

EQUIPARACIÓN Y ABUSO EN EL EMPLEO PÚBLICO TEMPORAL. LAS SOLUCIONES EN LA JURISPRUDENCIA EUROPEA Y ESPAÑOLA

EQUALITY AND ABUSE REGARDING FIXED-TERM PUBLIC EMPLOYEES. EUROPEAN AND SPANISH CASE-LAW

David Ordóñez Solís

Doctor en Derecho

Magistrado y miembro de la Red de Especialistas en Derecho de la Unión Europea del CGPJ

RESUMEN

La aplicación judicial de la Directiva 1999/70 sobre el trabajo de duración determinada ha tenido unos efectos extraordinarios en el empleo público en España. Su recepción ha planteado numerosos problemas sobre los límites de la equiparación entre los empleados públicos fijos y los temporales y los efectos del abuso en la contratación temporal. Las respuestas de la jurisdicción contencioso-administrativa y de la jurisdicción social no han sido coincidentes creando una situación de incertidumbre a la que ha contribuido la falta de una apropiada transposición de la Directiva por el legislador estatal y por los legisladores autonómicos.

Palabras clave: *Empleado público temporal, funcionario, personal estatutario, Directiva, equiparación, abuso en la contratación, Tribunal de Justicia de la Unión Europea.*

ABSTRACT

The judicial enforcement of the Directive 1999/70 on fixed-term work has involved extraordinary effects on public employment in Spain. However, its implementation has presented crucial problems regarding the limits to equal

treatment of temporary and permanent public employees and the effects of the abuse arising from the use of successive fixed-term relationships. Judicial answers have been disparate within administrative and labour courts. Surprisingly, State and regional legislation have not yet clarified these issues in Spain.

Keywords: *Temporary public employee, civil servant, Health Service Employee, Directive, Equal treatment, abusive temporary relationship, Court of Justice of the European Union.*

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
2. LOS LÍMITES JURISPRUDENCIALES A LA EQUIPARACIÓN ENTRE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS TEMPORALES Y LOS FIJOS O DE CARRERA.
 - 2.1. El efecto directo de la cláusula 4.1 del Acuerdo.
 - 2.2. Los supuestos de aplicación de la Directiva: trienios, sexenios, promoción, carrera profesional, servicios especiales y cese de los temporales.
3. EL ABUSO EN EL NOMBRAMIENTO DE EMPLEADOS PÚBLICOS TEMPORALES Y LAS SOLUCIONES JUDICIALES CONFORMES CON EL DERECHO DE LA UNIÓN Y LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.
 - 3.1. La falta de efecto directo de la cláusula 5.1: la interpretación conforme y la responsabilidad.
 - 3.2. Los desarrollos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y su aplicación en España.
 - 3.2.1. La jurisprudencia en materia de sanidad y educación.
 - 3.2.2. Los desarrollos jurisprudenciales europeos a petición de los jueces españoles.
 - 3.3. Las soluciones en España de la jurisdicción social y la jurisdicción contencioso-administrativa que sea conforme con la Directiva.
4. CONCLUSIÓN.
5. JURISPRUDENCIA EUROPEA.

1. INTRODUCCIÓN

Nadie podía prever que el empleo público en España y en cualquier país de la Unión Europea se iba a ver tan afectado por la legislación europea. De hecho, en el artículo 48.4 del Tratado de la Comunidad Económica Europea, con el mismo tenor que se recoge en el vigente artículo 45.4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, ambos referidos a la libre circulación de los trabajadores, se dice expresamente: «*Las disposiciones del presente artículo no serán aplicables a los empleos en la administración pública*».

La interpretación restrictiva de esta excepción por el Tribunal de Justicia pronto permitió que de los efectos de las libertades económicas fundamentales únicamente se librasen determinados empleos públicos, es decir, «*los empleos que implican una participación, directa o indirecta, en el ejercicio del poder público y en las funciones que tienen por objeto la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las demás entidades públicas y que suponen pues, por parte de sus titulares, la existencia de una relación particular de solidaridad con el Estado, así como la reciprocidad de derechos y deberes que son el fundamento del vínculo de nacionalidad*»¹.

Pero es que la adopción de medidas de armonización legislativa, especialmente en el ámbito social, ha afectado a todo tipo de empleados, sean los contratados por las empresas, sean los de las administraciones públicas y sus organismos. Esto explica que Directivas de tanto alcance como las que consagran el principio de igualdad de género o prohíben cualquier discriminación por razón de la raza, el sexo, las preferencias sexuales o incluso la discapacidad y la edad, se apliquen profusamente a todos los empleados públicos².

La Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada tiene precisamente ese efecto inesperado sobre todo el empleo

¹ TJUE, sentencia de 10 de septiembre de 2014, Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, apartado 44 (el nombramiento del presidente de la Autoridad Portuaria de Brindisi no puede reservarse a italianos).

² Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DOUE L 180, 19.7.2000, p. 22); Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOUE L 303, 2.12.2000, p. 16) y Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (DOUE L 204, 26.7.2006, p. 23).

público, lo que ha provocado una verdadera conmoción jurisprudencial como consecuencia de un recurrente acceso de los jueces nacionales por vía prejudicial al Tribunal de Justicia³.

Estos efectos espectaculares se deben, especialmente en un país como España, a la alta temporalidad del empleo público y a una manifiesta rigidez en el propio estatuto del empleado público⁴.

La temporalidad es preocupante en las Administraciones públicas, donde, por ejemplo, en 2016 el 23 % del empleo era temporal, aunque se superaba dicho porcentaje en los ámbitos de la educación y la sanidad públicas (24 % y 33 %, respectivamente)⁵.

La rigidez se aprecia en una regulación contenida sustancialmente en el Estatuto Básico del Empleado Público, en el Estatuto Marco del Personal Sanitario y en el Estatuto de los Trabajadores por cuanto los distintos tipos de relaciones de servicio, estatutarias o laborales de unos 2.840.000 empleados públicos en 2016 parten de un principio constitucional (artículo 23.2 de la Constitución) y legal (artículo 55 del Estatuto Básico del Empleado Público) de acceso al empleo público de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

La crisis económica y las reiteradas restricciones de las leyes estatales anuales de Presupuestos contribuyeron a la difícilísima tarea de reducir la tasa de temporalidad en el empleo público a límites más razonables, por debajo del 8 %⁶.

³ 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 (DOUE L 175, de 10 de julio de 1999, p. 43).

⁴ MORATE MARTÍN, L., *Hacia una nueva función pública: equiparación de derechos entre los empleados fijos y los temporales. Medidas para reducir la temporalidad en las administraciones públicas*, Real Academia Asturiana de Jurisprudencia, Oviedo, 2019; ORDÓÑEZ SOLÍS, D., «Empleados públicos, administraciones españolas y jurisprudencia europea», *Actualidad administrativa* núm. 3/2012, pp. 272-287; ORDÓÑEZ SOLÍS, D., «Empleo público y jurisprudencia europea: los efectos innovadores en el estatuto del empleado público en España», *Revista Aranzadi Unión Europea* núm. 10/2013, pp. 26-58; ORDÓÑEZ SOLÍS, D., «El empleo público temporal en la Directiva 1999/70/CE y el ordenamiento español», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* núm. 127, 2017, pp. 227-253; ORDÓÑEZ SOLÍS, D., «La transformación del empleo público en España a través de la jurisprudencia europea: igualdad, derechos sociales y temporalidad», *REGAP: Revista galega de administración pública* núm. 54, 2017, pp. 101-124; ORDÓÑEZ SOLÍS, D., «Los remedios frente al abuso en el nombramiento del personal estatutario temporal de los servicios de salud», *Derecho y Salud*, vol. 28. Extraordinario XXVII Congreso, 2018, pp. 45-57.

⁵ MARTÍNEZ MATUTE, Marta, y PÉREZ, Javier J., «La evolución del empleo de las Administraciones Públicas en la última década», *Boletín estadístico* núm. 4/2017, Banco de España, Madrid, 2017.

⁶ La Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 señala en su artículo 19.Uno.6: «La tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá situarse al final del período por debajo del 8 por ciento»; en los mismos términos se expresa el artículo 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

El Tribunal de Justicia se ha pronunciado ya en más de 50 resoluciones sobre la interpretación de la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada y en numerosas ocasiones lo ha hecho a instancia de los jueces españoles.

