



## **Nota sobre la Sentència del TJUE, de 22 de febrer de 2024, respecte al personal laboral indefinit no fix i la conversió d'aquestes relacions en fixes**

### **1. Antecedents: el personal laboral indefinit no fix.**

Amb caràcter introductor i amb la finalitat de contextualitzar l'assumpte objecte d'anàlisi, cal recordar que el personal laboral indefinit no fix és una tipologia específica de personal laboral al servei de les Administracions Públiques recollit de forma expressa -i per tant reconegut- al TREBEP (arts. 8.2 i 11.1), si bé el citat Estatut no regula aquesta figura ni en desenvolupa el règim.

Malgrat aquest reconeixement normatiu, la creació d'aquesta tipologia de personal i el seu desenvolupament és d'origen jurisprudencial:

En el nostre ordenament es produeix un xoc frontal entre dos règims quan els empleats en règim laboral temporal d'una Administració Pública són contractats per realitzar tasques estructurals i mantenen la seva relació laboral més enllà del temps que correspondria o es produeix qualsevol altra situació que podríem considerar com a frau de llei com ara l'encadenament de contractes laborals temporals per encobrir una relació laboral indefinida. En l'àmbit privat a aquests treballadors els tribunals els reconeixen la condició de treballadors indefinits, gairebé sense excepcions.

Ara bé, l'accés a l'ocupació al servei de les Administracions Públiques es troba regit pels principis constitucionals de mèrit, publicitat, capacitat, etc., uns principis constitucionals d'accés que, segons la jurisprudència del TS al respecte i la vigent normativa d'aplicació, també s'han d'aplicar per a l'accés a l'ocupació pública del personal laboral. Tant és així que, per adquirir la condició de personal laboral indefinit fix de plantilla els empleats públics han de superar prèviament un procés selectiu regit pels esmentats principis constitucionals d'accés.

Per això, encara que rere un contracte laboral temporal s'amagui en realitat una relació laboral indefinida, a l'empleat públic no se li podrà reconèixer la condició de fix de plantilla en la mesura que no hagi superat un procés selectiu regit pels principis d'accés. És en aquest punt on es produeix el xoc entre els dos règims: per una banda tenim l'obligació de considerar indefinit el treballador d'acord amb el règim laboral, però per contra, no podem considerar-lo fix de plantilla a l'Administració, pel fet de no haver superat un procés selectiu regit pels principis d'accés.

Per salvar aquesta contradicció, el Tribunal Suprem a través del seus pronunciaments va - podríem dir-ne- "crear" la figura específica del personal laboral indefinit no fix.

Amb l'entrada en vigor de l'EBEP l'any 2007 es reconeix l'existència d'aquesta figura però no se'n desenvolupa una regulació específica, sinó que el seu règim s'ha d'extreure dels pronunciaments del Tribunal Suprem.

Trobem un primer pronunciament per part de l'Alt Tribunal en la Sentència de 7 d'octubre de 1996, però no és fins a les Sentències de 20 de gener de 1998 i 21 de gener de 1998, i posteriorment, la Sentència de 27 de maig de 2002, que es consolida aquesta figura.

Val a dir, d'acord amb les consideracions abans exposades, que el TS considera aquest personal indefinit per aplicació de la legislació laboral però, tal i com hem indicat, no fix de plantilla, la qual cosa no exclou l'obligació de regularitzar la situació mitjançant el desenvolupament del corresponent procés selectiu per cobrir la plaça definitivament, tan aviat com l'Administració pugui, ja que la cobertura d'una plaça en aquest règim –indefinit no fix- no deixa d'ésser una situació irregular. En un primer estadi, el TS s'inclinava per considerar que es tractava d'una relació temporal sotmesa a condició resolutòria de tal manera que, quan l'Administració procedís a regularitzar la situació mitjançant el corresponent procés selectiu o bé l'amortització de la plaça la relació laboral no fixa restaria vàlidament extingida.

