro grupo inmobiliario europeo (Madrid, Londres, París y Alemania), junto con nuestras capacidades en Oriente Medio, Rusia y Asia, nos permite proporcionar un único servicio a clientes entre los que se encuentran propietarios, promotores e inversores institucionales.

"They have been able to liaise with lawyers from other jurisdictions whenever needed."

CHAMBERS EUROPE-WIDE 2019

SECTORES

- Oficinas
- Industrial y logístico
- Comercial
- Ocio y hoteles
- Residencial
- Residencias de estudiantes y de tercera edad
- Sanidad

The firm wins praise for its "very fast reaction time, depth of resources and the highly proficient team."

Clients further highlight the firm for being "impressively commercial, thoughtful and thorough. Working with them was very straightforward and collaborative, and the transaction benefited from the team being proactive in identifying and solving potential bumps in the road well before they had the chance to become problematic issues."

CHAMBERS EUROPE-WIDE 2018

Laboral, pensiones e incentivos

Nuestra práctica española de laboral asesora principalmente en cuestiones complejas y de carácter transfronterizo, así como en una amplia gama de servicios entre los que se incluyen reclamaciones por discriminación, despidos colectivos y conflictos laborales con los sindicatos.

Nuestro equipo de laboral trabaja estrechamente con nuestra red global para asesorar tanto a clientes españoles como internacionales en un amplio espectro de cuestiones laborales de carácter contencioso, no contencioso y de asesoramiento general.

Trabajamos en estrecha colaboración con las áreas de mercantil, procesal y fiscal para proporcionar a nuestros clientes el asesoramiento más preciso, integrado y comercial.

ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN

- Negociación de convenios colectivos
- Procesos de regulación de empleo
- Procedimientos concursales (nacionales e internacionales)
- Procesos de reestructuración empresarial
- Procesos de armonización
- Resolución de contratos de alta dirección
- Políticas de gestión y administración de personal
- Planes sociales

Strengths Clients say: "Herbert Smith are the ones we can rely on to deliver a clear and pragmatic response."

CHAMBERS GLOBAL-WIDE 2020

"The team is experienced, agile, incredibly responsive and able to give tailored advice in a manner we find simple."

Sources enthuse about the firm's "outstanding client service," saying that it is "always able to put together a team that is very well suited to the client's needs."

CHAMBERS EUROPE-WIDE 2019

Mercado de capitales

Nuestro equipo español de mercado de capitales asesora a empresas, bancos de inversión y entidades del sector público en operaciones nacionales e internacionales de renta variable, deuda convertible y canjeable, deuda simple y deuda estructurada.

A través de nuestra red internacional, somos capaces de prestar asesoramiento multijurisdiccional en materia de mercado de capitales, con un enfoque particular en el Reino Unido, Hong Kong, Australia y Estados Unidos, y con experiencia local adicional en Francia, España, Rusia, Emiratos Árabes, China y Singapur.

Nuestro equipo de mercado de capitales en España trabaja junto con nuestros expertos sectoriales en energía, minas, financiero, seguros, infraestructuras, inmobiliario, bienes de consumo, tecnología, medios y telecomunicaciones.

Strengths One interviewee comments: "They were very good and it was a multi-jurisdictional exercise because the company had assets in many countries and they were extremely good in co-ordinating the advice from local counsel as well."

CHAMBERS GLOBAL-WIDE 2020

AREAS OF SPECIALISATION

- **Renta Variable** – asesoramos a emisores y entidades colocadoras en emisiones y ofertas de valores complejas, incluyendo salidas a Bolsa y ofertas secundarias tales como ofertas públicas y privadas, emisiones con derechos de suscripción preferente, bloques y ofertas aceleradas de valores.
- **Deuda convertible y canjeable, e híbridos** – tenemos experiencia significativa en el asesoramiento en emisiones de valores convertibles y/o canjeables, y de valores híbridos.
- **Deuda simple** – asesoramos a entidades del sector público, empresas y bancos de inversión en operaciones nacionales e internacionales de emisión de deuda simple, incluida la emisión de deuda de alta calidad crediticia ("*investment grade*"), "*high-yield*" y de entidades del sector público.

