

Sección de lo Contencioso-administrativo del Tribunal de Instancia de Madrid. Plaza nº [REDACTED]

C/ Gran Vía, [REDACTED], Planta [REDACTED]

NIG: [REDACTED]

Procedimiento Abreviado

Demandante/s: D./Dña. [REDACTED]

PROCURADOR D./Dña. [REDACTED]

Demandado/s: CONSEJERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO
LETRADO DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

SENTENCIA Nº [REDACTED]

En la Villa de Madrid, a [REDACTED] de abril de [REDACTED]

VISTOS por Dña. [REDACTED], [REDACTED], de la Plaza nº [REDACTED] de la Sección de lo Contencioso Administrativo del Tribunal de Instancia de Madrid, los presentes autos de Procedimiento Abreviado nº [REDACTED] instados por DOÑA [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], Procuradora de los Tribunales, en nombre y representación de DOÑA [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], bajo la dirección letrada de DOÑA BEATRIZ GONZÁLEZ GONZÁLEZ, colegiada número [REDACTED] del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, contra LA COMUNIDAD DE MADRID, defendida por Letrado de sus servicios jurídicos.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha [REDACTED] de septiembre de 2024, tuvo entrada en este Juzgado, recurso contencioso-administrativo interpuesto por la parte referida en el encabezamiento de esta sentencia, contra la Comunidad de Madrid, y ante la posible falta de competencia se dio traslado a las partes y al Ministerio Fiscal a este objeto, dictándose por el Juzgado, auto de fecha [REDACTED] de junio de 2024, declarando la falta de competencia objetiva y remitiendo las actuaciones a la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.

Sala que por Auto [REDACTED] de fecha [REDACTED] de enero de 2024, declara su falta de competencia devolviendo al juzgado las actuaciones.

SEGUNDO. – Por el Juzgado se admite la demanda y se señala día para la celebración de la 2026.

TERCERO. El día ■ de abril de ■ se celebró el juicio, en el que la parte actora se ratifica en la demanda, oponiéndose la administración demandada, proponiéndose prueba, que admitida se practica, y tras la fase de conclusiones quedan los autos vistos para sentencia.

CUARTO. En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. El presente recurso contencioso-administrativo se interpone contra la **Orden de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se cesa a D^a ■ García como funcionaria interina con efectos de ■ de junio de ■**

Es importante a la hora de resolver la demanda interpuesta, fijar cuál es su suplico:

SUPlico AL JUZGADO, que tenga por FORMALIZADA DEMANDA se sirva admitirla y previa la tramitación legal oportuna, se acuerde declarar la nulidad de la resolución recurrida.

Y actuando la Administración demandada como empleador y por tanto estar ante una relación vertical, y teniendo en cuenta que la Directiva no puede verse privada de su efecto útil en orden a conseguir el objetivo de sancionar el abuso de la contratación temporal, existiendo por la Administración demandada, entidad empleadora pública incumplimiento de la cláusula quinta de la Directiva, y, en consecuencia, en relación con la recurrente, se declare:

1º Que la recurrente, se encuentra en una situación de abuso, en la contratación temporal llevada a cabo por la Administración demandada.

2º Que en consecuencia se declare a la demandante como trabajador por tiempo indefinido (sin adquirir la condición de funcionario de carrera), reconociendo su derecho a ser readmitida y a permanecer en esa condición.

3º Y siempre de forma subsidiaria, la que el juzgado considere proporcional, efectiva y disuasoria, ya sea la de una indemnización equivalente al despido improcedente, o la que se considere conforme el principio de interpretación que exige que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, haciendo todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta.

y cuáles son los argumentos de la misma:

Se fundamenta la demanda en que la resolución recurrida es nula de pleno derecho conforme dispone el ■ g) de la Ley 39/2015, de ■ de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPA/2015), al vulnerarse el artículo ■ del TUE, apartado 3, omitiendo la Administración demandada su obligación de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento

de la obligación contenida y derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé.

Y del artículo [REDACTED] del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea nos dice que *“la directiva obligará al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios”*

Se continua diciendo que produce vulneración de principios básicos y fundacionales del Estado recogidos en el título preliminar de la Constitución, Artículo [REDACTED] cuando establece el sometimiento a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico, incumplimiento del principio de legalidad, jerarquía normativa y seguridad jurídica.

Se denuncia incumplimiento de la cláusula quinta del Acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE, considerando que en la regulación de Derecho interno no existe norma de incorporación de la cláusula quinta del Acuerdo Marco, no existe trasposición adecuada de la Directiva, procediendo aplicar la solución que la Jurisprudencia del TJUE establece para los casos en los que el Estado no haya incorporado a su Derecho interno la cláusula quinta del acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE.

Se alega que la actora esta en una situación de abuso al producirse un encadenamiento de contratos temporales o una renovación de un contrato temporal cuya duración total pueda calificarse como “anormalmente larga”.

Siendo la única medida procedente válida conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que se convierte en obligada si no existe otra distinta, la de reconocer la fijeza del trabajador, extremo que se ve avalado por la última de las sentencias dictadas por el TJUE el [REDACTED] de abril de [REDACTED]

Y siempre de forma subsidiaria, la que el Juzgador considere proporcional, efectiva y disuasoria, ya sea una indemnización por despido improcedente u otra, conforme una interpretación de nuestro derecho nacional que cumpla los objetivos de la Directiva Comunitaria, conforme el principio de interpretación conforme exige que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, haciendo todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta.