Tanmateix, la doctrina del TS ha anat variant al llarg del temps la seva interpretació de la naturalesa última d'aquesta relació, el seu mode d'extinció i la indemnització a la qual tindria dret un treballador al qual se li hagués reconegut aquesta condició en cas d'extingir-se'n la relació laboral, sent així que els pronunciaments sobre la qüestió han reconegut el dret a percebre una indemnització de 20 dies per any treballat amb el topall d'una anualitat.

No és l'objecte d'aquesta nota, però, realitzar una anàlisi exhaustiva de la naturalesa i evolució d'aquesta figura, sinó simplement posar de relleu els seus trets principals per tal d'enfocar l'anàlisi del pronunciament del TJUE, especialment, respecte els extrems següents:

- L'existència de personal laboral que té reconeguda la condició de personal laboral indefinit no fix no deixa d'ésser una situació irregular que l'Administració té l'obligació de regularitzar amb la cobertura definitiva de la plaça mitjançant els processos reglamentaris que s'escaigui.
- En els casos en els quals l'Administració procedeix a regularitzar aquesta situació mitjançant la cobertura definitiva de la plaça en virtut del procediment que correspongui, els treballadors que ocupen aquestes places en règim indefinit no fix podran participar-hi, però en el cas que no siguin seleccionats la seva relació laboral s'extingirà amb dret a la percepció –segons la posició actual del TS al respecte- d'una indemnització de 20 dies per any treballat amb el topall d'una anualitat. Extinció que també es podrà produir, amb els mateixos efectes, en cas d'amortització de la plaça per raons justificades.
- Moltes d'aquestes situacions s'enquisten en el temps i l'Administració no procedeix a regularitzar la situació d'aquests treballadors.

(Un supòsit diferent és el dels empleats que han esdevingut personal laboral indefinit de l'Administració per efecte d'una subrogació d'empresa, els quals, en virtut de la STS de data 28/01/2022, Recurs: 3781/2020, es consideren fixos si bé amb un règim específic diferent de l'aplicable als altres empleats públics).

## 2. Referències normatives a la figura del personal laboral indefinit no fix.

---

Tal i com apuntàvem abans, l'any 2007, amb l'entrada en vigor de l'EBEP, es va reconèixer de forma expressa l'existència del personal laboral indefinit com una tipologia pròpia i específica del personal laboral al servei de les Administracions Públiques (arts. 8.2 i 11.1), sens perjudici que tal i com també advertíem, el mateix EBEP no desenvolupa el règim ni regula aquesta figura.

No va ser fins a la [LPGE 2017](#), mitjançant la seva **DA 34**, quan es van introduir en l'ordenament algunes previsions específiques en relació a aquesta figura:

**Disposición adicional trigésima cuarta. Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral.**

Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsions de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones Públicas.

Així, d'acord amb la transcrita DA 34 de la PLGE 2017 :

- La contractació temporal s'ha de portar a terme respectant tant els principis d'accés com els límits i previsions de la normativa laboral ( la qual cosa no constituïa cap novetat).
- Es poden exigir o derivar responsabilitats –encara que en termes molt genèrics- als responsables de personal per la generació de personal laboral indefinit no fix, ja que es tracta d'una irregularitat.
- El reconeixement de la condició de personal laboral indefinit no fix no pot produir-se d'ofici o a instància de l'interessat, per part de la pròpia Administració, sinó que cal un pronunciament judicial que ho determini, tal com ja resultava de diferents pronunciaments del TS.

La [LPGE 2018](#) va reproduir la mateixa regulació a la seva **DA 43a**.

Cal recordar, per concloure, que la Disposició Addicional 17a del TREBEP, introduïda en virtut de l'article 1 de la Llei 20/21, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública, contempla i incorpora al TREBEP les previsions abans assenyalades respecte al fet que la contractació temporal s'ha de portar a terme respectant tant els principis d'accés com els límits i previsions de la normativa laboral i preveient la possibilitat d'exigir o derivar responsabilitats –encara que en termes molt genèrics- als responsables de personal per la generació de personal laboral indefinit no fix.