Clients note the firm's "high reactivity and very good knowledge of the securitisation market in Europe."

"I am very impressed with the whole team. Their advice has always been spot-on and thorough. The team is very practical in their approach."

CHAMBERS EUROPE-WIDE 2019

Mercantil

Nuestro equipo de mercantilistas en España cuenta con una consolidada experiencia en el asesoramiento en operaciones complejas e innovadoras en el ámbito nacional e internacional para grandes empresas, bancos de inversión y entidades de capital riesgo.

Nuestra práctica de mercantil se beneficia de nuestra red internacional de oficinas, que proporciona a Herbert Smith Freehills una ventaja única a la hora de abordar operaciones mercantiles dentro de cualquier jurisdicción, así como aquéllas que abarcan varios países.

Ayudamos a nuestros clientes a encontrar la solución más eficaz que asegure la consecución de sus objetivos de negocio.

Strengths Clients commend the practice as comprising "a solid team with the bench strength to deal with intense work."

Interviewees praise the firm's cross-border abilities and "completely international mentality."

CHAMBERS EUROPE 2020

AREAS OF SPECIALISATION

- M&A de empresas cotizadas y no cotizadas
- Capital riesgo
- Reestructuración empresarial
- Derecho mercantil/gobierno corporativo
- Acuerdos mercantiles
- Mercados de capitales
- Joint ventures

Interviewees praise the team's "technical and commercial approach" and value team members' "business-oriented thinking and common sense."

Another source highlights the department's "fantastic client service," reporting: "The team is close to the client, very communicative and anticipates what is to come."

CHAMBERS EUROPE 2019

Litigación, ADR y arbitraje

Nuestro equipo español de litigación, ADR y arbitraje está formado por prestigiosos abogados con amplia experiencia tanto en el asesoramiento de cuestiones pre-contenciosas como en la llevanza de procesos judiciales y procedimientos arbitrales ante tribunales españoles e internacionales.

Nuestros procesalistas tienen una consolidada reputación en la resolución de controversias largas, complejas y de elevado valor, y en la reducción del riesgo contencioso de los asuntos de nuestros clientes. También prestamos asesoramiento en cuestiones pre-litigiosas y trabajamos junto a otros equipos no contenciosos como gestores de riesgos.

La Resolución Extrajudicial de Controversias (REC) es una parte integrante de nuestra práctica, en la que contamos con amplia experiencia.

Strengths Clients report that the lawyers "offer imaginative solutions to the various problems that may arise in the dispute, from its beginning to its end."

Interviewees affirm that the team is "multidisciplinary and international," with sources underlining the firm's "capacity to reach practically any part of the world."

CHAMBERS EUROPE 2020

AREAS OF SPECIALISATION

- Procedimientos mercantiles
 - Financiero
 - Fusiones y adquisiciones
 - Energía
 - Construcción e inmobiliario
 - Litigios mercantiles de carácter general
- Arbitrajes (tanto nacionales como internacionales)
- Procedimientos contenciosos de seguros y reaseguros
- Reestructuraciones y disputas concursales
- Procedimientos contencioso-administrativos y fiscales
- Procedimientos laborales y comunitarios/competencia
- Procedimientos sobre delitos financieros y medioambientales

The department garners praise for its provision of "a top-class service" to clients.

Other sources appreciate the level of expertise offered by the team, underlining that it is "a very experienced law firm in litigation matters."

CHAMBERS EUROPE 2019

Reestructuraciones y concursal

Nuestra firma trabaja con un enfoque multidisciplinar a la hora de atender las necesidades de nuestros clientes. La práctica española de reestructuraciones y concursal combina especialistas de las áreas de mercantil, financiero, fiscal y procesal, con experiencia en reestructuraciones de deuda y complejas situaciones concursales.

Inevitablemente, las pérdidas financieras pueden incrementar el conflicto por parte de los acreedores, resultando en litigios contra la compañía, sus directivos o sus accionistas.

Para ayudar a nuestros clientes a tratar con los conflictos contenciosos que surgen en situaciones concursales, contamos con abogados procesalistas con amplia experiencia en todo tipo de trabajo contencioso relacionado con reestructuraciones y procesos concursales.