Por último, se realiza una breve precisión en la demanda de por que la fijeza no incumpliría el artículo [REDACTED] ni el [REDACTED] de la CE, existiendo conflicto con otro artículo constitucional como el derecho al trabajo proclamado en el artículo [REDACTED] de la CE y el mismo implica el derecho a la estabilidad en el empleo, conforme a la interpretación adoptada en sentencias del Tribunal Constitucional [REDACTED] y 192/2003, donde literalmente se dice:

“En su vertiente individual, el derecho al trabajo -artículo [REDACTED] de la Constitución- se concreta en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo”.

y tal conflicto ha de resolverse aplicando una ponderación proporcionada a las circunstancias del caso sin que sea admisible que en todo caso se produzca el radical sacrificio siempre y sin otra consideración de uno de ellos.

SEGUNDO. La administración demandada opone los siguientes motivos de impugnación a las pretensiones contenidas en la demanda:

Considera que siendo la jurisdicción contenciosa una jurisdicción revisora, se debe de resolver exclusivamente sobre la nulidad o no del cese que es el objeto de recurso, siendo las pretensiones que a él se unen ajenas al mismo y debieron haber sido presentadas como reclamación previa.

El cese se produce por la finalización de un proceso selectivo, y la toma de posesión de un funcionario de carrera y con ello la legalmente prevista, no pudiéndose ligar al abuso la consecuencia de indefinido ya que iría en contra de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Entiende que si se produjeron daños en esta situación deben de ser instados a través de un procedimiento de responsabilidad patrimonial, debiendo estarse a lo que el Tribunal Supremo resuelva al respecto, después de la sentencia de [redacted] de abril de [redacted] del TJUE.

Añadiendo en conclusiones que la ley [redacted] no es aplicable, ya que la convocatoria es anterior, considerando que no se puede cuestionar que no se realizan procesos selectivos, cuando precisamente en el 2021, se realiza uno de estabilización, y con ello se impugna indirectamente el mismo, extremo improcedente.

Por último, se alega, como razón esencial para la desestimación de la demanda, la necesidad legal y obligación de superar un proceso selectivo como condición necesaria para adquirir la condición de personal fijo, en caso contrario se incumpliría el artículo [redacted] de la CE, solo cabe la condición de fijo si se cumple la norma nacional y se supera el proceso selectivo en su totalidad.

TERCERO.- Esta juzgadora, antes de adentrarnos sobre el fondo, resolviendo brevemente sobre los argumentos de impugnación, se debe de resaltar que la administración omite cualquier referencia a si existe abuso en la contratación temporal concertada con la actora o no y con ello nada refiere sobre las consecuencias que deben derivarse obligadas a una situación de abuso.

Resaltando que (sin referencia como ya se dijo, de si existe abuso) que se cumple la norma al cubriese la plaza tras un proceso convocado , para poner el acento en que se realizaron varias convocatorias y la actora no las supero, pero sin referir, no solo el incumplimiento de los plazos exigidos para ello en el artículo [redacted] y [redacted] del TREBEP, sino que las convocadas, una lo fue en el año 2005, cuando la actora llevaba un poco más de seis meses en el puesto en que había sido nombrada, y que la convocada en el [redacted] fue de promoción interna y por tanto en ella no se pudo presentar, y por último la de estabilización de [redacted]

Brevemente debemos precisar el cuestionamiento que se hace sobre la forma de plantear el recurso , y lo hacemos por lo llamativo que es el hecho de recordar que , los alegatos de la administración demandada cuando se presentaba reclamación previa denunciando el abuso, era que los trabajadores interinos debieron recurrir los ceses/ nombramientos, se decía que el hecho de que el empleado público haya consentido el establecimiento de esas diferentes relaciones de servicio le privaba, desde ese punto de vista,

de este carácter abusivo del comportamiento del empleador, de modo que el Acuerdo Marco no era aplicable a la situación de ese empleado público ■

En esta demanda, recurriendo el cese, se hace precisamente lo que la administración reclamaba hacer, y ahora, frente a ello se alega que, lo correcto hubiera sido presentar una reclamación previa.

Ciertamente el objeto de recurso es el cese del funcionario, y es un acto administrativo, y en la demanda se solicita su nulidad, por unas concretas causas de nulidad que son de especial relevancia, sobre las que nada refiere el letrado de la Comunidad de Madrid, nulidad del artículo ■ ■ g) de la Ley 39/2015, de ■ de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPA/2015), al vulnerarse el artículo ■ del TUE, apartado 3, **al haber omitido la Administración demandada su obligación de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de la obligación contenida, y derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé.**

Sobre esta denuncia tampoco se realiza alegato alguno.

De esta pretensión de nulidad y tal como el artículo ■ de la LJCA permite, la actora introduce una consecuencia, que es el reconocimiento de una situación jurídica individualizada (declaración de abuso) y la adopción de las medidas adecuadas para el pleno restablecimiento de la misma (readmisión y reparación de este abuso).

Y este juzgador conforme dispone el artículo ■ de la LJCA es competente para, no solo declarar la nulidad del acto administrativo recurrido, sino también resolver sobre el reconocimiento y restablecimiento de la situación jurídica individualizada reclamada, y además sobre la misma, en caso de reconocerla, adoptar cuantas medidas sean necesarias para el pleno restablecimiento de la misma.

Pudiendo si la medida consistiera en la emisión de un acto o en la práctica de una actuación jurídicamente obligatoria, en su sentencia establecer plazo para que se cumpla el fallo.

También se debe de precisar que a la fecha de la convocatoria del proceso de estabilización por el que la actora fue cesada, y que según manifestaciones del letrado de la Comunidad de Madrid, fue el ■ de octubre de 2021, regía el Real Decreto-ley 14/2021, de ■ de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y siendo verdad que la Ley ■ no había sido todavía aprobada, en este se establecía en su artículo ■ y en relación con los procesos de estabilización que regula, que :

■ *Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.*

Y pese a la literalidad del precepto la actora no recibe indemnización alguna.

