



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Temporalitat en l'ocupació pública:

Un mal endèmic

STJUE de 19 de març de 2020, C-103/18 i C-429/18

Dr. Joan Mauri

Professor de Dret Administratiu de la Universitat de Barcelona

jmaurim@ub.edu

Directiva 1999/70/CE, de 28 de juny, relativa a l'Acord Marc sobre el treball de duració determinada

Clàusula 5.1

Adopció de mesures adreçades a evitar la utilització abusiva de contractes o relacions laborals de duració determinada

Prevenir la utilització successiva de contractes o relacions laborals de duració determinada

Els Estats membres, quan no existeixen mesures legals equivalents per a prevenir els abusos, introduiran una o varies de les següents mesures:

La determinació de **raons objectives** que justifiquen la renovació dels contractes o relacions laborals per temps determinat

L'assenyalament de la **duració màxima total** dels successius contractes de treball o relacions laborals per temps determinat

L'establiment del **nombre de renovacions** dels contractes o relacions laborals per temps determinat

Directiva 1999/70/CE, de 28 de juny, relativa a l'Acord Marc sobre el treball de duració determinada

Clàusula 5.2

Adopció de mesures adreçades a evitar la utilització abusiva de contractes o relacions laborals de duració determinada

Els Estats membres determinaran, quan resulti necessari, en què condicions els contractes laborals de duració determinada

Es consideraran successius

Es consideraran celebrats per temps indefinit

Directiva 1999/70/CE, de 28 de juny, relativa a l'Acord Marc sobre el treball de duració determinada

Clàusula 5

Els **Estats** membres determinen, quan resulti necessari, en què condicions els contractes de treball o les relacions laborals de duració determinades es consideren "successives"

Els **Estats** membres han de determinar les mesures a introduir per evitar la utilització abusiva de les relacions per temps determinat

Els **Estats** membres han d'establir en què condicions les relacions successives es consideraran establertes per temps indefinit

Directiva 1999/70/CE, de 28 de juny, relativa a l'Acord Marc sobre el treball de duració determinada

STJUE de 19 de març de 2020, C-103/18 i C-429/10

La clàusula 5.1 de la Directiva no és incondicional i suficientment precisa per a què un particular la pugui invocar directament davant d'un jutge nacional i obtenir un resultat

Una disposició del Dret de la Unió sense efecte directe no es pot invocar amb la finalitat d'excloure l'aplicació d'una disposició del Dret Nacional que li pugui ser contrari

Un jutge nacional no pot deixar sense aplicació una disposició del Dret intern, però ha de procurar interpretar-la a la llum de la finalitat i l'objecte de la Directiva que és prevenir i evitar l'abús de les relacions de treball per temps determinat

(qüestionament del principi d'eficàcia directa i supremacia del dret comunitari)

(SJC-A nº 4 d'Alacant, de 8 de juny de 2020)

Directiva 1999/70/CE, de 28 de juny, relativa a l'Acord Marc sobre el treball de duració determinada

El Dret de la Unió Europea no permet a un jutge nacional, que coneix d'un litigi entre un interí i una Administració, no aplicar la normativa que regula l'ocupació pública perquè considera que no és conforme amb la clàusula 5.1 de l'Acord Marc

Qualsevol reclamació administrativa o judicial en què s'invoqui ritualment, de forma automàtica, com a únic fonament de la pretensió d'un interí, l'aplicació de la clàusula 5.1 de l'Acord Marc hauria d'estar destinada al fracàs

El concepte "successives" relacions en la Directiva 1999/70/CE

L'objectiu de la clàusula 5 de la Directiva és prevenir els abusos com a conseqüència de la utilització "successiva" de contractes o relacions laborals determinades

Això exclouria aquells supòsits en els quals la relació laboral és la primera i l'única establerta entre les parts (interins de llarga duració)

STJUE de 22 de gener de 2020, C-177/18

El concepte "successives" relacions en la Directiva 1999/70/CE

STJUE de 19 de març de 2020, C-103/18 i C-429/18

No és pot excloure del concepte "successives" relacions de duració determinada

Una situació en la que un empleat públic nomenat sobre la base d'una relació de servei de duració determinada fins que la plaça vacant sigui proveïda de forma definitiva, ha ocupat el mateix lloc de treball de forma ininterrompudament durant varis anys i ha desenvolupat de forma constant i continuada les mateixes funcions, quan el manteniment d'aquest empleat públic en aquesta plaça vacant es degut al no compliment per part de l'Administració de la seva obligació legal d'organitzar en el termini previst un procés selectiu amb l'objectiu de proveir definitivament l'esmentada plaça vacant i la seva relació de servei s'hagi prorrogat d'any en any