Si bien la Directiva se aplica tanto a los empleos con las empresas privadas como a los celebrados por las Administraciones públicas, presenta en el caso de estas últimas unas características especiales derivadas, precisamente, de la aplicación del principio de mérito fijado constitucional y legalmente. Del mismo modo, no puede obviarse que la interpretación en España del estatuto del empleado público corresponde tanto a la jurisdicción contencioso-administrativa (personal funcionario y personal estatutario) como a la jurisdicción social (personal laboral), cuyas jurisprudencias no siempre son convergentes.

Por eso he escogido los dos problemas esenciales que plantea la aplicación de esta Directiva, es decir, la equiparación entre los empleados públicos temporales y los fijos y la lucha contra el abuso en la utilización de la contratación temporal.

Mi examen girará en torno a los principios jurisprudenciales deducidos por el Tribunal de Justicia, especialmente en respuesta a cuestiones de tribunales españoles, y procuraré poner de manifiesto las soluciones dadas finalmente por estos, en especial por el Tribunal Supremo en sus Salas de lo Social y de lo Contencioso-administrativo.

2. LOS LÍMITES JURISPRUDENCIALES A LA EQUIPARACIÓN ENTRE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS TEMPORALES Y LOS FIJOS O DE CARRERA

La equiparación entre empleados públicos fijos y temporales ha sido una tendencia que se ha impuesto como consecuencia del efecto directo reconocido a la cláusula 4 de la Directiva. En España esto ha permitido la equiparación en materia de trienios, sexenios, carrera profesional y otras condiciones laborales que no justifican un trato discriminatorio dispensado tradicionalmente por la legislación española. Más complicado ha sido resolver la cuestión de la equiparación entre fijos y temporales en la indemnización por cese derivada, precisamente, de los distintos regímenes de los empleados públicos funcionarios, estatutarios, laborales o incluso eventuales, es decir, nombramientos de confianza.

2.1. EL EFECTO DIRECTO DE LA CLÁUSULA 4.1 DEL ACUERDO

De conformidad con la cláusula 4.1 del Acuerdo de la Directiva: *«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas».*

Desde muy pronto el Tribunal de Justicia confirmó el efecto directo de esta cláusula y, consecuentemente, sus implicaciones desde un punto de vista judicial.

Por una parte, en la *sentencia del Cerro Alonso* el Tribunal de Justicia subrayó que se trata de un *«principio de Derecho social comunitario [que] no puede ser interpretado de manera restrictiva»*, y también explica: *«el Acuerdo marco tiene por objeto la aplicación del principio de no discriminación a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida»* (apartados 38 y 37).

Por otra parte, en la *sentencia Impact* el Tribunal de Justicia indicó que la cláusula 4.1 del Acuerdo marco *«es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para poder ser invocada por un particular ante un tribunal nacional»* (apartado 68).

Por si quedase alguna duda el Tribunal de Justicia explica que el principio de no discriminación de la Directiva establece una reserva relativa a las justificaciones basadas en razones objetivas, pero *«la aplicación de esta reserva es susceptible de control jurisdiccional»* (apartados 63 y 64).

2.2. LOS SUPUESTOS DE APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA: TRIENIOS, SEXENIOS, PROMOCIÓN, CARRERA PROFESIONAL, SERVICIOS ESPECIALES Y CESE DE LOS TEMPORALES

En sus sentencias y autos contestando cuestiones prejudiciales de los jueces españoles, el Tribunal de Justicia ha ido confirmando la equiparación entre empleados públicos temporales y fijos en ámbitos como los trienios, los sexenios, la carrera profesional, los servicios especiales, etc.

En definitiva, la pregunta que hacen los jueces españoles es si estas situaciones pueden considerarse “condiciones de trabajo” para aplicar la cláusula 4.1 que impide la discriminación y que obliga a la equiparación entre temporales y fijos.

La primera equiparación la reconoció el Tribunal de Justicia en materia de **trienios** devengados por el personal estatutario temporal una vez que devino personal estatutario fijo. La *sentencia del Cerro Alonso / Servicio Vasco de Salud* respondía una cuestión procedente de un Juzgado de lo Social, cuando todavía era esa jurisdicción la competente en materia de estatutarios, sobre el reconocimiento de los trienios de una auxiliar administrativa, personal estatutario fijo, que había trabajado previamente durante más de doce años en diversos hospitales del Servicio Vasco de Salud como personal temporal. El Estatuto marco excluía de las retribuciones del personal estatutario temporal los trienios. Sin embargo, el Tribunal de Justicia consideró que los trienios, la prima de antigüedad reservada por la legislación española para los estatutarios fijos, se incluían en el concepto de condiciones de trabajo.

La misma respuesta dio el Tribunal de Justicia en cuanto a los trienios en el caso del personal docente no universitario (*sentencia Gavieiro Gavieiro / Xunta de Galicia*) y universitario (*auto Montoya Medina / Universidad de Alicante*) e incluso del personal eventual o de confianza política (*sentencia Regojo Dans / Consejo de Estado*).

El segundo ámbito de equiparación se produce en relación con el complemento retributivo por formación del personal docente, tal como resulta del *auto Lorenzo Martínez / Junta de Castilla y León*, en relación con los denominados **sexenios** de docentes interinos no universitarios.

El tercer ámbito ha sido el referido al cómputo de los períodos de interinidad para la **promoción interna** de funcionarios de carrera. La *sentencia Rosado Santana / Junta de Andalucía* considera la conformidad con el artículo 4.1 de la Directiva de una regulación autonómica de promoción interna de funcionarios de carrera que, sin embargo, no permitía computar los servicios previos reconocidos como personal interino o laboral en las Administraciones Públicas. El recurrente ya era funcionario de carrera pero fue excluido porque no tenía diez años como funcionario de carrera.

El Tribunal de Justicia consideró que determinadas diferencias alegadas por el Gobierno español relativas al nombramiento de los funcionarios interinos y de carrera (menores exigencias en la incorporación y la acreditación del mérito y capacidad, la falta de movilidad de los funcionarios interinos o la reserva de determinadas funciones a los funcionarios de carrera), a las cualificaciones requeridas y a la naturaleza de las funciones cuya responsabilidad deben asumir, pueden, en principio, justificar una diferencia de trato en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Sin embargo y en este caso, el Tribunal de Justicia no consideró justificada la discriminación porque «*un requisito genérico y abstracto según el cual el período de servicio exigido debe haberse cumplido íntegramente en calidad de funcionario de carrera, sin que se tomen en consideración, especialmente, la naturaleza particular de las tareas que se han de realizar ni las características inherentes a ellas, no se corresponde con las exigencias de la jurisprudencia relativa a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco*» (apartado 80).

En cambio, ha de tenerse en cuenta una matización introducida en la *sentencia Motter / Provincia autonoma di Trento*, relativa a los contratos de duración determinada de profesores de enseñanza en la medida en que el Tribunal de Justicia se pregunta si existe una justificación objetiva para tratar de manera distinta a la funcionaria interina respecto de una funcionaria de carrera, en este caso computando menos el tiempo desempeñado como temporal que como fijo (solo se le reconoce íntegramente su antigüedad por los cuatro primeros años de servicio y a continuación, por los años siguientes, solo se le reconocen sus dos terceras partes como máximo: la profesora, que había adquirido la condición de fija, había obtenido un reconocimiento de 80 meses de los 96 que había desempeñado interinamente).

En este caso, el Tribunal de Justicia respalda expresamente las alegaciones del Gobierno italiano conforme a las cuales la legislación relativa a la determinación del grado pretende reflejar las diferencias en el ejercicio profesional entre funcionarios interinos y de carrera y procura evitar una discriminación inversa contra los funcionarios de carrera nombrados tras superar una oposición y, en suma, pueden constituir una «razón objetiva» que justifique la discriminación.

En el mismo sentido se pronuncia el Tribunal de Justicia en la *sentencia Rossato* en la medida en que subraya: «*el Acuerdo Marco no obliga a los Estados miembros a establecer, en caso de utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, un derecho a obtener reparación que vendría a sumarse a la transformación de la relación laboral de duración determinada en relación laboral por tiempo indefinido*».

El cuarto ámbito de equiparación ha sido el de la **carrera profesional** de los empleados públicos. En el *auto Álvarez Santirso / Principado de Asturias*, el Tribunal de Justicia incluye dentro de las condiciones de trabajo la carrera profesional de los profesores interinos no universitarios. Esto significa que las dos categorías de profesores, de carrera e interino, ejercen funciones similares y están sometidos a obligaciones idénticas, en particular en lo que atañe a los criterios aplicados en los planes de evaluación referidos a la formación, a la contribución a los objetivos del centro y a la participación en sus actividades (apartados 45 y 46).