Se debe por tanto concluir que la demanda tal como está formulada es adecuada a la norma, entrando en consecuencia a su resolución sobre cada uno de los planteamientos en ella contenidos.

CUARTO. Antes de adentrarnos en la resolución de los argumentos impugnatorios, es necesario fijar cual es la situación de la demandante:

Doña [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] desempeñó su puesto de trabajo como funcionaria interina de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, concretamente en el puesto de Técnico Medio en Prevención de Riesgos Laborales, Grupo A2, adscrito al Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos servicios como funcionaria interina los desempeñó bajo un único contrato temporal de manera continuada desde el [REDACTED] de diciembre de [REDACTED] hasta el [REDACTED] de junio de 2024, fecha en la que se produce el cese.

La actora tiene la siguiente titulación: Licenciada en Químicas y acreditación en las tres especialidades de Prevención de Riesgos Laborales.

En concreto, la duración temporal de dicho contrato es desde el [REDACTED] de diciembre de [REDACTED] hasta el [REDACTED] de junio de 2024, es decir, [REDACTED] más de [REDACTED] años ocupando el mismo puesto de trabajo bajo un único nombramiento de interinidad y prestando sus servicios para la misma Administración, concretamente [REDACTED] años y seis meses y [REDACTED] días.

A este puesto accede a través de la Orden 6974/2004, de [REDACTED] de noviembre, de la Consejería de Empleo y Mujer, por la que se resuelve la Orden 2271/2004, de [REDACTED] de abril, de la Consejería de Empleo y mujer, por la que se convocan, para su cobertura interina, puestos de trabajo en la referida Consejería.

El proceso convocado y elegido por la Comunidad de Madrid, para cubrir plazas de nueva creación que fue el de concurso de méritos.

Así mismo, se acredita en el acto de la vista, mediante Boletín Estadístico del Personal de Servicio de la Comunidad, año 2025, los siguientes porcentajes de interinidad, centrándonos en lo referido a las Consejerías y Organismos autónomos:

FUNCIONARIO DE CARRERA 6.737, que equivale a un 28,76%
FUNCIONARIO INTERINO 3.529, que equivale a un 15,07%
LABORAL FIJO 4.529, que equivale a un 19,34%
LABORAL TEMPORAL 8.562, que equivale a un 36,55%
PERSONAL ESTATUTARIO FIJO 33, que equivale a un 0,14%
PERSONAL EVENTUAL 33, que equivale a un 0,14%
Total [REDACTED] 100,00% P

El total de personal temporal (interino y laboral) sería de un 51,68%

En la categoría de la actora A2, [REDACTED] son funcionarios de carrera y [REDACTED] interinos.

Y a esta juzgadora le llama la atención lo que refleja esta estadística por género, siendo [REDACTED] funcionarios interinos hombres y [REDACTED] mujeres, y aún más cuando acudimos al vínculo laboral, siendo laborales temporales hombres son [REDACTED] y mujeres [REDACTED]

Los procesos convocados en los que se incluía la plaza cubierta por la actora fueron: uno en el año 2005, al que la actora se presentó y no supero, otro de promoción interna en el año [REDACTED] y el de estabilización en el año [REDACTED]

La actora participó en el referido proceso de estabilización convocado, y con relación a este proceso hay que precisar que lo fue por el proceso de concurso -oposición, y no superado, no se le otorga indemnización alguna.

En la actualidad la actora tiene ■ años.

QUINTO.- El contenido de esta sentencia va a venir marcado principalmente por la Sentencia del TJUE de ■ de marzo de 2020, en los asuntos acumulados C-■ y C-■, ya que fue esta juzgadora la que ante las dudas de interpretación que le generaba la normativa Española a aplicar, en relación con su compatibilidad con la Directiva 1999/70/CE, plantea cuestión prejudicial ante el TJUE y recibe una respuesta clara en la sentencia referida, es por ello que se hace necesario recordar cuales fueron esas dudas, partiendo de que la situación de entonces apenas se ha modificado, y ello a pesar del dictado de la sentencia del TJUE, la conducta se mantiene idéntica por la Comunidad de Madrid a pesar que la Sentencia también le vinculaba, **dudas que para dar mayor fluidez y comprensión realizaremos dando a su vez la repuesta que se recibe del TJUE, e indicando por tanto los aspectos que ya quedan claros sobre cómo debe de ser su interpretación.**

El relato que se desarrollará a continuación, se centrará en los aspectos clave de lo que va a ser objeto de debate, y en detrimento de la siempre agradecida brevedad y concreción, se realizara un transcripción literal tanto de la pregunta como la repuesta, y ello entendiendo que a este juzgador no le cabe valorar o dar una propia interpretación de las respuesta a sus dudas, y debe necesariamente atemperarse a la decisión del TJUE y actuar conforme se sigue de la interpretación o de la decisión que este adopte.

La interpretación emitida por el Tribunal de Luxemburgo vincula, a este órgano jurisdiccional que formuló la cuestión prejudicial que, en ningún caso, puede separarse de ella o ignorarla.

También, para mayor comprensión, precisar que el dígito que en ocasiones aparece en el relato, se corresponde al apartado concreto, en donde hallarlo, en la sentencia de ■ de marzo de ■

Dicho esto, comenzamos por **LA PRIMERA CUESTIÓN PREJUDICIAL EN EL ASUNTO C-103/18.**

Mediante esta primera cuestión prejudicial en el asunto C-103/18, esta juzgadora deseaba obtener precisiones sobre el concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», en el sentido de la cláusula ■ del Acuerdo Marco. (50 a 63), sobre este extremo, el Letrado de la Comunidad de Madrid, nada refiere, omitiendo todo alegato de si existe, o no, abuso en la contratación temporal que finaliza con el cese recurrido, por ello es importante adentrarnos en esta cuestión.