La clàusula 5ª de l'Acord Marc es pot aplicar a una primera i única relació "inusualment/irregularment llarga"
(SJ-CA nº 14 de Madrid, de 29 de juny de 2020)

El concepte "successives" relacions en la Directiva 1999/70/CE

STJUE de 19 de març de 2020, C-103/18 i C-429/18

No és pot excloure del concepte successives relacions de duració determinada
La situació d'un interí que hagi desenvolupat de forma continuada i ininterrompuda el mateix lloc i les mateixes funcions
L'Administració no hagi complert l'obligació legal d'organitzar un procés regular de selecció

Article 10.4 TREBEP

Les places vacants que acompleixin els funcionaris interins s'han d'incloure en l'oferta de feina corresponent a l'exercici en que es produeix el seu nomenament i, si no és possible, en la següent

Regulació desplaçada per les previsions de la LGPE sobre taxes de reposició d'efectius
(SSTS, Sala del Contenciós, de 2 de desembre de 2015, rec. 401/2014 i de 21 d'abril de 2017, rec. 1688/2016)

El concepte "successives" relacions en la Directiva 1999/70/CE

STJUE de 19 de març de 2020, C-103/18 i C-429/18

No és pot excloure del concepte successives relacions de duració determinada
La situació d'un interí que hagi desenvolupat de forma continuada i ininterrompuda el mateix lloc i les mateixes funcions
L'Administració no hagi complert l'obligació legal d'organitzar un procés regular de selecció

Només si en un determinat exercici pressupostari ha esta possible l'oferta de la plaça i aquesta no s'ha convocat per inactivitat de la pròpia Administració, i no per altres circumstàncies, es podrà afirmar el no compliment d'aquesta obligació legal i, en conseqüència, una possible situació d'abús

Per tant, caldrà estar sempre a les circumstàncies concretes del cas i acreditar la producció d'aquesta situació de falta d'activitat

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

La clàusula 5.1.a) de la Directiva permet als Estats membres la determinació de les raons objectives que justifiquen l'existència, la renovació i el manteniment de relacions laborals per temps determinat

Les raons objectives són circumstàncies específiques i concretes que caracteritzen una determinada activitat i permeten la seva cobertura a través de relacions laborals per temps determinat

Aquestes circumstàncies tenen el seu origen en l'especial naturalesa de les tasques a realitzar o en la persecució d'un objectiu legítim de política social

(SSTJUE de 23 d'abril de 2009, C-378/07 a C-380/17, de 26 de gener de 2012, C-586/10 i de 13 de març de 2014, C-190/13)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Raons objectives i circumstàncies específiques i concretes

Obligació dels Estats membres d'organitzar el servei de manera que es garanteixi una proporció constant entre el nombre d'empleats públics i el d'usuaris del servei, una proporció que depèn de múltiples factors, alguns dels quals són difícilment controlables o previsibles, amb la qual cosa s'ha d'admetre que en aquestes circumstàncies es pot fer evident una necessitat particular de flexibilitat que pot arribar a justificar la utilització de successives relacions de duració determinada

(STJUE de 26 de novembre de 2014, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 i C-418/13: educació; i de 14 de setembre de 2016, C-16/15: sanitat)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Raons objectives i circumstàncies específiques i concretes

Una normativa d'un Estat membre que permet la renovació de relacions de duració determinada per a substituir personal dels serveis públics a l'espera que conclouin els processos selectius per a la contractació de personal titular, pot considerar-se legítima, sempre i quan existeixi concreció i certesa en el moment temporal en què els esmentats processos s'han d'organitzar, celebrar i concloure, en el ben entès que la convocatòria dels procediments regulars d'ingrés no pot dependre de decisions discrecionals de cadascuna de les Administracions públiques

(STJUE de 26 de novembre de 2014, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 i C-418/13)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Raons objectives i circumstàncies específiques i concretes