Nuevamente, el Tribunal de Justicia no considera justificada por el Principado de Asturias la discriminación consistente en exigir para realizar la evaluación que conduce al reconocimiento del incentivo de la carrera profesional cinco años como funcionario de carrera, dado que *«un requisito general y abstracto según el cual el período de antigüedad de cinco años sólo puede cumplirse en la condición de funcionario de carrera, sin que se tomen en consideración, en particular, la especial naturaleza de las tareas que deben desempeñar éstos ni las características inherentes a dichas tareas, no es conforme con las exigencias de la jurisprudencia relativa a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco»* (apartado 56).

Y prácticamente en los mismos términos se pronuncia el *auto Centeno Meléndez / Universidad de Zaragoza*, en relación con la carrera profesional de una funcionaria interina de administración universitaria. En fin, lo mismo ocurre en la *sentencia Ustariz Aróstegui / Departamento de Educación del Gobierno de Navarra*, en la que la concesión del complemento de carrera no está relacionada con el ascenso de grado del funcionario afectado sino con la antigüedad, por lo que la legislación autonómica navarra es contraria a la Directiva.

El quinto ámbito explorado por la jurisprudencia se refiere a los **servicios especiales** de una funcionaria interina. En la *sentencia Vega González / Principado de Asturias*, el juez ovetense preguntaba si los funcionarios interinos pueden quedar en situación de servicios especiales en el caso de que sean nombrados parlamentarios autonómicos.

El Tribunal de Justicia consideró que constituye una condición de empleo esta situación administrativa de servicios especiales, por lo que es discriminatoria y prohibida al reservarse únicamente para los funcionarios de carrera, salvo que se justifique apropiadamente. Sin embargo, no se justificó esta discriminación dado que, como decía el juez asturiano, *«es claramente concebible que los trabajadores con contrato de duración determinada que ostentan idéntico cargo disfruten del mismo derecho, que suspende la relación de servicio hasta la expiración del mandato, momento en que se les garantizaría el reingreso en su puesto, siempre que, entretanto, no hubiera sido amortizado u ocupado por un funcionario de carrera»* (apartado 50).

El sexto ámbito se refiere a la **conversión de la jornada a tiempo completo en jornada a tiempo parcial** de los interinos por el hecho de serlo. El *auto Francisco Rodrigo Sanz / Universidad Politécnica de Madrid* se refiere a la transformación de la jornada a tiempo completo en jornada a tiempo parcial de determinados profesores interinos que no fuesen doctores, en este caso de un profesor de Escuela Universitaria interino que llevaba más de 30 años como docente.

El Tribunal de Justicia, después de recordar su jurisprudencia reiterada, considera que en este supuesto se aplica la Directiva, cuya cláusula 4.1 del Acuerdo marco exige que las condiciones de trabajo a las que están sometidos los trabajadores con contrato de duración determinada no sean menos favorables que las aplicables a los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable, a menos que se justifique un trato diferente entre estas categorías de trabajadores por razones objetivas.

A juicio del Tribunal de Justicia, los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos sin doctorado y los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera sin doctorado se encuentran en una situación comparable, sin que en este caso la discriminación aplicada esté justificada por razones presupuestarias ni de autoorganización. Además, el Tribunal de Justicia subraya que la cláusula 4.1 del Acuerdo marco es incondicional y suficientemente precisa, por lo que los particulares pueden invocarla ante un juez y frente a las autoridades públicas.

Por último, la discriminación de los interinos se ha planteado en relación con la **indemnización por el cese**, que el Tribunal de Justicia considera incluida entre las condiciones de trabajo, por lo que no cabe discriminación alguna, salvo que esté justificada.

En este caso, el Tribunal de Justicia, en la *primera sentencia de Diego Porras / Ministerio de Defensa*, comprueba que el contrato de interinidad de una trabajadora concluía con una indemnización menor (12 días por año trabajado) que si tuviese un contrato laboral fijo (20 días de indemnización). El Tribunal de Justicia no atendió a la justificación de la discriminación basada, según el Gobierno español, en la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad porque no se basaba en criterios objetivos y transparentes. En consecuencia, reconoció el efecto directo de la cláusula 4.1 y consideró aplicable la indemnización mayor al cese de los laborales interinos.

Ahora bien, en este mismo asunto una *segunda sentencia de Diego Porras / Ministerio de Defensa* llega a la conclusión contraria de que en este mismo supuesto la discriminación, al reconocer la indemnización por el cese, está justificada porque, a diferencia de los trabajadores con contrato indefinido, «*las partes de un contrato de trabajo temporal conocen, desde el momento de su celebración, la fecha o el acontecimiento que determinan su término*»⁷.

⁷ TS (Sala 4.ª, Pleno), sentencia de 13 de marzo de 2019, recurso núm. 3970/2016, ponente: Arastey Sahún, ES:TS:2019:945 (de Diego Porras). El pleno señala: «*la extinción regular del contrato de trabajo de interinidad no d[er] lugar a la indemnización que se otorga a los despidos por causas objetivas*» (cláusula 4); en cambio, respecto de la cláusula 5.1 la sentencia de la mayoría determina: «*la medida adoptada en nuestro ordenamiento nacional para satisfacer la obligación de la cláusula 5 de la Directiva se halla en la conversión*

El cambio jurisprudencial lo había hecho el Tribunal de Justicia en las sentencias *Grupo Norte Facility* y *Montero Mateos*, consolidándolo en la *sentencia Cobra*.

En la *sentencia Grupo Norte Facility* se abordaba el supuesto de un contrato laboral de relevo y el Tribunal de Justicia consideró que, si bien el Estatuto de los Trabajadores español establecía distintas indemnizaciones para el cese de temporales y fijos, el objeto específico de las indemnizaciones previstas (en el caso de los fijos, compensar el carácter imprevisto de la ruptura de la relación de trabajo indefinida y, por lo tanto, la frustración de las expectativas legítimas que el trabajador podría albergar, en la fecha en que se produce la ruptura, en lo que respecta a la estabilidad de dicha relación; y en el caso de los interinos, para prevenir el empleo temporal excesivo y reforzar la estabilidad en el empleo, pero también porque el trabajador puede prever el cese en el momento de celebrar el contrato de trabajo de duración determinada), cuyo abono forma parte de contextos fundamentalmente diferentes, constituye una razón objetiva que justifica la diferencia de trato. Prácticamente, en los mismos términos se pronuncia el Tribunal de Justicia en la *sentencia Cobra*, de tal modo que la indemnización de fijos y temporales se admite que sea distinta teniendo en cuenta el contexto particular en el que se inscribe el abono, en particular los contratos de trabajo por obra o servicio estaban vinculados a la duración de la contrata y esta se resolvió anticipadamente.

La *sentencia Montero Mateos / Agencia Madrileña de Atención Social* resuelve la cuestión planteada por el Juzgado de lo Social de Madrid que preguntaba si el cese en un contrato laboral de interinidad puede no tener indemnización alguna cuando en el caso del cese de un trabajador fijo el cese supone una indemnización de 20 días de salarios por año trabajado.

El Tribunal de Justicia analiza si la diferencia entre fijos, con indemnización, y temporales, sin indemnización, está justificada. Y llega a la conclusión de que el abono de la indemnización al fijo pretende compensar la frustración de las expectativas legítimas del trabajador en lo que respecta a la continuidad de la

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 indemnización de 12 días». Sin embargo, en el voto particular discrepante se propone aplicar a este caso la cláusula 5 con estas soluciones: «existencia de un contrato temporal de sustitución que, por su duración inusualmente larga y habida cuenta de la imprevisibilidad de su duración, debería haberse recalificado como contrato fijo»; y, subsidiariamente, «fijar, como mínimo, en favor de la trabajadora demandante una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, en igualdad a la que se establece para los restantes contratos temporales (obra o servicio determinado y circunstancias de la producción) en el art. 49.1.c) ET al no existir razones objetivas para su exclusión».

relación laboral, mientras que el contrato de interinidad finaliza por la adjudicación del puesto vacante que la interina ocupaba con carácter provisional.

Aun cuando el Tribunal de Justicia considera que no se aplica la cláusula 4, le advierte al Juzgado madrileño: «*si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo*» (apartado 64).

Precisamente y en relación con el cese del personal temporal, el Tribunal de Justicia admite en la *sentencia Vernaza Ayovi / Consorci Sanitari de Terrassa* una diferencia sustancial entre el personal temporal y el fijo.