A banda d'aquestes referències normatives, no trobem, en el nostre ordenament, tal i com hem vingut indicant, cap més regulació relativa a aquesta tipologia de personal de manera que el seu règim ha d'ésser extret dels pronunciaments del TS al respecte.

### **3. Els pronunciaments de la Sentència del TJUE de data 22 de febrer de 2024.**

La configuració jurisprudencial que el Tribunal Suprem ha fet del personal indefinit no fix referenciada en els punts anteriors acaba de posar-se en qüestió per part del TJUE, mitjançant la [sentència](#) referenciada a l'encapçalament.

En efecte, la recent sentència del citat Tribunal, de data 22 de febrer de 2024, ha resolt diverses qüestions prejudicials (assumptes C-59/22 i C-110/22) formulades per part del TSJ de Madrid (Sala Social) en relació a dos supòsits plantejats davant el citat Tribunal mitjançant la presentació de sengles recursos de suplicació contra sentències recaigudes en primer instància: a) en primer lloc, el supòsit d'un treballador que havia estat declarat personal laboral indefinit no fix en virtut d'un reconeixement judicial de l'any 2007, amb efectes des de l'any 1994, i que va sol·licitar la conversió del seu contracte de treball en un contracte de treball fix més una indemnització per acomiadament improcedent davant la Jurisdicció Social, la qual va desestimar la corresponent demanda en primera instància, i b) en segon lloc, un treballador temporal des de l'any 1998, i des de l'any 2016 en la modalitat d'interinatge per vacant, que l'any 2020 va presentar la corresponent demanda davant la jurisdicció social per tal que li fos reconeguda la condició de personal laboral indefinit, i subsidiàriament, la condició de personal indefinit no fix.

Amb caràcter introductori, abans d'entrar al fons de l'anàlisi del pronunciament del TJUE, cal recordar que la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord Marc sobre treball de duració determinada en l'àmbit de la UE, determina en la seva clàusula 1a que l'objectiu del citat Acord marc, és:

- a) Millorar la qualitat del treball de duració determinada garantint el respecte al principi de no discriminació.
- b) Establir un marc per evitar els abusos derivats de la utilització successiva de contractes o relacions laborals de duració determinada.

Així mateix, la clàusula 5 de l'Acord, sota el títol Mesures destinades a evitar la utilització abusiva, determina que:

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la **utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada** los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán "sucesivos";
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

Partint d'aquest marc normatiu, el TJUE formula els següents pronunciaments:

1.- En primer lloc, determina que les clàusules 2 i 3 de l'Acord Marc han d'interpretar-se en el sentit que un treballador indefinit no fix ha de considerar-se un treballador amb un contracte de duració determinada als efectes del citat Acord i, en conseqüència, comprès dins el seu àmbit d'aplicació. En definitiva, que les relacions objecte d'anàlisi –indefinides no fixes- poden considerar-se compreses dins l'àmbit d'aplicació de l'Acord Marc.

2.- En segon lloc, el Tribunal determina que la clàusula 5 de l'Acord ha d'interpretar-se en el sentit que dins l'expressió "utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada", que la citada clàusula conté, poden enquadrar-s'hi els contractes indefinits que vinculen els treballadors indefinits no fixos amb l'Administració, quan no es convoca en el termini establert un procés selectiu per a la cobertura definitiva de la plaça ocupada per un treballador indefinit no fix, ja que es considera la situació generada per aquestes relacions com una mena d'encadenament de relacions o contractacions temporals.

Atès que la finalitat de la directiva és prevenir els abusos en l'ocupació temporal, si aquest concepte de "sucesivas relaciones laborales de duración determinada" s'interpretés de forma més restrictiva, i la condició dels indefinits no fixos no hi tingués cabuda, es consolidaria una modalitat d'ocupació que contravé l'Acord marc en la mesura que permet ocupar treballadors de forma precària durant anys.