L'estructuració dels serveis públics en organitzacions dotades de nombrosos efectius de personal provoca inevitablement la necessitat de substitucions temporals a causa de situacions de baixa per malaltia, de permís maternal o parental, o altres, precisant que aquestes circumstàncies poden constituir raons objectives que justifiquin la duració determinada del personal substituït i la renovació d'aquestes relacions en funció de les necessitats del servei que es puguin produir

(STJUE de 26 de novembre de 2014, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 i C-418/13)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Raons objectives i polítiques socials

El concepte de raó objectiva pot comprendre mesures dirigides, en especial, a la protecció de l'embaràs i de la maternitat i a permetre que els homes i les dones concilien les seves obligacions professionals i familiar seguint objectius legítims de política social

(STJUE de 26 de gener de 2012, C-586/10)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Raons objectives i polítiques pressupostàries

Les raons de índole financera provocades per una crisi econòmica general no es poden considerar raons objectives que permetin utilitzar lliurement relacions de treball per temps determinant en base a arguments de pura sostenibilitat financera

(STJUE de 24 d'octubre de 2013, C-220-12 i ATJUE de 21 de setembre de 2016, C-614/15)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Utilització del concepte raons objectives

La utilització del concepte dependrà sempre de la valoració de les circumstàncies del cas concret que faci el jutge nacional que haurà de tenir en compte que:

El manteniment d'una relació temporal de llarga duració o la successió de nombrosos nomenaments per a la cobertura de la mateixa posició és un seriós indici de l'existència d'un abús que es pot reforçar en base a la constatació de la pràctica que s'ha seguit en el passat en la utilització de les relacions de treball per temps determinat per un determinat empresari (l'històric)

(STJUE de 26 de gener de 2012, C-586/10)

S'haurà de tenir en compte l'existència en un determinat sector d'activitat d'un possible dèficit estructural de personal permanent que pot portar a l'encobriment de necessitats estructurals de personal no satisfetes correctament

(STJUE de 26 de novembre de 2014, C-22/13, C-61/13 i C-418/13)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Utilització del concepte raons objectives pels jutges nacionals

L'existència de successives relacions de servei per temps determinat de forma ininterrompuda o la constatació d'un nomenament originari i de les successives prorrogues en favor de la mateixa persona, en idèntiques o similars funcions, *no implica automàticament un situació d'abús* i no resulta suficient per afirmar, per ella mateixa, una presumpció de frau de llei

(SSTSJ, Sala del Contenciós, de Madrid de 3 de maig i de 2 de juliol de 2018, rec. 1357/2017 i 1276/2017; de Canàries, Santa Cruz de Tenerife, de 25 de setembre de 2019, rec. 154/2019)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Utilització del concepte raons objectives pels jutges nacionals

No es pot inferir amb una espècie d'automatisme que si hi ha funcionaris interins durant un seguit d'anys es pot provar la realitat d'un abús en la contractació

(STSJ, Sala del Contenciós, d'Astúries de 19 de febrer de 2020, rec. 359/2019)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Utilització del concepte raons objectives pels jutges nacionals

El reconeixement d'aquesta situació d'abús es fa difícil quan la successió de nomenaments s'ha fet en distints moments, per a diverses unitats i en diferents categories o llocs de treball, el que no permet pensar en la cobertura de necessitats permanents amb una cadena de nomenaments eventuais

(SJC-A, nº 2, de Zaragoza de 4 de juny de 2018, rec. 161/2018; STSJ, Sala del Contenciós, de Galicia de 24 de febrer de 2020, rec. 4/2019)

De la mateixa manera, la cobertura de necessitats conjunturals de reforç, que es poden anar renovant d'any en any per garantir la cobertura d'un servei estructural, no constitueixen un situació d'abús, si es fa a l'empara de convenis amb altres Administracions, la qual cosa proporciona una justificació objectiva i suficient per mantenir o renovar una relació interina

(STSJ, Sala del Contenciós, de Galicia de 12 de febrer de 2020, rec. 232/2019)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Utilització del concepte raons objectives pels jutges nacionals

És perfectament lògic, encara més resulta obligat, definir l'autèntica naturalesa de la relació o relacions de servei determinades per esbrinar a través de l'anàlisi de l'històric si l'Administració ha pogut actuar en frau de llei –article 6.4 del Codi Civil- i emparant-se en el text d'una norma perseguir una finalitat contrària a l'ordenament jurídic

(STSJ, Sala del Contenciós, de Madrid de 10 de maig de 2018, rec. 508/2017)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Utilització del concepte raons objectives pels jutges nacionals