En el caso concreto el Juzgado de lo Social de Tarrasa planteaba la diferencia existente entre el cese de un laboral fijo y el de una trabajadora temporal, ambos vinculados a una Administración sanitaria. Si el despido del fijo es declarado improcedente, es preciso decretar judicialmente la readmisión; en cambio, si el despido improcedente es del temporal cabe no readmitirlo a cambio de una indemnización.

A tal efecto, el Tribunal de Justicia establece una diferencia entre fijos y temporales que tiene gran importancia basándose en las alegaciones del Gobierno español que acoge como propias: el sistema de acceso al contrato laboral fijo tiene carácter selectivo y debe cumplir los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; y el mantenimiento en las funciones constituye un imperativo que deriva de la superación de una oposición, la cual justifica conceder más garantías al personal laboral fijo, como el derecho de permanencia en el puesto, que al personal laboral temporal o al indefinido no fijo (apartados 42 y 43). Por tanto, y en este caso, está justificada la no equiparación entre temporales y fijos.

Del mismo modo, en la *sentencia Viejobueno Ibáñez / Consejería de Educación de Castilla-La Mancha* se planteaba la aplicación de la cláusula 4 en el ámbito de la función pública docente no universitaria cuando, como es habitual, los funcionarios interinos cesan cuando termina el período lectivo.

El Tribunal de Justicia, siguiendo la doctrina establecida en la *sentencia Montero Mateos*, puntualiza ahora: «*el Acuerdo Marco reconoce en principio la legitimidad de recurrir a relaciones de servicio por tiempo indefinido y también de hacerlo a relaciones de servicio de duración determinada, y, en la medida en que no establece en qué condiciones se puede hacer uso de unas y de otras, no cabe sancionar, sobre la base de dicho Acuerdo, una diferencia de trato [...] consistente en el mero hecho de que una relación de servicio de duración determinada se extingue en una fecha dada, mientras que una relación de servicio por tiempo indefinido no se extingue en esa fecha*».

Esto significa que la práctica del cese de los profesores interinos cuando termina el período lectivo no supone una discriminación respecto de la situación en que están los funcionarios docentes hasta el inicio del siguiente curso escolar, quedando a salvo, desde luego, el disfrute de las vacaciones o, como ocurriría en este caso, la compensación económica por el período de vacaciones anuales retribuidas que no pudieron disfrutar.

En fin, en el *auto CCOO / UGT de Galicia y otros (Universidad de Santiago de Compostela)*, el Tribunal de Justicia, aplicando la *jurisprudencia Montero Mateos*, llega a la conclusión de que la normativa española que no prevé conceder indemnización alguna al término de los contratos laborales predoctorales está justificada.

Y lo mismo ocurre en el *auto Aragón Carrasco y otros*, relativo al personal eventual o de confianza del Consejo General del Poder Judicial, conforme al cual el Tribunal de Justicia no considera necesario equiparar la indemnización por cese del personal laboral fijo con el cese del personal eventual o de confianza previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público.

La equiparación de los empleados públicos temporales con los fijos no ofrece margen alguno de aplicación a los jueces españoles. En realidad, la cláusula 4.1 opera como límite a la configuración de las condiciones de trabajo que establezca la legislación española que, en cualquier caso, queda sometida al control permanente por los jueces españoles.

Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha provocado numerosos litigios y especiales resistencias que, no obstante, han sido combatidas y superadas mediante la adopción de leyes⁸, con la ayuda del propio Tribunal Constitucional español⁹ y con la aceptación clara, firme e incluso generosa de esta jurisprudencia por el Tribunal Supremo¹⁰.

⁸ Ley andaluza 2/2016, de 11 de mayo, por la que se modifica la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía (BOE núm. 129, de 28 de mayo de 2016).

⁹ TC (Pleno), sentencia núm. 232/2015, de 5 de noviembre de 2015, ES:TC:2015:232, ponente: Enríquez Sancho (amparo por no aplicación de la *jurisprudencia Lorenzo Martínez* en materia de sexenios de funcionarios docentes). Previamente y en una situación similar, la actitud había sido totalmente pasiva: TC (Pleno), sentencia núm. 212/2014, de 18 de diciembre de 2014, ponente: González-Trevijano Sánchez (aplicación de la *jurisprudencia Rosado Santana* del Tribunal de Justicia y cuestión prejudicial).

¹⁰ Tribunal Supremo, Sala 3.ª, Sección 4.ª, sentencia de 8 de marzo de 2019, recurso núm. 1751/2017, ES:TS:2019:821, ponente: Fonseca Herrero (equiparación de fijos y temporales en la carrera profesional de Baleares); y sentencia de 21 de febrero de 2019, recurso: 1805/2017, ES:TS:2019:584, ponente: Pico Lorenzo (carrera profesional de personal estatutario temporal del Instituto Catalán de Salud). También debe subrayarse la generosidad del Tribunal Supremo al reconocer la equiparación en la consolidación del grado por un funcionario interino, como revela la sentencia de 7 de noviembre de 2018, recurso núm. 1781/2017, ES:TS:2018:3744, ponente: Menéndez Pérez (consolidación de grado de funcionario interino, médico que había sido director con nivel 26 durante 12 años y que es nombrado médico interino con nivel 24); véase,

Ahora bien, la aplicación de la cláusula 4.1 es muy sencilla y, en realidad, las cuestiones prejudiciales que pueden plantear los tribunales españoles procurarán saber si estamos ante una condición de trabajo y si la eventual discriminación está justificada¹¹.

3. EL ABUSO EN EL NOMBRAMIENTO DE EMPLEADOS PÚBLICOS TEMPORALES Y LAS SOLUCIONES JUDICIALES CONFORMES CON EL DERECHO DE LA UNIÓN Y LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

El otro aspecto crucial de la Directiva sobre empleo temporal es la lucha contra el abuso en este tipo de contrataciones o nombramientos.

A diferencia de la equiparación, en este caso la previsión de la cláusula 5 del Acuerdo contenido en la Directiva no tiene efecto directo, por lo que los jueces nacionales intervienen para poner remedio a una eventual falta de transposición. Es precisamente en este caso donde han tenido que intervenir las Salas de lo Social y de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo para imponer una solución uniforme en el Derecho español.

3.1. LA FALTA DE EFECTO DIRECTO DE LA CLÁUSULA 5.1: LA INTERPRETACIÓN CONFORME Y LA RESPONSABILIDAD

La cláusula 5.1 del Acuerdo de la Directiva pretende acabar con el abuso en la contratación temporal y para ello exige que haya medidas equivalentes o que se adopten medidas legales para prevenir los abusos.

La Directiva establece tres tipos de medidas legislativas que, a falta de otras equivalentes existentes, corresponde adoptar a las autoridades nacionales y

no obstante, el auto de 15 de octubre de 2018, recurso núm. 1049/2018, ES:TS:2018:11179A, ponente: Teso Gamella (casación sobre equiparación en la consolidación del grado) y ante el Tribunal de Justicia, C-72/18, Daniel Ustariz Aróstegui / Consejería de Educación del Gobierno de Navarra, Juzgado de lo Contencioso-administrativo núm. 1 de Pamplona (complemento retributivo de los funcionarios que excluye a los contratados administrativos).

¹¹ TS (Sala CA, Sección 1.ª), auto de 2 de abril de 2018, recurso núm. 102/2018, ES:TS:2018:3771A, ponente: Pico Lorenzo (admisión de recurso de casación sobre indemnización por cese de funcionaria municipal interina). En la jurisdicción social tampoco es pacífica la solución indemnizatoria, como revela la sentencia de 9 de enero de 2019 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recurso núm. 108/2018, ES:TS:2019:377, ponente: Arastey Sahún, que también suscribe un voto particular apoyado por 5 de los 12 magistrados de la Sala, en relación con el despido colectivo que no incluye a los trabajadores temporales sino únicamente a los de plantilla.

que, resumidamente, pueden elegir entre cualquiera de estas: «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».

El incumplimiento de la Directiva ha derivado en una copiosa jurisprudencia con el fin de remediarlo judicialmente.

Así lo establece el Tribunal de Justicia desde la *sentencia Adeneler*, relativa a la no renovación de contratos de empleados públicos griegos, exigiendo que la utilización de los contratos de trabajo de duración determinada esté basada en razones objetivas para evitar abusos.

A partir de esta interpretación el Tribunal de Justicia se ha empleado a fondo con el fin de definir estas razones objetivas, que en la *sentencia Adeneler* se trata de «*circunstancias [que] pueden tener su origen en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro*» (apartado 70).