Nuestro equipo tiene amplia experiencia en asesorar a deudores, acreedores y sponsors, lo cual nos permite tener un conocimiento profundo de todos los aspectos en la mesa de negociación.

Strengths Satisfied clients emphasise the team's "ability to think practically, deliver results and summarise complex legal arguments."

CHAMBERS EUROPE 2020

AREAS OF SPECIALISATION

- Reorganizaciones societarias
- Asesoramiento preconcursal
- Renegociación de contratos
- Refinanciación y reestructuración de la deuda, ventas de préstamos con problemas de recuperación (NPLs – non-performing loans), debt for equity
- Enajenaciones de activos de sociedades concursadas o en situación de distress
- Venta de sociedades concursadas
- Procedimientos concursales
- Convenios de acreedores

Clients praise the lawyers' "efficient, business-oriented and common-sense" approach.

CHAMBERS EUROPE 2019

SECTORES

Bienes de consumo

Nuestra práctica española está formada por un equipo multidisciplinar con amplia experiencia en este sector y sus distintos segmentos (alimentación y bebidas, textil y calzado, electrónica, hogar y cuidado personal, tabaco y alcohol, etc.)

Aplicamos un enfoque global que abarca toda la cadena de valor del producto, empezando por su fabricación, importación o exportación, pasando por la logística y la distribución y llegando finalmente a la venta minorista (física u online). En cada una de estas fases se plantean distintos problemas de orden mercantil y regulatorio propios de cada tipo de producto, razón por la cual es esencial estar familiarizado con las especificidades de cada segmento.

Además, el asesoramiento en esta área afecta directamente al objetivo principal de toda empresa (la venta del producto), lo cual requiere el servicio ágil, práctico e imaginativo que nuestro conocimiento profundo del sector permite dar.

AREAS OF SPECIALISATION

- Régimen regulatorio del producto (sustancias/ preparados peligrosos, medicamentos, cosméticos, marcado CE, etc.)
- Contratación mercantil (contratos de distribución, franquicia, agencia, suministro, servicios logísticos, etc.)
- Comercio minorista (actividades promocionales, normas autonómicas con incidencia en la venta minorista, etc.)
- Defensa de la competencia
- Competencia desleal
- Propiedad industrial (marca, diseño industrial, patentes, etc.)
- Publicidad comercial, etiquetado de productos, declaraciones nutricionales y de propiedades saludables, etc.
- Protección de consumidores (cláusulas abusivas, garantías legales, etc.)
- Comercio electrónico (contratos electrónicos, ventas a distancia, comunicaciones comerciales, etc.)
- Comercio exterior (clasificación arancelaria, normas de origen, acuerdos comerciales preferenciales, importaciones paralelas, control aduanero de vulneraciones de la propiedad intelectual, etc.)

Capital riesgo

Nuestros abogados en España asesoran en innumerables operaciones de M&A y capital riesgo, tanto a sponsors como a vendedores, bancos financiadores y equipos directivos.

Nuestra práctica de capital riesgo cuenta con la dedicación de un sólido equipo de socios y asociados con una dilatada experiencia, asesorando en la creación y registro de entidades de capital riesgo, en sus inversiones, en el asesoramiento recurrente a las compañías del portfolio y en su posterior desinversión.

Este equipo incluye también miembros de la práctica de financiero (que asesoran tanto en aspectos de Derecho inglés como español), así como abogados del equipo de fiscal. Estos últimos tienen una amplia experiencia tanto en la estructuración de operaciones (incluyendo estructuras upstream y de adquisición), como en la preparación del modelo financiero (junto al cliente y sus asesores financieros), lo que nos diferencia de nuestros competidores.

Por todo ello, el conocimiento que tiene nuestro equipo en este tipo de operaciones y el enfoque comercial de sus integrantes nos permite ofrecer a nuestros clientes un asesoramiento integral, innovador y comercial a la hora de abordar estas operaciones.

ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN

- Operaciones de *public to private* (p2p)
- Operaciones de leverage y management buy-out
- Operaciones de coinversión
- Financiación de adquisiciones de *buy-out*
- Estructuración fiscal de las operaciones de capital riesgo
- Constitución y registro de fondos

Strengths Sources highlight the lawyers for being "easy to access, with prompt responses and always available."

Clients laud the team's "clear explanations and commercial attitude."

CHAMBERS EUROPE 2020

"The lawyers are extremely responsive and understand very quickly what the transaction requires," attest clients, adding: "From a technical point of view, they un-complicate matters and find solutions."

"They are very helpful and always keep the door open for dialogue. They bring value when you are talking with a fund based abroad, and their network helps."

CHAMBERS EUROPE 2019

Energía y minas

Nuestra práctica española de energía y minas combina nuestras áreas de mercantil, financiero y procesal para prestar un asesoramiento integral a nuestros clientes en sus operaciones en España y en el extranjero.

Nuestro equipo tiene amplia experiencia en el asesoramiento legal a clientes nacionales e internacionales, en operaciones de adquisición o desinversión y en todas las fases de desarrollo de proyectos de energía y minas, así como un conocimiento profundo de derecho público y regulatorio.

Contamos con un experto conocimiento de los sectores y de sus riesgos inherentes, trabajando conjuntamente con otros abogados de las prácticas de mercantil, financiero y procesal de la firma.

AREAS OF SPECIALISATION

- Fusiones y adquisiciones
- Desarrollo y financiación de proyectos
- Pleitos y arbitrajes
- Derecho público y regulatorio
- Medioambiente y urbanismo

SECTORES

- Energía
 - Electricidad
 - Renovables
 - Petróleo y gas
- Minas



Strengths Interviewees laud the "very strong team with excellent sector knowledge and the capability to work in international transactions."

The firm draws further praise from clients for the lawyers' "availability and responsiveness."

CHAMBERS EUROPE 2020

Sources recommend the team for its "flexibility, profound knowledge of transactions in the energy sector and commitment to the client," adding that team members "throw themselves into the advice they give."

Others are quick to outline the benefits of the firm's international footprint, explaining that the team can easily provide "advocacy services in a wide range of countries and jurisdictions."

CHAMBERS EUROPE 2019

Infraestructuras y transporte

Nuestra práctica española de infraestructuras y transporte asesora en grandes operaciones y proyectos, tanto en España como a nivel internacional.

Asesoramos a nuestros clientes, principalmente compañías del sector, fondos de infraestructura, instituciones financieras y entidades públicas, en operaciones de adquisición o desinversión, así como en cualquiera de las fases de desarrollo de un proyecto de infraestructuras o transporte asistiéndoles en cualquier jurisdicción.

Nuestro equipo cuenta con un profundo conocimiento del sector y de sus riesgos inherentes, trabajando conjuntamente con otros abogados de las prácticas de mercantil, financiero y procesal de la firma.

ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN

- Fusiones y adquisiciones
- Desarrollo y financiación de proyectos
- Colaboraciones público-privadas
- Derecho público y regulatorio
- Medioambiente y urbanismo
- Pleitos y arbitrajes

SECTORES

- Agua, residuos y otros servicios públicos
- Aviación y aeropuertos
- Puertos
- Ferrocarril y carreteras
- Postal y logística
- Construcción e ingeniería
- Infraestructuras de carácter social
- Defensa



Strengths Interviewees describe the lawyers as "serious, knowledgeable and up to date."

Clients highlight the team's "efficiency in solving complex situations."

CHAMBERS EUROPE 2020

The team is commended for its "very strong understanding of the infrastructure market and fund players," with the same interviewee continuing: "It is an excellent source of information and legal advice."

Another source underlines the firm's "very pragmatic and proactive approach."

CHAMBERS EUROPE 2019

Medioambiente y urbanismo

Nuestra práctica española de medioambiente y urbanismo combina un profundo conocimiento del sector con las prácticas de derecho regulatorio, mercantil, financiero y procesal para proporcionar un servicio integral a nuestros clientes.

Asesoramos a compañías del sector, fondos de infraestructuras, instituciones financieras y entidades públicas en una amplia variedad de asuntos relacionados con el medioambiente y el urbanismo.