Y la respuesta es la siguiente:

■ *Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-103/18 que la cláusula ■ del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», a efectos de dicha disposición, una situación en la que un*

SEXTO. | Capítulo aparte, por su relevancia merece LAS CUESTIONES PREJUDICIALES TERCERA A QUINTA EN EL ASUNTO C-103/18 Y LA PRIMERA CUESTIÓN PREJUDICIAL EN EL ASUNTO C-429/18. Cuestiones que literalmente, ante la duda de esta juzgadora, elevaban ante el TJUE, las siguientes cuestiones:

TERCERA: En la consideración de que en el sector público y en el ejercicio de servicios esenciales, la necesidad de cubrir vacantes, enfermedades, vacaciones (...) en esencia es "permanente", y haciéndose necesario delimitar el concepto de "causa objetiva" que justificaría la contratación temporal:

a) ¿se puede entender que sería contraria a la Directiva 1999/70/CE (cláusula 5ª,1 a), y por tanto no existir causa objetiva cuando el trabajador temporal, encadena, sin solución de continuidad, sucesivos contratos de interinidad, trabajando todos o casi todos los días del año, con nombramientos/llamamientos consecutivos y sucesivos, que se dilatan, con plena estabilidad, en el transcurso de los años, eso sí, siempre cumpliéndose la causa para que fue llamado?

b) ¿Se debe de entenderse por necesidad permanente y no temporal y por tanto no amparada como "razón objetiva" contenida en la cláusula 5ª1a), partiendo tanto de los parámetros descritos, es decir de la existencia de que innumerables nombramientos y llamamientos, que se dilatan durante años, como de la existencia de defecto estructural, defecto que se plasma en el porcentaje de interinidad en el sector de que se trate, o/y que estas necesidades siempre y como norma se cubren con trabajadores temporales, convirtiéndose de forma estable en pieza esencial en el desenvolvimiento del servicio público?

c) O podemos entender que en esencia, solo debemos, para fijar cuál es el límite consentido de temporalidad, acudir a la literalidad de la norma que ampara el uso de estos trabajadores temporales, cuando dice que podrán nombrarse por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, en definitiva su uso para que se entienda causa objetiva debe de responder a estas circunstancias de excepcionalidad, dejando de serlo y por tanto existiendo abuso cuándo su uso deja de ser puntual, ocasional o circunstancial |

CUARTA | ¿Es conforme con el Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, entender como causa objetiva para la contratación y renovación sucesiva de los Informáticos estatutarios temporales, razones de necesidad, de urgencia para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, cuando estos empleados públicos desempeñan de forma permanente y estable funciones ordinarias propias de los empleados estatutarios fijos, sin que la Administración empleadora establezca límites máximo en estos nombramientos, ni cumpla las obligaciones legales para proveer estas plazas y estas necesidades con funcionarios fijos, ni se establezca ninguna medida equivalente para prevenir y evitar el abuso en la relación temporal sucesiva, perpetuándose los servicios prestados por los empleados informáticos estatutarios temporales por plazos, en el supuesto presente de años de servicios continuados?.

QUINTA. | ¿ Lo dispuesto en el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo a la Directiva y la interpretación que de la misma realiza el TJUE, es compatible con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, en cuanto fija, sin atender a más parámetros la existencia de causa objetiva en el respeto a la causa de nombramiento, en el propio límite temporal del mismo, o determina la imposibilidad de término de comparación con el funcionario de carrera, atendiendo al diferente régimen jurídico, sistema de acceso, o la propia permanencia en las funciones de los funcionarios de carrera y temporales en los interinos?

PRIMERA.- ¿Es conforme la interpretación que se realiza, por parte de esta Juzgadora, del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, y entender que en la contratación temporal de las recurrentes, existe abuso en cuanto el empleador público utiliza distintas formas de contratación, todas ellas temporales, para el desempeño de forma permanente y estable, de funciones ordinarias propias de los empleados estatutarios fijos; cubrir defectos estructurales y necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable. ¿Es por ello que esta contratación temporal descrita, no está justificada en el sentido de la Cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, como causa objetiva, en la medida en la que tal utilización de contratos de duración determinada se opone directamente al párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco y de los puntos y de las consideraciones generales de dicho Acuerdo, no dándose las circunstancias que justificarian estos contratos de trabajo de duración determinada?

Mediante estas cuestiones prejudiciales (65), esta juzgadora pretendía, en esencia, saber si la cláusula ■ del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa y a una jurisprudencia nacionales, en virtud de las cuales la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada se considera justificada por «razones objetivas», con arreglo al apartado 1, letra a), de dicha cláusula, por el mero motivo de que tal renovación responde a las causas de nombramiento previstas en esa normativa, es decir, razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario.

**A esta cuestión se contesta:
(66 a 79)**

Y recogiendo los aspectos a los que se limita en su argumentación de oposición la administración demandada, de que los nombramientos de duración determinada están permitidos (69), en virtud del artículo 9, apartado 3, del Estatuto Marco, según los casos, cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios o para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria.