En esta misma *sentencia Adeneler* se plantea el problema de cómo castigar el incumplimiento de la Directiva en la medida en que, cuando se ha producido una utilización abusiva de la contratación temporal, «*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 borrar las consecuencias de la violación del Derecho comunitario*» (apartado 102).

Y a partir de aquí el Tribunal de Justicia intentó dar pistas a los jueces nacionales señalando que, por ejemplo, la legislación griega era contraria a la Directiva «[si,] 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» (apartado 105).

No obstante, el Tribunal de Justicia ofrece los pasos que debe seguir el juez nacional para salvaguardar la aplicación de la cláusula 5.1 de la Directiva.

En primer lugar, debe tener en cuenta la fecha de la entrada en vigor de la Directiva (10 de julio de 1999) en la medida en que los Estados miembros destinatarios de la Directiva desde esta fecha deben abstenerse de adoptar disposiciones que puedan comprometer gravemente su resultado; obligación de abstención que se aplica también a los jueces nacionales.

En segundo lugar, a partir del cumplimiento del plazo máximo de transposición de la Directiva (10 de julio de 2001) los jueces nacionales tienen el deber de interpretación conforme, es decir, deben hacer todo lo que sea de su competencia, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido.

Por último, para el caso de que no sea posible la interpretación conforme, se impone la obligación de reparar los daños causados a los particulares por no haber adaptado su Derecho interno a lo dispuesto en una directiva (*jurisprudencia Francovich*).

A partir de este marco interpretativo, las cuestiones prejudiciales se han centrado en determinar los abusos y en buscar las soluciones prácticas, aparte de la indemnizatoria.

3.2. LOS DESARROLLOS DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA Y SU APLICACIÓN EN ESPAÑA

La búsqueda de soluciones a la falta de transposición de la Directiva se ha enfrentado con el principio constitucional de igualdad y mérito consagrado de manera especial en algunos Estados miembros y se ha planteado muy especialmente en dos sectores, el de la enseñanza y el de la sanidad. No obstante, se ha hecho un desarrollo muy completo como consecuencia de las prejudiciales formuladas por los jueces españoles e italianos.

3.2.1. *La jurisprudencia en materia de sanidad y educación*

En el ámbito sanitario, las *sentencias Marrosu* y *Vasallo* se refieren a las consecuencias de la terminación de contratos temporales encadenados por varios cocineros en un hospital público italiano. El Tribunal de Justicia puntualiza que las autoridades públicas gozan de «*la facultad de tener en cuenta las necesidades particulares de los distintos sectores de actividades y/o de las categorías de trabajadores de que se trate, siempre que ello obedezca a motivos objetivos*» (apartado 45 de la *sentencia Marrosu*).

Asimismo, el Tribunal de Justicia subraya que los Estados miembros tienen margen de apreciación para cumplir la Directiva, que no impone una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada ni tampoco determina las condiciones específicas en

las que pueden utilizarse los contratos temporales (apartado 47 de la *sentencia Marrosu*).

Ahora bien, a juicio del Tribunal de Justicia, «*cuando se ha producido un uso abusivo de sucesivos contratos 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 borrar las consecuencias de la violación del Derecho comunitario*» (apartado 53 de la *sentencia Marrosu*).

En el sector de la educación pública, también en relación con Italia, el Tribunal de Justicia se muestra comprensivo en la *sentencia Mascolo* en estos términos: por una parte, «*en una Administración que dispone de numeroso personal, como el sector de la enseñanza, es inevitable que con frecuencia sean necesarias sustituciones temporales a causa, en particular, de la indisponibilidad de miembros del personal en situación de baja por enfermedad, de permiso de maternidad o de permiso parental, u otras*» (apartado 92); y, por otra parte, «*cuando un Estado miembro reserva el acceso a las plazas permanentes en las escuelas públicas al personal que haya superado un proceso selectivo, a través de la titularización, también puede estar objetivamente justificado, con relación a dicha disposición, que, mientras se está a la espera de que terminen los procesos selectivos, las plazas vacantes se cubran a través de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada*» (apartado 96).

Sin embargo, el Tribunal de Justicia llega a la conclusión de que el sistema italiano de provisión de puestos temporales en la educación «*no parece comportar ninguna medida de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco*» (apartado 113). Por tanto, debe aplicarse medidas dirigidas a prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.

Y prácticamente lo mismo ocurre en el *auto Popescu*, referido a la renovación sucesiva mediante contratos anuales durante casi siete años como auxiliar veterinario de la Dirección de sanidad animal rumana. Después de repetir su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia llega al convencimiento de que no es conforme con la Directiva la renovación de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos porque se trata de funciones de carácter permanente y no de una necesidad específica; tampoco la necesidad de que concluyan procesos selectivos impide la aplicación de la Directiva si la utilización de los contratos temporales es abusiva.

En cambio, en otros supuestos el Tribunal de Justicia, como ocurre en la *sentencia Bianca Küçük / Land Nordrhein-Westfalen*, parte de la idea de que «*en*

una administración que dispone de numeroso personal, como el Land, es inevitable que con frecuencia sean necesarias sustituciones temporales a causa en particular de la indisponibilidad de empleados en situación de baja por enfermedad, de permiso de maternidad o de permiso parental, u otras»; por tanto, la sustitución temporal de trabajadores puede constituir una razón objetiva que justifique tanto la duración determinada de los contratos concluidos con el personal sustituto como la renovación de esos contratos en función de las necesidades que surjan (apartado 31).

Por tanto, y sin perjuicio de las prevenciones del Tribunal de Justicia de que deben tenerse en cuenta todas las circunstancias del caso concreto, incluidos el número y la duración acumulada de los contratos temporales celebrados, finalmente concluye que está justificaba objetivamente la utilización de contratos temporales y no fijos.

En fin, en la *sentencia Sciotto* el Tribunal de Justicia se pronuncia sobre los sucesivos contratos de trabajo temporales de una bailarina de ballet con una fundación lírica privada que originariamente había sido un ente público, y sobre la posibilidad de recalificar la relación laboral como indefinida a pesar de que una ley italiana lo prohibía.

Aunque finalmente y de la sentencia se deduce el abuso en la contratación, el Tribunal de Justicia considera que la normativa italiana que permite la renovación de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada para realizar sustituciones a la espera de que concluyan los procedimientos de concurso organizados para seleccionar personal por tiempo indefinido no es en sí misma contraria al Acuerdo Marco y puede justificarse por una razón objetiva; ahora bien, en el caso de la bailarina demandante no tenía posibilidad de participar en procedimientos de concurso organizados ni había constancia de que existiesen.

3.2.2. *Los desarrollos jurisprudenciales europeos a petición de los jueces españoles*

En España los hitos jurisprudenciales de la aplicación de la cláusula 5.1 del Acuerdo se inician con la *sentencia Márquez Samohano / Universidad Pompeu Fabra*, referida a la terminación de un contrato laboral de profesor asociado a tiempo parcial que fue renovado en varias ocasiones.

Ahora bien, el Tribunal de Justicia señala, aplicando la Directiva, que tales contratos de trabajo de duración determinada «*no pueden renovarse para el desempeño permanente y duradero, aun a tiempo parcial, de tareas docentes incluidas normalmente en la actividad del personal docente permanente*» (apartado 58).

El *auto León Medialdea / Ayuntamiento de Huétor Vega* explica los remedios contra los abusos del encadenamiento de contratos de duración determinada. El Tribunal de Justicia llega a considerar que no existe ninguna solución apropiada en el Derecho español dado que, como dice el juez de lo social que plantea la cuestión prejudicial, la conversión de la relación laboral de duración determinada en relación laboral de carácter indefinido no fijo es ineficaz. Ahora bien, como señala el Tribunal de Justicia, corresponde al juez español determinar si la «*indemnización constituye una medida suficientemente efectiva para sancionar los abusos*».

Pero, sin duda, son la *sentencia Pérez López / Servicio Madrileño de Salud* y las *sentencias Martínez Andrés / Servicio Vasco de Salud*, y *Castrejana López / Ayuntamiento de Vitoria*, referidas al personal estatutario en el caso de Pérez López y Martínez Andrés, y al personal funcionario municipal en el caso de Castrejana López, las que han planteado en profundidad el problema, dado que han recorrido todas las instancias con intervención del Tribunal de Justicia.

En la *sentencia Pérez López* el Tribunal de Justicia resuelve una cuestión prejudicial referida al litigio de una enfermera del Servicio Madrileño de Salud que había sido nombrada estatutaria temporal eventual en siete ocasiones desde el 5 de febrero de 2009 hasta el 31 de marzo de 2013.