Tanmateix, s'haurà de provar sempre pels interessats que als successius nomenaments de duració determinada se'ls ha aplicat la normativa relativa als funcionaris interins d'una manera desviada o incorrecta que comporti una autèntica utilització abusiva perquè s'ha realitzat sense la concurrència d'algun supòsit concret que la permet o perquè la relació continués al marge de les circumstàncies objectives que la poguessin justificar

(SSTSJ, Sala del Contenciós, de Madrid de 3 de maig de 2018, rec. 1357/2017; i de Galicia, de 19 de febrer de 2020, rec. 469/2019)

Les irregularitats greus o essencials

La causa, els períodes de temps anormals o inusualment llargs la continuació "anormal"

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Utilització del concepte raons objectives pels jutges nacionals

Tot i amb això, resulta evident que quan es fa un nomenament perllongat, encadenat i successiu de personal, efectuant enllaços reiterats de nomenaments s'acaba demostrant que, en definitiva, s'està atenent a necessitats permanents a través de nomenaments temporals, la qual cosa constitueix un frau de llei de l'article 6.4 del Codi Civil que exigirà de l'Administració l'adopció de les mesures oportunes per atendre a la cobertura d'aquesta necessitat com correspon legalment

(SJC-A, nº 1, de Albacete, de 14 de gener de 2020, rec. 340/2019)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Utilització del concepte raons objectives pels jutges nacionals

La interinitat en plaça vacant no pot romandre en el temps sense una causa que la justifiqui; si en l'origen hi pot haver una raó objectiva per acudir a un nomenament interí en plaça vacant per necessitats del servei aquesta pot anar desapareixen amb el transcurs del temps. L'existència d'una vacant coberta per un interí de llarga duració resulta sempre indicativa d'una necessitat que justifica la seva provisió a través de les ofertes i les convocatòries dels pertinents processos selectius, llevat que es justifiqui expressament el fonament objectiu de què s'ha emprat un període dilatat de temps per cobrir les places corresponents a través dels sistemes regulars

(STSJ, Sala del Contenciós, de Castilla-Lleó, Valladolid, de 22 de juny de 2018, rec. 129/2018)

Les raons objectives que justifiquen les relacions de treball per temps determinat en la Directiva 1999/70/CE

Utilització del concepte raons objectives pels jutges nacionals

El no compliment de l'obligació de publicar les ofertes i convocar les places cobertes per funcionaris interins durant un període prolongat de temps, el que pressuposa el manteniment de la situació d'interinitat com a conseqüència d'una situació de crisi econòmica que impedeix l'aprovació de les ofertes públiques, entesa com a una mesura de política econòmica fonamentada en la competència de l'Estat per a l'ordenació general de l'economia, implica que la situació d'interinitat mantinguda en el temps es, en definitiva, conseqüència de la situació extraordinària i no la manifestació d'una actitud fraudulenta de l'Administració pública, amb la qual cosa la relació d'interinitat de llarga duració es desenvolupa de forma plenament ajustada a la llei i acreditada en causes objectives

(STSJ, Sala del Contenciós, d'Extremadura de 18 de gener de 2018, rec. 8/2018; SJC-A, nº 1 de Palència de 27 de setembre de 2019, rec. 87/2019)

Els processos d'estabilització com a mesures adequades per a prevenir o sancionar els abusos

Els processos selectius per a cobrir les places *és consideren mesures adequades per evitar la perpetuació d'una situació d'abús* sempre i quan *el seu règim estigui determinat*, es fixi *un termini concret de realització* i es permetin als interessats *fer valer els seus drets* de participació d'una forma efectiva

(STJUE de 26 de novembre de 2014, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 i C-418/13)

Els processos d'estabilització que depenen de criteris econòmics o de la *discrecionalitat de l'Administració* en la convocatòria de les places de manera que la norma només estableix una *facultat* de l'Administració per convocar-les no es consideren una mesura equivalent per evitar una utilització d'abús

Sobretot si la convocatòria està oberta a tots els interessats i no s'estableix una *preferència* dels interins per l'ocupació de les places un cop s'ha superat el procés de selecció

(STJUE de 19 de març de 2020, C-103/18 i C-429/10)