AREAS OF SPECIALISATION

- **Asesoramiento medioambiental:** residuos, agua, emisiones, IPPC, EIA, protocolo de Kioto, materiales radioactivos, etc.
- **Asesoramiento jurídico en cuestiones relativas a contaminación de suelos** (procesos de declaración de contaminación, así como la negociación de acuerdos de venta y compra de terrenos contaminados) y cuestiones relacionadas con el comercio de derechos de emisión (permisos, compraventa, etc.)
- **Procesal:** asesoramiento pre-contencioso, contencioso (incluyendo delitos medioambientales), así como dirección letrada en recursos administrativos y contencioso-administrativos y arbitrajes
- **Desarrollo y financiación de proyectos** en el sector medioambiental (energías renovables, residuos, desalación, tratamiento de aguas, plantas hidráulicas, minas, etc.)
- **Contratos y acuerdos** sobre aspectos con implicaciones medioambientales
- **Aplicación y cumplimiento de directivas comunitarias** (información actualizada sobre directivas, leyes y reglamentos)
- **Preparación de normativa medioambiental:** IPPC, residuos, agua, responsabilidad medioambiental, etc.
- **Urbanismo:** planeamiento, gestión, disciplina urbanística, etc.



LAW FIRM OF THE
YEAR IN
ENVIRONMENT
BEST LAWYERS 2018

Strengths Sources value the lawyers' knowledge of environmental issues and underline the department's "discipline and compliance with established deadlines."

Interviewees report that the team is "very responsive, thoughtful and has a very good grasp of the issues."

CHAMBERS EUROPE 2020

Seguros

Nuestra práctica española de seguros ofrece asesoramiento en tanto en reclamaciones y litigios como en cuestiones regulatorias y operaciones mercantiles. Nuestros abogados combinan su experiencia técnica con un conocimiento exhaustivo de los mercados internacionales de seguro.

Nuestra práctica de seguros internacional está considerada como una de las más especializadas. Contamos con abogados especializados en derecho comparado e internacional del seguro y amplia experiencia en la gestión de conflictos multijurisdiccionales.

Asesoramos tanto a compañías aseguradoras y reaseguradoras como a empresas aseguradas, cautivas y *brokers* nacionales como internacionales.

Nuestra práctica contenciosa es una de las más reputadas para la gestión de reclamaciones de gran complejidad en el ámbito del seguro. Ofrecemos un asesoramiento estratégico integral que incluye el uso de mediación, arbitraje o procedimientos judiciales. Nuestra experiencia incluye tanto conflictos relacionados con cuestiones mercantiles y regulatorias, así como controversias sobre cobertura de seguros y reaseguros, responsabilidad civil y de productos, construcción y energía.

Nuestro equipo de regulatorio cuenta con abogados con amplia experiencia en el mercado de seguros que nos permite ayudar, tanto a aseguradoras como a *brokers*, a resolver los distintos retos que surgen en su actividad.

Nuestro profundo conocimiento del sector nos permite combinar un alto nivel de asesoramiento legal con una visión práctica de los problemas que se nos plantean.

Strengths One client hails the team as "very talented," further praising the lawyers' "ability to quickly understand complex business situations and provide precise legal support."

Interviewees affirm: "The advice is rigorous, serious and committed to the client."

CHAMBERS EUROPE 2020

ÁREAS DE ESPECIALIZACIÓN

- **Contencioso**
 - Especialización sectorial
 - Líneas financieras
 - Fraudes comerciales e infidelidad de empleados
 - Marítimo
 - Aviación
 - Reaseguro
 - Líneas especiales
 - Riesgo político, terrorismo, y seguros de secuestro y rescate
 - Contingencias
 - Subrogación/ recobros
- **No contencioso**
 - Cumplimiento normativo y gobierno corporativo
 - Productos
 - Ciberriesgo e *Insurtech*
 - Operaciones mercantiles e inversiones

Clients emphasise the "strong cross-border abilities of the team," with one source adding that the firm's handling of international mandates is "exceptional."

Another impressed interviewee emphasises the lawyers' "perfect knowledge of the insurance market."