Por lo que se refiere al abuso, el Tribunal de Justicia puntualiza que «*en una Administración que dispone de numeroso personal, como el sector de la sanidad pública, es inevitable que con frecuencia sean necesarias sustituciones temporales a causa, en particular, de la indisponibilidad de miembros del personal en situación de baja por enfermedad, de permiso de maternidad o de permiso parental u otras*» (apartado 45); aunque, a continuación, señala: «*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*» (apartado 47).

Por eso el Tribunal de Justicia considera que la normativa madrileña es contraria a la Directiva porque, en primer lugar, el nombramiento del personal temporal no garantiza la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, sino que se trata de necesidades permanentes y estables; y, en segundo lugar, porque no existe ninguna obligación de crear puestos estructurales que pongan fin al nombramiento del personal estatutario temporal eventual haciendo que perdure la situación de precariedad de los trabajadores (apartado 56).

La última pregunta que resuelve la *sentencia Pérez López* se refiere, sorprendentemente, a la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo por cuanto no se

prevé ninguna indemnización por cese del personal estatutario temporal, a diferencia de lo que ocurre con los contratados laborales. Sin embargo, el Tribunal de Justicia precisa que una posible diferencia de trato entre determinadas categorías de personal con contratos de duración determinada, basada en su carácter funcional o laboral, no está incluida en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo marco (apartado 66)¹².

La *sentencia Martínez Andrés* se refería, por una parte, a una auxiliar administrativa, Florentina Martínez, estatutaria eventual del Servicio Vasco de Salud que había sido nombrada el 2 de febrero de 2010 y que después de 13 prórrogas cesó el 1 de octubre de 2012. Y, por otra, afectaba a un arquitecto, Juan Carlos Castrejana, que encadenó contratos laborales como arquitecto municipal de 1993 a 1998 y en 1998 fue nombrado funcionario interino hasta el 31 de diciembre de 2012.

El Tribunal de Justicia reitera su jurisprudencia y, en particular, examina las consecuencias de que la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco haya apreciado el carácter abusivo de la utilización de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, es decir, analiza el carácter apropiado y suficientemente efectivo de las medidas previstas en el Derecho español para sancionar los abusos cuya existencia se ha observado.

Por una parte, el Tribunal de Justicia señala que caben soluciones distintas en el caso de empleados públicos de régimen laboral y de régimen administrativo (apartado 48).

Por otra parte, de no existir ninguna solución en el caso de los empleados de régimen administrativo, el Tribunal de Justicia acepta *«la asimilación de dicho personal con relaciones de servicio de duración determinada a los trabajadores indefinidos no fijos, con arreglo a la jurisprudencia nacional existente, [como] una medida apta para sancionar la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción de lo dispuesto en el Acuerdo marco»* (apartado 53).

Además, el Tribunal de Justicia advierte de que el principio de efectividad en la aplicación del artículo 5 del Acuerdo permite resolver no solo la sanción apropiada que procede en caso de abuso en la contratación temporal, sino también la reparación del daño causado.

¹² Juzgado CA núm. 4 de Madrid, sentencia de 21 de septiembre de 2016, recurso núm. 371/2013, ES:JCA:2016:1717, magistrado Gómez Iglesias (resuelve el asunto Pérez López estimando el recurso y transforma el nombramiento de estatutaria eventual en nombramiento como interina).

3.3. LAS SOLUCIONES EN ESPAÑA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL Y LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA QUE SEA CONFORME CON LA DIRECTIVA

El Tribunal de Justicia ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que, asimismo, la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional.

En la jurisdicción social parece claro que, para el caso de abuso, se puede recurrir a la solución de convertir los contratos laborales temporales en contratos indefinidos no fijos.

Sin embargo, en la jurisdicción contencioso-administrativa tal solución, que el propio Tribunal de Justicia aceptaba, no es la que ha elegido el Tribunal Supremo precisamente al resolver definitivamente los casos *Martínez Andrés* y *Castrejana López*.

En efecto, en su sentencia de 13 de marzo de 2017, la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo se pronunció sobre la pretensión de una juez sustituta para que se declarase y reconociese la relación estatutaria/laboral como indefinida desde su nombramiento para el año judicial 2006/2007¹³.

Sobre este particular, el Tribunal Supremo considera, aplicando su jurisprudencia anterior, que en el caso de los sucesivos nombramientos de jueces sustitutos no se vulnera lo previsto en la Directiva ni en la jurisprudencia europeas. Y, además, añade:

Que los artículos 14, 23.2 y 103.3 de nuestra Carta Magna configuran un estatuto constitucional de acceso a funciones y cargos públicos que exige, inexcusablemente, que ese acceso se efectúe con respeto del principio de igualdad y de conformidad, también, con los concretos requisitos de mérito y capacidad que legalmente hayan sido establecidos para el singular sistema de acceso de que se trate.

Que esas exigencias constitucionales resultarían incumplidas si se permitiera el acceso a la carrera judicial a través de unos mecanismos que, además de no estar previstos en la ley (orgánica en este caso), no fueron ofrecidos con carácter general a la totalidad de personas que, sabedoras de que las consecuencias del desempeño de funciones como juez sustituto o magistrado suplente habrían sido la integración en la carrera judicial, podrían haber tenido interés en participar en los procesos convocados para dichos

¹³ TS (Sala 3.ª, Sección 6.ª), sentencia de 13 de marzo de 2017, recurso núm. 896/2014, ES:TS:2017:949, ponente: Maurandi Guillén (abuso en el nombramiento de jueces sustitutos).

nombramientos y haber aportado méritos superiores a quienes fueron nombrados.

Y ese estatuto constitucional no puede ser obviado por los incumplimientos que puedan haberse producido en nombramientos de jueces sustitutos y magistrados suplentes.

Asimismo, el Tribunal Supremo ha dictado las sentencias de 26 de septiembre de 2018 que resuelven en casación la aplicación de las *sentencias Martínez Andrés / Servicio Vasco de Salud y Castrejana López / Ayuntamiento de Vitoria*¹⁴. En estas dos sentencias el Tribunal Supremo se refiere al personal estatutario y al personal funcionario interino y revoca las sentencias dictadas en apelación por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que había planteado las cuestiones prejudiciales¹⁵.

Pues bien, el Tribunal Supremo responde dos cuestiones que derivan de la constatación de una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual: el efecto sobre el nombramiento y la indemnización procedente.

En su primera respuesta, el Tribunal Supremo considera, en relación con el personal estatutario: *«la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal estatutario temporal de carácter eventual de los servicios de salud en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, hasta que la Administración sanitaria cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 9.3, último párrafo, de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud»*.

Y en relación con el funcionario interino municipal, a juicio del Tribunal Supremo, esta es la respuesta: *«la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal que fue nombrado como funcionario interino de un Ayuntamiento, en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo,*

¹⁴ TS (Sala 3.ª, Sección 4.ª), sentencias de 26 de septiembre de 2018, ES:TS:2018:3250 y ES:TS:2018:3251, recursos núm. 785/2017 y 1305/2017, ponente: Menéndez Pérez (abuso en el nombramiento de personal estatutario de Martínez Andrés y de funcionario de Castrejana López).

¹⁵ TSJ País Vasco (Sala CA, Sección 3.ª), sentencia de 12 de diciembre de 2016, recurso núm. 625/2013, ES:TSJPV:2016:3488, ponente: González Saiz (resuelve el asunto Martínez Andrés de cese de personal estatutario eventual); y sentencia de 12 de diciembre de 2016, recurso núm. 735/2013, ES:TSJPV:2016:3979, ponente: González Saiz (resuelve el asunto Castrejana López de cese de personal funcionario municipal).

con los derechos profesionales y económicos inherentes a ella desde la fecha de efectos de la resolución anulada, hasta que esa Administración cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y hoy en el mismo precepto del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre».

En relación con la segunda cuestión, el Tribunal Supremo reconoce, prácticamente en los mismos términos en las dos sentencias, que «*El/la afectado/a por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene derecho a indemnización*». No obstante, en cuanto a la misma explica:

Pero el reconocimiento del derecho: a) depende de las circunstancias singulares del caso; b) debe ser hecho, si procede, en el mismo proceso en que se declara la existencia de la situación de abuso; y c) requiere que la parte demandante deduzca tal pretensión; invoque en el momento procesal oportuno qué daños y perjuicios, y por qué concepto o conceptos en concreto, le fueron causados; y acredite por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho, la realidad de tales daños y/o perjuicios, de suerte que sólo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación o determinación del quantum de la indemnización debida.