Y también (71) se dice que de este precepto al no establecer una autorización general y abstracta para utilizar sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, sino que limita la celebración de tales contratos, en esencia, a los efectos de satisfacer necesidades provisionales, en principio es una razón objetiva (72) en supuestos como el presente (73) sector de sanidad pública, en que existe numeroso personal y con frecuencia son necesarias sustituciones del personal que justifican la temporalidad (74) siendo necesario además garantizar la adecuación constante entre el personal sanitario y el número de pacientes e inevitable la flexibilidad ■

PERO, y este, pero, nunca se añade a las resoluciones administrativas que desestiman las pretensiones en esta materia, y ello a pesar que ya había sido, en múltiples ocasiones, advertido por el TJUE, cuando dice que no existe adecuación a la norma comunitaria cuando:

■ *En cambio, 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 (sentencia de ■ de septiembre de 2016, ■ C-16/15, EU:C:2016:679, apartado 47).*

■ *En efecto, la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para cubrir necesidades que, de hecho, no tienen carácter provisional, sino permanente y estable, no está justificada conforme a la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, en la medida en la que tal utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa dicho Acuerdo Marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (sentencia de ■ de septiembre de 2016, ■ C-16/15, EU:C:2016:679, apartado ■ y jurisprudencia citada).*

■ *La observancia de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco requiere que se compruebe concretamente si la renovación sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender necesidades provisionales y si una disposición como la controvertida en los litigios principales no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y estables del empleador en materia de personal (sentencia de ■ de septiembre de 2016, ■ C-16/15, EU:C:2016:679, apartado ■ y jurisprudencia citada).*

■ A este respecto, los juzgados remitentes han señalado que, en la práctica, los sucesivos nombramientos del Sr. ■ y de la Sra. ■ y otras no respondían a meras necesidades provisionales de la Comunidad de Madrid, sino que tenían por objeto atender necesidades permanentes y estables de personal del Servicio de Salud de esta Comunidad. En efecto, de los autos de remisión se desprende que, en el momento en que interpusieron sus recursos, todos estos empleados públicos habían prestado servicios para la Comunidad de Madrid durante al menos ■ años consecutivos, que algunos de ellos habían sido objeto de más de ■ nombramientos y que realizaban tareas propias de la actividad normal del personal estatutario fijo.

■ Por otra parte, corrobora esta afirmación el hecho de que los juzgados remitentes señalaron la existencia de un problema estructural en el sector público de la sanidad española, que se traduce en un elevado porcentaje de empleados públicos temporales, quienes constituyen, por esta razón, un elemento esencial del funcionamiento de dicho sector, así como en la inexistencia de límites máximos al número de relaciones de servicio de duración determinada sucesivas y en el incumplimiento de la obligación legal de proveer los puestos temporalmente cubiertos por dicho personal mediante el nombramiento de empleados públicos con una relación de servicio de duración indefinida.

■ En estas circunstancias, procede responder a las cuestiones prejudiciales tercera a quinta en el asunto C-103/18 y a la primera cuestión prejudicial en el asunto C-429/18 que la cláusula ■ del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa y a una jurisprudencia nacionales en virtud de las cuales la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada se considera justificada por «razones objetivas», con arreglo al apartado 1, letra a), de dicha cláusula, por el mero motivo de que tal renovación responde a las causas de nombramiento previstas en esa normativa, es decir, razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, en la medida en que dicha normativa y jurisprudencia nacionales no impiden que el empleador de que se trate dé respuesta, en la práctica, mediante esas renovaciones, a necesidades permanentes y estables en materia de personal.

Por ello debemos concluir que, cuando la administración niega la existencia de abuso en la contratación del personal temporal, que por propia naturaleza funcional especial cumple los propios requisitos del Estatuto Marco, cumpliéndose las razones de sustitución, viéndose justificado su uso por el numeroso personal, que hace necesario cubrir las necesidades, en aras a la continuidad de un servicio, llamamientos dirigidos a cubrir necesidades urgentes y temporales por medio de distintos tipos de nombramiento que se puede realizar al amparo del artículo ■ del Estatuto Marco (eventual, interino y sustituto), se debe entender contraria a la interpretación correcta de la Directiva Comunitaria, y por tanto efectivamente de la situación de los mismos, se debe de concluir que existe abuso en su contratación, utilizándolos para atender necesidades que lejos de ser urgentes, ocasionales, transitorias y provisionales, lo son para cubrir necesidades ordinarias del personal de la administración y con la contratación temporal, se pretende paliar un déficit estructural.

Situación abusiva, que deriva de la renovación sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada que no trata de atender necesidades provisionales (78).

Que se apoya en una norma que permiten el uso de contratación temporal, que en verdad se están utilizando para cubrir necesidades permanentes y estables del empleador público (78).

Elementos para considerar la existencia de abuso (no acumulativos) serían:

- Los sucesivos contratos no responden a necesidades puntuales y provisionales, sino permanentes (78), existiendo sucesivos contratos/nombramientos (78) periodo de tiempo, excesivamente largo en temporalidad (78), realizando las mismas funciones que los trabajadores fijos (78) (es el supuesto de autos)

- ▷ La organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas de manera provisional por empleados públicos (94 a 98).
- ▷ La Disposición Transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público (99).
- ▷ Los Procesos que se están llevando a cabo llamados de estabilización y consolidación (100).
- ▷ La declaración de indefinido no fijo (102).
- ▷ La imposición como sanción, de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente (103 a 105).

Claramente, anticipa la sentencia de [REDACTED] de marzo de 2020, que ninguna de las medidas nacionales mencionadas está comprendida en alguna de las categorías de medidas contempladas en la cláusula 5, apartado 1, letras a) a c), del Acuerdo Marco, destinadas a prevenir la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (92).