CHAMBERS EUROPE 2019

TMT/ IP

Nuestra práctica española de TMT/PII trabaja conjuntamente con nuestra red global en una amplia serie de cuestiones legales relacionadas con acuerdos comerciales estratégicos, operaciones de fusiones y adquisiciones, incrementos de capital, litigios, propiedad industrial e intelectual, financiero y fiscalidad, en mercados tanto nacionales como internacionales.

El sector tecnológico y de las telecomunicaciones brinda retos singulares a nuestros clientes debido al incremento de la convergencia del sector, la estricta regulación e intensa competencia.

Contamos con una experiencia incomparable en el sector de TMT y amplios recursos a nivel global. Nuestra oficina en Madrid trabaja conjuntamente con otras oficinas en Asia, Australia, Europa y Oriente Medio para ofrecer un servicio verdaderamente global.

Somos conscientes también de la importancia de las cuestiones editoriales y los derechos de autor en el nuevo ámbito tecnológico, mediático y de las telecomunicaciones. Asesoramos en temas de gestión de la información, intimidad y protección de datos. Para ofrecer un servicio completo de todos los aspectos legales del asunto, nuestro equipo de TMT/PII está formado por abogados de las prácticas de competencia, mercantil, financiero y procesal.

Strengths One client remarked: "They understand the business realities that we have to grapple with and help us meet our objectives," adding: "Their advice is always very commercially focused, which is extremely helpful."

CHAMBERS GLOBAL-WIDE 2020

AREAS OF SPECIALISATION

- Propiedad industrial e intelectual
 - Copyright de diseños y bases de datos
 - Gestión de la información y protección de datos
 - Patentes
 - Marcas
 - Modelos de utilidad
 - Diseños industriales
- TMT (Telecomunicaciones, medios y tecnologías)

"I was very happy with the firm - they are very positive and hard-working, and we achieved some very good successes."

"They are very good at understanding our products - sometimes better than us."

CHAMBERS EUROPE-WIDE 2019

Una firma responsable

En Herbert Smith Freehills, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) se construye sobre nuestros valores de igualdad, justicia y solidaridad.

Fomentando la iniciativa global de la firma, desde nuestra oficina de Madrid apoyamos proyectos sociales que, directa o indirectamente, ayudan a colectivos desfavorecidos en nuestra sociedad, fomentando, además, el espíritu solidario y el compromiso social de cada uno de los miembros de nuestro equipo.

Nuestro Comité de RSC, integrado por socios, asociados y miembros de Business Services de la oficina, valora los diferentes proyectos en los que colaborar, de manera que cada uno de ellos se gestiona y lidera atendiendo a las competencias y habilidades específicas que se necesitan para completarlos con éxito.

Nuestros proyectos de RSC se materializan en iniciativas a largo plazo y acciones puntuales, y se estructuran en torno a tres líneas de actuación:

- **Trabajo pro bono:** prestamos asesoramiento gratuito a entidades sin ánimo de lucro con fines benéficos o asistenciales.
- **Iniciativas medioambientales:** organizamos diversos proyectos y actividades de concienciación que contribuyen a la reducción de nuestra huella de carbono y a consolidar nuestro compromiso con el medio que nos rodea.
- **Acción social:** colaboramos regularmente en iniciativas de diferentes organizaciones de carácter social enfocadas a mejorar su integración y condición actual, equilibrando situaciones de desigualdad.

Diversidad e integración

Diversidad e integración han sido y son valores muy relevantes para nuestra firma que forman parte del acervo de valores que nos definen. Nos proporcionan un valor añadido que atrae y retiene el mejor talento, involucra activamente a nuestra gente, y fomenta la innovación y la atención individualizada a las distintas necesidades de nuestros distintos clientes.

La oficina de Madrid lanzó su iniciativa de Diversidad e Integración en 2012. El objetivo final de este grupo es el compromiso de fomentar de una manera global la diversidad e integración en la sociedad; y actualmente, sus actividades están primordialmente enfocadas en temas de género y en el fortalecimiento de la posición de la mujer y discapacitados en el entorno laboral.