La conversió de la relació en permanent com efecte sanció

STJUE de 19 de març de 2020, C-103/18 i C-429/10

La transformació de la relació en estable i permanent està exclosa categòricament en virtut del Dret espanyol; l'accés a la condició de personal estatutari només és possible a través de la superació d'un procés de selecció

La clàusula 5 de l'Acord Marc no imposa als Estats membres una obligació general de transformar en contractes per temps indefinit els contractes de duració determinada

Tanmateix, l'ordenament jurídic intern de l'Estat membre ha de comptar amb una altra mesura efectiva per a **evitar** i, si s'escau, **sancionar** la utilització abusiva de successius contractes de duració determinada

La conversió de la relació en fixa com efecte sanció

Els Estats membres estan obligats a adoptar mesures per a prevenir els abusos com a conseqüència de la utilització abusiva de contractes de duració determinada

Tanmateix, quan es produeix una utilització abusiva, els Estats han de poder aplicar mesures que permetin corregir els abusos

Una mesura d'aquest tipus figura expressament a la clàusula 5.2.b) de la Directiva: la transformació de la relació en una d'indefinida i fixa; tanmateix, aquesta es una mesura que els Estats poden adoptar "quan resulti necessari" i per tant, s'entén com una facultat però no com una obligació dels Estats membres

Correspon a les autoritats nacionals adoptar les mesures apropiades per sancionar aquelles situacions en les quals s'ha produït un abús, mesures que han d'ésser proporcionades, efectives i dissuasives per garantir l'efectivitat de la Directiva

(SSTJUE de 3 de juliol de 2014, C-362/13, C-363/13 i C-407/13; de 26 de novembre de 2014, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 i C-418/13; i de 14 de setembre de 2016, C-16/15)

La conversió de la relació en fixa com efecte sanció

Els Estats membres tenen un marge en l'elecció d'aquestes mesures, fins al punt que un Estat membre pot no imposar la conversió de les relacions de duració determinada en duració indefinida, però la condicionalitat comunitària obliga a garantir que les sancions previstes siguin suficientment efectives i dissuasives per **assegurar l'eficàcia de la Directiva**

(STJUE de 7 de setembre de 2006, C-53/04)

La indemnització "laboral" com efecte sanció

STJUE de 22 de gener de 2020, C-177/18

L'Acord Marc s'ha d'interpretar en el sentit que no s'oposa a una normativa nacional que no preveu l'abonament de cap indemnització pels funcionaris interins ni pels funcionaris de carrera quan s'extingeix la relació de servei, mentre que preveu l'abonament d'una indemnització al personal laboral fix quan finalitza el contracte de treball per causes objectives

L'Acord Marc s'ha d'interpretar en el sentit que no s'oposa a una normativa nacional que no preveu l'abonament de cap indemnització pel cessament dels funcionaris interins, mentre que al personal laboral temporal se'l concedeix una indemnització quan finalitzi el contracte de treball

STS, Sala del Contenciós, de 21 de juliol de 2020, rec. 102/2018

“La legislació espanyola sobre funció pública, que no prevé el abono de indemnización alguna a los funcionarios interinos, ni a los funcionarios de carrera cuando se extingue la relación de servicio, no se opone a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada”

Les mesures efectives i dissuasives que assegurin la sanció per la utilització irregular de les relacions de treball per temps determinat en el dret intern

Article 6.4 CC

Frau de llei: aplicació de la norma que s'ha tractat d'eludir

Article 7.2 CC

Abús de dret: indemnització i adopció de mesures judicials i administratives que impedeixin la persistència de l'abús

Aplicació del dret que es tracta d'eludir,

Adopció de mesures que impedeixen la persistència de l'abús

Indemnització del mal produït

Les mesures efectives i dissuasives que assegurin la sanció per la utilització irregular de les relacions de treball per temps determinat en el dret intern

SSTS, Sala del Contenciós, de 26 de setembre de 2018, rec. 785/2017 i rec.1305/2017

Utilització abusiva de nomenaments administratius de personal no permanent i pròrroga indeguda del funcionari interí

El cessament de l'interí sobre el qual s'ha produït una situació d'abús **no té causa legal** i la seva solució es la subsistència i continuïtat de la relació sempre que s'acrediti la permanència i estabilitat de la necessitat que s'ha volgut cobrir

Després del corresponent estudi de necessitats, s'ha de procedir, si s'escau, a la creació de la corresponent plaça i dotació del lloc de treball i convocar un procés d'oferta i selecció regular