3.- El TJUE recorda que l'Acord marc imposa als Estats membres l'adopció efectiva i vinculant d'almenys una de les mesures que enumera quan l'ordenament intern de l'Estat no contempla mesures legals equivalents, per tal d'establir límits en la utilització successiva de contractes o relacions de duració determinada amb la finalitat última de prevenir abusos en la temporalitat.

En aquest sentit, el Tribunal considera que la vigent normativa d'aplicació al personal laboral indefinit no fix no resulta suficientment efectiva i dissuasiva a efectes de donar compliment a la clàusula 5a de l'Acord marc que estableix l'obligació de disposar de mesures per evitar la utilització abusiva de la contractació temporal.

4.- En el mateix sentit també es considera com a inadequada, als efectes de les obligacions que imposa la clàusula 5a de l'Acord Marc, la normativa estatal que estableixi el pagament d'una indemnització taxada per extinció del contracte equivalent a vint dies de salari per any treballat amb el límit d'una anualitat, a tot treballador l'ocupador del qual hagi recorregut a una utilització abusiva de contractes indefinits no fixos prorrogats successivament, quan l'abonament de la dita indemnització és independent de qualsevol consideració relativa al caràcter il·legítim o abusi de la utilització d'aquells contractes.

5.- La sentència també determina que una normativa estatal que prevegi que actuacions "irregulars" d'aquesta naturalesa donaran lloc a l'exigència de les responsabilitats que corresponguin a les Administracions Públiques "de conformitat amb la normativa vigent en cadascuna de les Administracions Públiques" és contrària a la clàusula 5 de l'Acord Marc, quan aquestes disposicions estatals no siguin efectives i dissuasives per garantir la plena eficàcia de les normes adoptades de conformitat amb aquella clàusula.

6.- Tampoc no pot considerar-se adequada a la clàusula 5 de l'Acord Marc la convocatòria de processos selectius per regularitzar aquestes situacions, quan aquestes convocatòries són independents de qualsevol consideració relativa al caràcter abusi de la utilització de contractes de duració determinada.

7.- Partint de les anteriors consideracions, el TJUE determina que, a manca d'altres mesures adequades en el Dret intern per prevenir i sancionar els abusos derivats de la utilització successiva de contractes temporals, inclosos els indefinits no fixos, la conversió d'aquests contractes temporals en contractes fixos pot constituir una mesura adequada als efectes de donar compliment a la clàusula 5 de l'Acord Marc . Així mateix es determina que correspon als Tribunals interns de cada Estat modificar la jurisprudència consolidada si aquesta es basa en una interpretació de les disposicions estatals, fins i tot constitucionals, incompatible amb els objectius de l'Acord Marc.

En la nostra opinió, el TJUE confirma que el marc definit per la normativa d'aplicació a partir de la doctrina jurisprudencial del TS respecte el personal laboral indefinit no fix configura un escenari que no pot considerar-se adequat a l'Acord Marc d'ocupació temporal de la UE, i en concret, a l'obligació de disposar de mesures suficientment efectives i dissuasives, o mesures equivalents, per establir límits a la utilització successiva de contractes o relacions de duració determinada amb la finalitat última de prevenir abusos en relació a la temporalitat.

El Tribunal determina que el sistema de regularització del personal indefinit no fix mitjançant la convocatòria dels processos selectius reglamentaris que s'escaiguin per tal de procedir a la cobertura definitiva d'aquestes places, si aquests processos no es convoquen en els terminis establerts i són independents de qualsevol consideració relativa al caràcter abusiú de la utilització de contractes de duració determinada. I tampoc considera una mesura adequada a aquests efectes, la previsió d'una indemnització en cas d'extinció de la relació, si tal i com indicàvem abans, l'abonament d'aquesta indemnització és independent de qualsevol consideració relativa al caràcter legítim o abusiú de la utilització dels citats contractes, tal i com succeeix actualment. I finalment, el TJUE, tampoc considera adequades la previsions genèriques que com hem vist abans, es contenen a la normativa aplicable, respecte a la possibilitat de derivar responsabilitat per la generació d'indefinitos no fixos als responsables de personal.