Y responde:

■ *En estas circunstancias, una normativa nacional que prevé la organización de procesos selectivos que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada, así como los plazos concretos a tal fin, pero que no garantiza que esos procesos se organicen efectivamente, no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva, por parte del empleador de que se trate, de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada. La antedicha normativa tampoco resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones de servicio ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, ya que, como han indicado los juzgados remitentes, su aplicación no tendría ningún efecto negativo para ese empleador.*

■ *Por consiguiente, sin perjuicio de la comprobación que deben realizar los juzgados remitentes, tal normativa no parece constituir una medida suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco, conforme a la jurisprudencia recordada en el apartado [REDACTED] de la presente sentencia, ni, por tanto, una «medida legal equivalente» en el sentido de la cláusula [REDACTED] del Acuerdo Marco.*

■ *Lo mismo sucede con la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, que prevé la posibilidad de que la Administración lleve a cabo un proceso selectivo de consolidación de empleo a puestos desempeñados interina o temporalmente. En efecto, de la información facilitada por los juzgados remitentes se desprende que esta disposición solo atribuye una facultad a la Administración, de modo que esta no está obligada a aplicar dicha disposición aun cuando se haya comprobado que recurría de manera abusiva a la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.*

■ *A mayor abundamiento, por lo que respecta al hecho de que la organización de procesos selectivos ofrece a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, ya que, en principio, pueden participar en dichos procesos, este hecho no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada. En efecto, como señaló, en esencia, la Abogada General en el punto [REDACTED] de sus conclusiones, tales procesos, cuyo resultado es además incierto, también están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso.*

■ *Por consiguiente, dado que la organización de estos procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de relaciones de servicio de duración determinada, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones de servicio ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. Por tanto, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula [REDACTED] del Acuerdo Marco (véase, por analogía, la sentencia de [REDACTED] de noviembre de 2018,*

De [REDACTED] C-619/17, EU:C:2018:936, apartados [REDACTED] y 95).

■ *A continuación, por lo que respecta a la transformación de los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en «indefinidos no fijos», basta con señalar que los propios juzgados remitentes consideran que esta medida no permite alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula [REDACTED] del Acuerdo Marco. En efecto, de los autos de*

remisión se desprende que esta transformación se produce sin perjuicio de la posibilidad de que el empleador amortice la plaza o cese al empleado público con nombramiento de duración determinada de que se trate cuando la plaza se cubra por reingreso del funcionario sustituido. Además, como han señalado los juzgados remitentes, a diferencia de la transformación, en el sector privado, de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido, la transformación de los empleados públicos con nombramiento de duración determinada en «indefinidos no fijos» no les permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal estatutario fijo.

Por último, en cuanto a la concesión de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, procede recordar que, para constituir una «medida legal equivalente», en el sentido de la cláusula del Acuerdo Marco, la concesión de una indemnización debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véase, en ese sentido, la sentencia de de noviembre de 2018, De , C-619/17, EU:C: 2018:936, apartados y 95).

De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia recordada en el apartado de la presente sentencia, es necesario además que la indemnización concedida no solo sea proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula.

En estas circunstancias, en la medida en que el Derecho español permita conceder a los miembros del personal estatutario temporal víctimas de la utilización abusiva de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, corresponde a los juzgados remitentes determinar si tal medida es adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar tal abuso.

Recordar ahora, las medidas que son planteadas y resueltas en la reciente sentencia del TJUE de fecha de abril de Asunto C-418/24:

Sobre la transformación de sucesivos contratos de duración determinada en una relación laboral indefinida no fija

Sobre el pago de indemnizaciones

Sobre el régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas

Sobre los procesos selectivos

Poco ha cambiado la conducta de la administración en estos años transcurridos.

NOVENO.- tal como se recoge en la demanda y acudiendo ahora no solo a la sentencia del TJUE de de marzo de 2020, sino a la propia jurisprudencia de TJUE, en relación con la actuación que la Administración demandada realiza para prevenir y sancionar el abuso, y con ello trasponer la Directiva Comunitaria, es la siguiente:

Primero: La Administración demandada realiza, los procedimientos dirigidos a la estabilización y consolidación, (procedimientos del año y 2018).

Y la jurisprudencia del TJUE, ha declarado expresamente que no son medida sancionadora conforme a la Directiva Comunitaria, por que:

- ▷ Es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada.
- ▷ Proceso, cuyo resultado es incierto, al estar abierto, en general, a candidatos que no han sido víctimas de tal abuso, a lo que se añade que no tiene en consideración las especialidades jurisdiccionales, que de forma obligada a los jueces sustitutos se les sometió

Y por ello, estos procesos, fueron declarados contrarios a la finalidad perseguida por la cláusula del Acuerdo Marco Directiva , ya en la Sentencia del TJUE de de marzo de

■ (Asuntos C103/2018, C 249/2018), puntos 99,100 y 101, Sentencia de TJUE de ■ de junio Asunto C ■ , puntos 64,65,66 y 67, y Auto de TJUE de ■ de junio de 2021, Asunto C ■ puntos 43,44,45,46 y47, Sentencia del TJUE (sala sexta) de ■ de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22 , y en la reciente sentencia del TJUE de ■ de junio , en los asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22.

Segundo. ■ A pesar de la claro del contenido de estas sentencias, la administración mantiene la estructura de los procesos de estabilización y aprueba la Ley 20/2021, de ■ de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se establecen procesos de consolidación regulados en su artículo 2, y DA sexta y Octava.

En sentencia del TJUE (sala sexta) de ■ de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, en su punto ■ dispone:

6) *La cláusula ■ del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el ■ de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece la convocatoria de procesos de consolidación del empleo temporal mediante convocatorias públicas para la cobertura de las plazas ocupadas por trabajadores temporales, entre ellos los trabajadores indefinidos no fijos, cuando dicha convocatoria es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada.*

Expresamente estos procedimientos son declarados que no son medida de prevención, proporcional, disuasoria, ni efectiva en la reciente sentencia del TJUE de ■ de junio de 2024, en los asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22, PUNTO ■ Y ■ DICIENDO:

■ *En lo referente a la convocatoria de procesos selectivos como medida sancionadora conforme con la cláusula ■ del Acuerdo Marco, tal como la que aplica la jurisprudencia española o contempla el artículo ■ de la Ley 20/2021, ha de indicarse que el Tribunal de Justicia ha señalado que, aun cuando la convocatoria de procesos selectivos ofrece a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, ya que, en principio, pueden participar en dichos procesos, tal circunstancia no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de esas sucesivas relaciones de servicio de duración determinada. En efecto, esos procesos, cuyo resultado es además incierto, también están abiertos, en general, a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso (véase, en este sentido, la sentencia de ■ de marzo de 2020, ■ y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 100).*

■ *Por lo tanto, dado que la convocatoria de dichos procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de relaciones de servicio de duración determinada, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones ni para eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión. Así pues, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula ■ del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de ■ de marzo de 2020, ■ y otros, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219, apartado 101).*

Extremos que se reitera en la Sentencia del Tribunal de justicia de la Unión europea (Gran Sala) de ■ de abril de ■ En el asunto C-418/24 [Obadal].