Esta es, en definitiva, la solución de la jurisdicción contencioso-administrativa, pues el Tribunal Supremo descarta con total claridad crear una nueva categoría que no sea el mantenimiento del *statu quo* del empleado público temporal, sea estatutario temporal sea funcionario interino, hasta que se cubra o amortice la plaza. La vía indemnizatoria no se cierra pero resulta notablemente limitada.

Entre tanto, el legislador estatal y el autonómico no ofrecen una solución normativa clara que evite la situación de inseguridad jurídica que pervive en estos momentos. Por lo demás, las amenazas legislativas a «*los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental*» por incorporación de personal laboral, contenidas en las sucesivas leyes estatales de presupuestos de 2017 y 2018¹⁶, son técnicamente defectuosas y jurídicamente inanes¹⁷.

¹⁶ DA 34.^a de la Ley de presupuestos generales del Estado para 2017, ya citada, y DA 43.^a de la Ley para 2018, también citada más arriba, ambas tituladas «Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral» y con un contenido idéntico.

¹⁷ TC, sentencia núm. 122/2018, de 31 de octubre, ponente: Valdés Dal-Ré, ES:TC:2018:122 (nulidad de las limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público por recogerse en la Ley de presupuestos para 2017).

4. CONCLUSIÓN

La aplicación en España de la Directiva en materia de empleo temporal ha tenido unos efectos extraordinarios en la equiparación de los empleados públicos y ha requerido soluciones judiciales para luchar contra el abuso.

El efecto directo de la cláusula 4 del Acuerdo marco de la Directiva supone una permanente adaptación del régimen legal español de los empleados públicos, bajo el control de los tribunales y la interpretación del Tribunal de Justicia. En cambio, la cláusula 5 relativa al abuso requiere una intervención del legislador, estatal o autonómico, que, sin embargo, no se adopta.

En estos momentos las cuestiones que parecen sobrevolar en esta materia inquietan si cabe imponer algún límite a la equiparación (cláusula 4) y cuáles son las soluciones al abuso, aparte de la meramente indemnizatoria (cláusula 5).

La labor del Tribunal de Justicia ha sido de extraordinaria importancia pero también se aprecia una atrofia en su jurisprudencia, que apenas si presta atención a las particularidades de cada situación. De hecho, el propio Tribunal de Justicia, sometido a la presión de los jueces españoles, ha tenido que rectificar en el caso de la *jurisprudencia de Diego Porras* sobre una equiparación ciega a cualquier otra circunstancia que no sea la temporalidad, y empieza a admitir la importancia que tienen los principios de igualdad, mérito y capacidad en determinados Estados miembros como Grecia, Italia y España.

En definitiva, la cláusula 4 supondrá una continua equiparación, en las condiciones de trabajo, entre empleados fijos y temporales; en cambio, la aplicación de la cláusula 5 requiere una legislación española y autonómica acorde con la Directiva y un menor activismo judicial. En este último caso la clave está en el abuso en la contratación temporal, que en sectores especiales como la enseñanza o la educación resulta, en una cierta medida, necesaria.

Asimismo, el Tribunal de Justicia empieza a reconocer unos límites a la equiparación otorgándole un cierto valor al acceso de los funcionarios de carrera y de los laborales fijos de la Administración.

5. JURISPRUDENCIA EUROPEA¹⁸

1. TJCE (Gran Sala), sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709 (trabajo de duración determinada y discriminación por la edad en Alemania).
2. TJCE (Gran Sala), sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443 (no renovación de contratos temporales de empleados públicos griegos).
3. TJCE, sentencia de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517 (consecuencias de la terminación de contratos temporales encadenados como cocineros en un hospital público italiano).
4. TJCE, sentencia de 7 de septiembre de 2006, Vasallo, C-180/04, EU:C:2006:518 (consecuencias de la terminación de contratos temporales encadenados como cocinero en un hospital público italiano).
5. **TJCE, sentencia de 13 de septiembre de 2007, del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509 (trienios del personal estatutario temporal de salud en el País Vasco).**
6. TJCE (Gran Sala), sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223 (empleados públicos no funcionarios en Irlanda con contratos temporales).
7. TJCE, auto de 12 de junio de 2008, Vassilakis y otros, C-364/07, EU:C:2008:346 (contratos sucesivos con el Ayuntamiento griego de Corfú).
8. TJCE, sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250 (no renovación de contratos temporales provinciales y municipales en Grecia).
9. TJCE, auto de 24 de abril de 2009, Koukou, C-519/08, EU:C:2009:269 (terminación de ocho contratos temporales con la Administración arqueológica griega para cubrir necesidades permanentes).
10. **TJUE, auto de 20 de enero de 2010, Águeda María Sáenz Morales / Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, C-389/09, EU:C:2010:22 (inadmisibilidad de la cuestión prejudicial sobre trienios del personal temporal por no indicar el contexto fáctico y jurídico).**

¹⁸ En negrita se resaltan las sentencias y asuntos provocados por reenvíos prejudiciales de tribunales españoles.

11. TJUE, sentencia de 24 de junio de 2010, Francesca Sorge, C-98/09, EU:C:2010:369 (contratación temporal por Correos en Italia).
12. TJCE, auto de 1 de octubre de 2010, Franco Affatato / Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, C-3/10, EU:C:2010:574 (abuso de contratos temporales en la sanidad pública italiana).
13. **TJUE, sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres / Xunta de Galicia, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819 (reconocimiento de trienios del personal docente interino).**
14. **TJUE, auto de 18 de marzo de 2011, David Montoya Medina / Fondo de Garantía Salarial y Universidad de Alicante, C-273/10, EU:C:2011:167 (cobro de trienios como docente universitario interino).**
15. **TJUE, sentencia de 8 de septiembre de 2011, Francisco Javier Rosado Santana / Junta de Andalucía, C-177/10, EU:C:2011:557 (cómputo de períodos como funcionario interino para promoción interna de funcionarios de carrera).**
16. TJUE, sentencia de 26 de enero de 2012, Bianca Küçük / Land Nordrhein-Westfalen, C-586/10, EU:C:2012:39 (contratos de sustitución por permisos temporales y parentales en órganos judiciales alemanes).
17. **TJUE, auto de 9 de febrero de 2012, María Jesús Lorenzo Martínez / Junta de Castilla y León, C-556/11, EU:C:2012:67 (complemento retributivo por formación o sexenios de docentes interinos no universitarios).**
18. TJUE, sentencia de 8 de marzo de 2012, Martial Huet / Université de Bretagne occidentale, C-251/11, EU:C:2012:133 (renovación del contrato temporal por indefinido en peores condiciones de profesor universitario).
19. TJUE, sentencia de 15 de marzo de 2012, Sibilio / Comune di Afragola, C-157/11, EU:C:2012:148 (ámbito de aplicación de la Directiva y los trabajadores socialmente útiles vinculados a un municipio italiano).
20. TJUE, sentencia de 18 de octubre de 2012 Rosanna Valenza, C-302/11 y C-304/11, EU:C:2012:646 (plan de estabilización de personal temporal de la Autoridad italiana de Defensa de la Competencia sin tener en cuenta la antigüedad para no perjudicar a los funcionarios de carrera).
21. **TJUE, auto de 7 de marzo de 2013, Rafaela Rivas Montes / Instituto Municipal de Deportes de Córdoba, C-178/12, EU:C:2013:150 (inadmisibilidad y cuestión de cálculo de antigüedad que discrimina a los laborales respecto de los funcionarios).**