D'aquesta manera, en aquest punt, en la nostra opinió, no és possible, encara, emetre conclusions definitives respecte a la qüestió més enllà de les consideracions a les que fèiem referència abans pel que fa a la manca d'adequació del model actual al règim definit per l'Acord Marc de l'UE i l'obligació de l'Estat, en aquest cas concret d'adoptar mesures adequades i efectives per lluitar contra l'abús de la temporalitat.

Així doncs, de la mateixa manera que va succeir en relació amb els pronunciaments del TJUE respecte a la temporalitat estructural en el si de les Administracions Públiques de l'Estat espanyol, que va acabar donant lloc a la Llei 20/21, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública, caldrà estar atents a quins moviments fa el legislador estatal per tal de revertir la situació censurada pel TJUE i per definir un marc que no contravingui la clàusula 5a de l'Acord Marc.

I tot això amb el benentès que, tal i com apuntàvem a l'inici, el personal laboral indefinit no fix presenta la particularitat que, malgrat el seu reconeixement exprés per part del TREBEP, el seu règim ha estat configurat per via jurisprudencial, de tal manera que també serà essencial, restar amatents als pronunciaments que a partir d'ara emetin els Tribunals sobre aquesta qüestió, ja que tot apunta que hauran de modificar la seva posició respecte els indefinitos no fixos.

L'única certesa que tenim és que el TJUE s'ha pronunciat de forma expressa en el sentit que, a manca d'altres mesures adequades previstes en el Dret intern per prevenir i, en el seu cas, sancionar, de conformitat amb la clàusula 5a de l'Acord Marc, els abusos derivats de la utilització successiva de contractes temporals, inclosos els indefinitos no fixos, la conversió d'aquests contractes temporals en contractes fixos pot constituir una mesura adequada per donar compliment a la citada clàusula. Això no vol dir que se'n derivi un reconeixement automàtic, ni tampoc, que aquesta sigui la solució per la que s'acabin decantant els Tribunals espanyols o el legislador, però sí, almenys, que aquesta solució semblaria comptar amb l'aval del citat Tribunal.

Tanmateix, per exemple, en la recent Sentència del TS núm. 625/2024 de 29/04/2024 (Rec. 4962/2022), l'Alt Tribunal ha resolt en un procediment per a la unificació de doctrina una qüestió relativa a si el personal laboral indefinit no fixe pot participar en concursos per a la provisió de llocs adscrits al personal laboral quan el Conveni Col·lectiu d'aplicació limita aquesta possibilitat al personal fixe de plantilla, inclinant-se per negar aquesta possibilitat al considerar que es tracta d'una diferència de tracte justificada i que en conseqüència no vulnera el principi d'igualtat.

I en relació a la Sentència del TJUE, el TS es pronuncia en els termes que seguidament reproduïm, d'acord amb els quals, partint del fet que dels pronunciaments del citat Tribunal europeu no se'n pot derivar en cap cas un reconeixement automàtic de fixesa, considera adequada, tal i com apuntàvem la diferència de tracta entre fixos i indefinits, d'acord amb el marc definit per la clàusula 4a de la Directiva 1999/70/CE:

*5.- Es más, de la reciente STJUE de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59/22, C-110-/22 y C-159-22) no se deriva, en ningún caso, la necesidad de la conversión judicial automática de los trabajadores indefinidos no fijos en fijos, que como ya se ha visto es algo incompatible con el sistema español de autoorganización de su propia administración pública -que se basa en los principios de igualdad, capacidad y mérito en el acceso a la función pública- y que se aplica tanto a los funcionarios públicos como a los contratados laboralmente [ STC 236/2015 de 19 de noviembre -FJ 8º y STS -3ª- de 12 de julio de 2023 (Rec. 7815/2020)]. Tampoco se deriva de la indicada sentencia una radical igualdad entre el régimen jurídico de los trabajadores fijos y de los temporales (que asimila, de manera discutible, a los indefinidos no fijos) porque la Directiva 1999/70/CE (cláusula 4ª) permite un trato diferente ente temporales y fijos por razones objetivas. Al margen de los razonamientos específicos analizados en el fundamento anterior, la adscripción del personal temporal a un puesto de trabajo concreto -conectado inevitablemente en razón de su causa de temporalidad-, lo que también es predicable de los indefinidos no fijos, constituye elemento objetivo suficiente que impide la equiparación entre trabajadores fijos y trabajadores temporales en los supuestos de traslado, como explícitamente lo reconoce el convenio de aplicación.*

En qualsevol dels casos la Sentència en qüestió, pot ésser consultada en el següent enllaç:

<https://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

Per últim, cal destacar que recentment, la Sala Quarta del Tribunal Suprem ha dictat una resolució, de data 30 de maig de 2024 (rec. 5544/2023), per la qual ha plantejat una qüestió prejudicial davant del TJUE, respecte a la controvèrsia objecte d'anàlisi.

En concret, en termes de la nota informativa del servei de Comunicació de l'Alt Tribunal: "En esencia, pregunta si es conforme al Derecho de la Unión Europea la doctrina jurisprudencial que niega el reconocimiento de la condición de trabajadores fijos del sector público a quienes no han superado un proceso de selección conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación en la libre circulación de trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 14 y 103.2 de la Constitución Española así como en el artículo 14.4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y preceptos concordantes."

I així mateix s'afegeix que "De forma subsidiaria plantea si el pago a dichos trabajadores de una indemnización disuasoria, superior a la actualmente reconocida (20 días de salario por año de servicio), sería una medida adecuada y suficiente para cumplir con la normativa de la Unión Europea en la prevención y sanción de los abusos derivados de la utilización indebida de contratos temporales en el sector público."

En la consulta plantejada, el TS també pregunta, complementàriament, si en el supòsit que aquesta indemnització no es consideri una mesura adequada per prevenir i sancionar els abusos derivats de la contractació temporal d'acord amb l'article 5 de l'Acord, podria



considerar-se a aquests efectes, com a adequada, la indemnització prevista per als acomiadaments improcedents.

Val dir que en la qüestió planteja, el TS recorda que amb la doctrina del personal indefinit no fixe, les contractacions irregulars de duració determinada passen –no pot obviar-se- a convertir-se en indefinides, amb la conseqüència que aquest vincle s’haurà de mantenir fins que la plaça en qüestió no sigui objecte de cobertura reglamentària, i que a més a més, en aquest escenari, si el treballador que venia ocupant la plaça no guanya aquest procés, tindrà dret a una indemnització de 20 dies per any treballat. Per altra banda, també recorda que durant la vigència d’aquest vincle es reconeixen els mateixos drets als treballadors indefinits no fixes que als fixes de plantilla.

En qualsevol dels casos la resolució en qüestió pot ser consultada en el següent enllaç:

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-pregunta-al-TJUE-sobre-la-situacion-de-los-empleados-publicos-con-temporalidad-abusiva>

#### **4. Referències normatives i enllaços**

---

[Sentència del Tribunal de Justícia de la UE de 22 de febrer de 2024.](#)

[Llei de Pressupostos Generals de l’Estat per l’any 2017 \(LPGE 2017\).](#)

[Llei de Pressupostos Generals de l’Estat per l’any 2018 \(LPGE 2018\).](#)

[Text Refós de la Llei de l’Estatut Bàsic de l’Empleat Públic \(TREBEP\).](#)

**Serveis Jurídics de l’Associació Catalana de Municipis i Comarques (ACM)**

**juridics@acm.cat**

**<https://www.acm.cat/juridic>**

**Carrer València 231**

**08007 Barcelona**

**Telèfon 93 496 16 16**