S'han d'abonar al funcionari les retribucions des del moment en que va ésser indegudament cessat i retornar-lo al corresponent lloc de treball en el que continuarà fins que es disposi d'un funcionari de carrera per ocupar-lo

S'han de rescabalar tots els danys i perjudicis acreditats que la situació d'abús hagi induït o provocat i s'hagin pogut patir per l'interí afectat

La indemnització del mal causat

L'exclusió de la conversió de les relacions temporals en fixes pot estar justificada en el sector públic pel principi d'igualtat i mèrit que pauta l'accés a les funcions públiques

La conseqüència jurídica de l'ús abusiu de relacions temporals pot consistir en un sistema d'indemnitzacions que s'han de fixar en la mateixa decisió jurídica en la què es declari l'existència de l'abús sense necessitat d'interposició d'una nova acció jurídica

Els possibles conceptes

El valor d'un lloc de treball estable en el sector públic

La pèrdua d'oportunitats d'aconseguir un treball estable de millor qualitat

El "mal" comunitari i l'obtenció d'una sanció efectiva suficientment dissuasiva

(conducta de l'empresari públic i persistència del dany)

Sobre les conseqüències jurídiques derivades d'una situació d'abús apreciada en base a la jurisprudència del TS

SJC-A, nº 4, de Valladolid de 23 d'octubre de 2018, rec. 103/2018

La relació de servei subsisteix i continua des de la data del cessament, amb tots els drets professionals i econòmics inherents a la mateixa

S'ha de realitzar el corresponent estudi per valorar de una forma motivada i fundada referida a les funcions desenvolupades si procedeix o no la creació d'una plaça estructural, amb les conseqüències lligades a la decisió, entre d'altres, la negativa per no apreciar l'existència de dèficit estructural de llocs fixos, o la positiva, amb la creació de la plaça i la seva oferta i convocatòria pública

STSJ, Sala del Contenciós, de Galícia de 26 de febrer de 2020, rec. 360/2019

La consolidació judicial de la posició de l'interí en una plaça vacant pressuposa que només podrà ser cessat en els supòsits d'amortització o quan la plaça sigui objecte de provisió pels procediments legalment admesos

Sobre les conseqüències jurídiques derivades d'una situació d'abús apreciada en base a la jurisprudència del TS

SJC-A, nº 4, de Valladolid de 23 d'octubre de 2018, rec. 103/2018

No es pot negar d'entrada el reconeixement d'un dret a la indemnització, però aquest reconeixement dependrà sempre de les circumstàncies del cas i s'haurà de fer en el mateix procés en què es declari l'existència de l'abús i només es pot fer:

- (1) Si s'ha adduït en el moment processal oportú els danys i perjudicis causats i el concepte o conceptes pels quals varen ser causats
- (2) Si s'ha acreditat per qualsevol dels mitjans de prova admesos en dret, la realitat d'aquests danys i perjudicis, de manera que només pugui quedar per a l'execució de la sentència la determinació de la quantia de la indemnització

En aquesta línia, el concepte de danys perjudicials que es puguin invocar ha d'estar relacionat amb un dany de qualsevol ordre, produït per la situació d'abús, i no a hipotètiques equivalències amb altres relacions laborals

Sobre les conseqüències jurídiques derivades d'una situació d'abús apreciada en base a la jurisprudència del TS

SJC-A, nº 1, de Badajoz de 4 de març de 2020, rec. 231/2020

Deixa clar que serà una valoració judicial la que determini les conseqüències del frau en la contractació i els concrets perjudicis que varen ser infringits en funció de la duració en el temps del nomenament i altres paràmetres sotmesos a la valoració judicial sense automatismes en ordre a aplicar indemnitzacions per acomiadaments propis de l'àmbit laboral

STSJ, Sala del Contenciós, de Catalunya de 20 de juny de 2018, rec. 298/2017

En aquest cas s'ha permès, fora del procediment legalment previst, que durant un temps molt llarg l'Administració hagi disposat d'un servidor públic que a la vegada i pel mateix temps s'ha situat fora del mercat laboral, essent la duració de la relació de més de vuit anys, a la seva finalització pateix l'empleat públic un perjudici clar donat que després d'aquest període situar-se en el mercat de treball pot resultar més difícil, doncs el transcurs del temps i l'edat no és una dada indiferent, abans al contrari, és un element a considerar com a perjudicial