Tercero. ■ La novedad en la norma referida, es que prevé que, en este proceso, a quienes no obtengan la estabilización reciban una compensación económica de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades.

Y en su DA decimoséptima otorga la misma compensación cuando se sobrepasen los límites temporales que se establecen.

Y ello a pesar que en la Sentencia de █ de junio de █ del TJUE (Asunto C 726/2019), concluyó que la indemnización no puede serlo (puntos 74,75, y 76), refiriéndose en todo momento a la que corresponde al cese de █ días por año, ya que la misma es ajena e independiente a cualquier consideración relativa al carácter lícito o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada.

Con posterioridad en sentencia del TJUE (sala sexta) de █ de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, en su punto █ dispone:

4) *La cláusula █ del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el █ de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece el pago de una indemnización tasada, igual a veinte días de salario por cada año trabajado, con el límite de una anualidad, a todo trabajador cuyo empleador haya recurrido a una utilización abusiva de contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, cuando el abono de dicha indemnización por extinción de contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de dichos contratos.*

Extremo que se repite en la reciente sentencia del TJUE de █ de junio, en los asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22, puntos 79,80 y 81:

█ *En lo atinente al abono de una compensación, como la prevista en el artículo █ de la Ley 20/2021, en cuanto medida sancionadora conforme con la cláusula █ del Acuerdo Marco, de los autos de remisión se desprende que se devenga cuando se extingue la relación de empleo de duración determinada como consecuencia de que cubra la plaza una persona distinta del empleado que venía ocupándola, lo que presupone, bien que este ha participado en el proceso selectivo y no lo ha superado, o bien que no ha participado en dicho proceso.*

█ *Pues bien, el Tribunal de Justicia ha declarado que el abono de una indemnización por extinción de contrato no permite alcanzar el objetivo perseguido por la cláusula █ del Acuerdo Marco, consistente en prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. En efecto, tal abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter legítimo o abusivo de la utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencia de █ de junio de 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, apartado █ y jurisprudencia citada).*

█ *Además, ha de señalarse que, en vista de que una compensación como la contemplada en el artículo █ de la Ley █ tiene un doble límite máximo (el tope de los veinte días de retribución por año de servicio y el tope de los doce meses de salario en total), no permite ni la reparación proporcionada y efectiva en las situaciones de abuso que superen una determinada duración en años, ni la reparación adecuada e íntegra de los daños derivados de tales abusos.*

Cuarto. █ La normativa referida prevé en su Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

█ *Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.*

Asimismo, 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.

█ *Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.*

En sentencia del TJUE (sala sexta) de █ de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22, en su punto █ dispone:

5) La cláusula ■ del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el ■ de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a unas disposiciones nacionales según las cuales las «actuaciones irregulares» darán lugar a la exigencia de responsabilidades a las Administraciones Públicas «de conformidad con la normativa vigente en cada una de [dichas] Administraciones Públicas», cuando esas disposiciones nacionales no sean efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme a la citada cláusula.

Quinto ■ En la sentencia del TJUE de ■ de junio de ■, en los asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22, se declara que no es conforme a la Directiva, cláusula 5º la doctrina jurisprudencial, que era seguida por todos los Tribunales, que como sanción se establecía que el trabajador en abuso mantuviera su plaza hasta que fuera, tras el proceso pertinente, ocupada por un funcionario de carrera, y posteriormente, en su caso, iniciar un proceso de responsabilidad patrimonial reparador de los daños sufridos.

Así dice:

■ Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y tercera en el asunto C-331/22 y a las cuestiones prejudiciales primera y séptima a duodécima en el asunto C-332/22 que la cláusula ■ del Acuerdo Marco, a la luz de los principios de proporcionalidad y de reparación íntegra del perjuicio sufrido, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una jurisprudencia y a una normativa nacionales que contemplan como medidas para sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, respectivamente, el mantenimiento del empleado público afectado hasta la convocatoria y resolución de procesos selectivos por la Administración empleadora y la convocatoria de tales procesos y el abono de una compensación económica con un doble límite máximo en favor únicamente del empleado público que no supere dichos procesos, cuando esas medidas no sean medidas proporcionadas ni medidas suficientemente efectivas y disuasorias para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en virtud de dicha cláusula ■

Sexto. ■ Todos estos extremos se reiteran en la Sentencia del Tribunal de justicia de la Unión europea (Gran Sala) de ■ de abril de ■ En el asunto C-418/24 [Obadal]

La cláusula ■ del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el ■ de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de ■ de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que:

- por una parte, se opone a una normativa nacional, en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia nacional, que establece como medida para sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, a los efectos de esta cláusula 5, la transformación de esos contratos en una relación laboral indefinida no fija, habida cuenta de que esa medida, que supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado, no permite sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión, y
- por otra parte, no constituyen medidas adecuadas para prevenir y sancionar tales abusos un conjunto de medidas que consisten, primero, en el pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo en el momento de la extinción de esa relación laboral, segundo, en un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas de carácter ambiguo, abstracto e imprevisible y, tercero, en la convocatoria de procesos selectivos en los que si bien se valoran la experiencia previa del trabajador afectado y el tiempo de servicio dedicado por él al desarrollo de sus tareas, esta valoración no se limita a aquellos candidatos que hayan sido víctimas de tal abuso, cuando esas medidas no permiten sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

Y de lo expuesto, se está en condiciones de declarar que, en el Ordenamiento Español, a la fecha no existe medida proporcional, disuasoria y efectiva para sancionar el abuso en la contratación temporal en el sector público.