22. TJUE, sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carmela Carratù / Poste italiane, C-361/12, EU:C:2013:830 (indemnización por terminación de un contrato de duración determinada de una empleada de Correos en Italia).
23. TJUE, auto de 12 de diciembre de 2013, Rocco Papalia / Comune di Aosta, C-50/13, EU:C:2013:873 (indemnización por cese de músico de la banda municipal contratado sucesivamente durante más de 29 años).
- 24. TJUE, sentencia de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano / Universidad Pompeu Fabra, C-190/13, EU:C:2014:146 (terminación de un contrato laboral de profesor asociado a tiempo parcial).**
25. TJUE, sentencia de 13 de marzo de 2014, Małgorzata Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152 (plazos de preaviso distintos para la terminación de un contrato temporal o indefinido de una auxiliar de Enfermería en un hospital público polaco).
26. TJUE, auto de 30 de abril de 2014, D'Aniello y otros, C-89/13, EU:C:2014:299 (indemnización por cese de carteros italianos vinculados con contratos temporales).
27. TJUE, sentencia de 3 de julio de 2014, Fiamingo, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044 (contratación temporal en el sector marítimo italiano).
28. TJUE, auto de 4 de septiembre de 2014, Bertazzi y otros, C-152/14, EU:C:2014:2181 (falta total de toma en consideración de los períodos de servicio prestados en el marco de contratos de trabajo de duración determinada en la Autoridad italiana de la energía eléctrica y el gas).
29. TJUE, sentencia de 26 de noviembre de 2014, Raffaella Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401 (renovación de contratos en materia de enseñanza pública sin plazo de cobertura de plazas y sin posibilidad de indemnización).
- 30. TJUE, auto de 11 de diciembre de 2014, Marta León Medialdea / Ayuntamiento de Huétor Vega, C-86/14, EU:C:2014:2447 (remedios contra los abusos del encadenamiento de contratos de duración determinada).**
- 31. TJUE, sentencia de 5 de febrero de 2015, Grima Janet Nisttahuz Poclava / José María Ariza Toledano, C-117/14, EU:C:2015:60 (inadmisibilidad de la cuestión prejudicial sobre la aplicación de la Directiva 1999/70 a un contrato laboral de duración determinada y un año de prueba).**

32. TJUE, sentencia de 9 de julio de 2015, María José Regojo Dans / Consejo de Estado, C-177/14, EU:C:2015:450 (trienios del personal eventual o de confianza política de las Administraciones españolas).
33. TJUE, sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743 (despido colectivo y trabajadores temporales).
34. TJUE, sentencia de 14 de septiembre de 2016, María Elena Pérez López / Servicio Madrileño de Salud, C-16/15, EU:C:2016:679 (contratos de duración determinada y nombramientos sucesivos de personal estatutario temporal).
35. TJUE, sentencia de 14 de septiembre de 2016, Florentina Martínez Andrés / Servicio Vasco de Salud, y Juan Carlos Castrejana López / Ayuntamiento de Vitoria, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680 (contratos de duración determinada y personal estatutario temporal).
36. TJUE, sentencia de 14 de septiembre de 2016, Ana de Diego Porras / Ministerio de Defensa, C-596/14, EU:C:2016:683 (contrato de duración determinada e indemnización por cese).
37. TJUE, auto de 21 de septiembre de 2016, Carlos Álvarez Santirso / Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias, C-631/15, EU:C:2016:725 (carrera profesional de los profesores interinos no universitarios).
38. TJUE, auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726 (auxiliar veterinario en la Dirección de sanidad animal rumana con contratos anuales renovados durante casi siete años).
39. TJUE, auto de 9 de febrero de 2017, Rodrigo Sanz / Universidad Politécnica de Madrid, C-443/16, EU:C:2017:109 (discriminación de profesores universitarios interinos y reducción de jornada).
40. TJUE, sentencia de 20 de diciembre de 2017, Margarita Vega González / Principado de Asturias, C-158/16, EU:C:2017:1014 (Directiva 1999/70 y servicios especiales de funcionaria interina).
41. TJUE, sentencia de 28 de febrero de 2018, Hubertus John / Freie Hansestadt Bremen, C-46/17, EU:C:2018:131 (jubilación de un docente y un contrato de duración determinada).
42. TJUE, sentencia de 7 de marzo de 2018, Giuseppa Santoro / Comune di Valderice y Presidenza del Consiglio dei Ministri, C-494/16, EU:C:2018:166 (medidas indemnizatorias contra el abuso de la contratación temporal en el empleo público).

43. **TJUE, auto de 22 de marzo de 2018, Pilar Centeno Meléndez / Universidad de Zaragoza, C-315/17, EU:C:2018:207 (carrera profesional de funcionaria interina de administración universitaria).**
44. **TJUE (Gran Sala), sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390 (indemnización por terminación de contrato laboral de relevo inferior a la indemnización por causas objetivas).**
45. **TJUE (Gran Sala), sentencia de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393 (contrato laboral de interinidad sin indemnización).**
46. **TJUE, sentencia de 25 de julio de 2018, Gardenia Vernaza Ayovi / Consorci Sanitari de Terrassa, C-96/17, EU:C:2018:603 (personal laboral indefinido de las Administraciones sanitarias con y sin proceso selectivo).**
47. **TJUE, sentencia de 20 de septiembre de 2018, Motter / Provincia autonoma di Trento, C-466/17, EU:C:2018:758 (trabajos de duración determinada de profesores de enseñanza).**
48. **TJUE, sentencia de 25 de octubre de 2018, Sciotto / Fondazione Teatro dell'Opera di Roma, C-331/17, EU:C:2018:859 (abuso de contratos de duración determinada de trabajadores de fundaciones líricas y sinfónicas).**
49. **TJUE, sentencia de 21 de noviembre de 2018, Viejobueno Ibáñez y de la Vara González / Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, C-245/17, EU:C:2018:934 (profesores interinos y terminación del contrato).**
50. **TJUE, sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras II, C-619/17, EU:C:2018:936 (empleo público temporal laboral).**
51. **TJUE, auto de 17 de enero de 2019, Alberto Rossi y otros / Ministero della Giustizia, C-626/17, EU:C:2019:28 (inadmisibilidad por incompetencia del juez de paz en Roma para conocer de la remuneración de otro juez de paz temporal).**
52. **TJUE, auto de 17 de enero de 2019, Pina Cipollone / Ministero della Giustizia, C-600/17, EU:C:2019:29 (inadmisibilidad por incompetencia del juez de paz en Roma para conocer de la remuneración de otro juez de paz temporal).**
53. **TJUE, auto de 19 de marzo de 2019, Sindicato Nacional de CCOO de Galicia / Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT), Universidad**

- de Santiago de Compostela, Confederación Intersindical Gallega, C-293/18, EU:C:2019:224 (la no indemnización por cese de temporales, contratos predoctorales en la Universidad, puede estar justificada).**
- 54. TJUE, sentencia de 11 de abril de 2019, Cobra Servicios Auxiliares, S.A. / FOGASA, Jesús Valiño López e Incatema, S.L., C-44/18, EU:C:2019:315 (menor indemnización para trabajadores de contrata está justificada).**
55. TJUE, sentencia de 8 de mayo de 2019, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR contra Fabio Rossato y Conservatorio di Musica F.A. Bonporti, C-494/17, EU:C:2019:387 (sanción efectiva y disuasoria del abuso de la contratación temporal en materia de enseñanza).
- 56. TJUE, auto de 12 de junio de 2019, Aragón Carrasco y otros / Consejo General del Poder Judicial, Sala Contencioso-administrativa del Tribunal Supremo, C-367/18, EU:C:2019:487 (cese libre sin indemnización de personal de confianza).**
- 57. TJUE, sentencia de 20 de junio de 2019, Daniel Ustariz Aróstegui / Consejería de Educación del Gobierno de Navarra, C-72/18, EU:C:2019:516 (complemento retributivo de los funcionarios que excluye de su percepción a los contratados administrativos).**
- 58. C-103/18, Domingo Sánchez Ruiz / Servicio Madrileño de Salud, Juzgado de lo Contencioso-administrativo núm. 8 de Madrid (conversión de eventual a interino).**
- 59. C-177/18, Almudena Baldonado Martín / Ayuntamiento de Madrid, Juzgado de lo Contencioso-administrativo núm. 14 de Madrid (equiparación y abuso en el nombramiento de funcionarios interinos).**
- 60. C-429/18, Berta Fernández Álvarez, BMM, TGV, Natalia Fernández Olmos y María Claudia Téllez Barragán / Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, Juzgado de lo Contencioso-administrativo núm. 14 de Madrid (abuso en el nombramiento de estatutarios temporales).**
61. C-618/18, Gabriele Di Girolamo / Ministero della Giustizia, Giudice di pace di L'Aquila (equiparación de los jueces honorarios con los jueces profesionales).
62. C-658/18, UX / Governo della Repubblica, Giudice di pace di Bologna (equiparación de los jueces honorarios con los jueces profesionales).
63. C-760/18, M. V. y otros / Organismos Topikis Aftodioikisis (O.T.A.) «Dimos Agiou Nikolaou», Juez de Primera Instancia de Lasithi en Creta (conversión

de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido y Constitución griega).

- 64. C-103/19, Sindicato Único de Sanidad e Higiene de la Comunidad de Madrid y Sindicato de Sanidad de Madrid de la CGT / Consejería de Sanidad, Juzgado de lo Contencioso-administrativo núm. 24 de Madrid (transformación de una sucesión de contratos de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido en la Administración sanitaria).**