DÉCIMO. Especial importancia para resolver el caso que nos ocupa es el principio de primacía del Derecho europeo y el efecto útil (directo vertical) de la Directiva, esto es, la efectividad real de una norma o tratado, en este caso la Directiva 1999/70, que coincide con la finalidad pretendida por el legislador europeo, incluso sobre el ordenamiento jurídico interno del correspondiente país, al establecer obligaciones claras, precisas e incondicionales, precisamente en el marco de una relación vertical en la que el empleador es una Administración Pública [Sentencia de [REDACTED] de noviembre de 1992, [REDACTED] & Co. KG contra Landrat des Kreises Schleswig-Flensburg, C-156/91, ECLI:UE:C:1992:423; sentencia de [REDACTED] de diciembre de 1990, [REDACTED] contra Estado Francés, asuntos acumulados C-100/89 y C-101/89, ECLI:UE:C:1990:456; sentencia de [REDACTED] de septiembre de 1987, [REDACTED] contra Stadt Schwäbisch Gmünd, C-12/86, ECLI:UE:c:1987:400; sentencia de [REDACTED] de enero de 1982, [REDACTED] contra Finanzamt Münster-Innenstadt, C-8/81, ECLI:UE:C:1982:7; sentencia de [REDACTED] de abril de [REDACTED] Procedimiento penal entablado contra Tullio Ratti, C-148/78, ECLI:UE:C:1979:110; sentencia de [REDACTED] de diciembre de 1974, [REDACTED] contra Home Office, C-41-74, ECLI:UE:C:1974:133; sentencia de [REDACTED] de diciembre de 1971, Politi s.a.s. contra Ministero delle Finanze della Repubblica Italiana, C-43/71, ECLI:UE:C:1971:122]. y aplicando precisamente la cláusula quinta del anexo de a esta misma Directiva 1999/77/CE del Consejo].

La primacía del Derecho comunitario se traduce en dejar de aplicar la norma interna incompatible, como único modo de cumplir la obligación de aplicar íntegramente el derecho de la Unión, debiéndose hacer notar que desde la promulgación del art. [REDACTED] bis de la LOPJ el Juez nacional cuenta con una norma interna que le permite excluir la norma nacional incompatible con el derecho de la UE, disposición que no es otra cosa que la plasmación del principio de primacía del derecho comunitario:

" Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea".

Por lo demás la supremacía de la CE no es incompatible con el principio de primacía del Derecho de Unión Europea. Como resume la Declaración del Pleno del TC 1/2004, de [REDACTED] diciembre, con amplia cita de las previas SSTC, la primacía del Derecho de la Unión Europea sobre el Derecho de los Estados miembros es aceptada por la propia CE, precisamente por su artículo 93, pero no con carácter general sino contrayéndola al ejercicio de las competencias atribuidas a la Unión Europea, sin que ello sea incompatible con el principio de supremacía de la CE; primacía y supremacía, son, en todo caso, categorías distintas. La primacía no se sustenta necesariamente en la jerarquía, sino en la aplicación preferente. Sin embargo, la supremacía de la CE conduce a la invalidez de las normas inferiores que a ella se oponen.

Señalar que el TC ha establecido que le corresponde velar porque los jueces y tribunales resuelvan conforme al sistema de fuentes establecido y, concretamente, porque está entre esas fuentes, *"el respeto del principio de primacía del derecho de la UE"* (STC, Pleno, 232/2015, [REDACTED] noviembre, FFJJ [REDACTED] y 5, con cita de la importante STC 58/2004, [REDACTED] abril, FJ 14, así como STC 173/2002, [REDACTED] octubre, FJ 10). Se remite igualmente a las SSTC 135/2017, [REDACTED] y 23/2018, [REDACTED] marzo 2018, 31/2019, [REDACTED] febrero [REDACTED] (estas tres últimas con

voto particular), 6/2022, ■ enero, 101/2021, ■ mayo y 125/2021, ■ septiembre (esta última sobre el complemento de maternidad por aportación demográfica).

El TS ha señalado de forma reiterada [entre otras, sentencias 1083/2020, de ■ de diciembre (rec. 87/2019) y 471/2024, de ■ de marzo (rec. 53/2022)], siguiendo las pautas establecidas por el TJUE, que el "*principio de interpretación conforme*" implica que, "*al aplicar el Derecho nacional, el órgano jurisdiccional nacional que debe interpretarlo está obligado a hacer todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva, para, al efectuar dicha interpretación, alcanzar el resultado a que se refiere la Directiva y de esta forma atenerse al artículo ■ TFUE, párrafo tercero*" (sentencia del TJUE de ■ de junio de 2015, C- 671/13, apartado 56, entre otras).

Y también como paso previo y antes de adentrarnos en la solución procedente ante la situación que se describió y es declarada como de abuso en la contratación temporal, se debe de precisar cual es la obligación que pesa sobre esta juzgadora:

Previamente se debe de tener presente que la jurisprudencia del TJUE, sus sentencias tienen un carácter cuasi normativo, en las que el TJUE decide sobre la validez de una norma del Derecho derivado de la Unión o sobre la interpretación de una norma del Derecho originario o derivado de la Unión. Aunque el órgano judicial nacional plantee la cuestión prejudicial con ocasión de un litigio entre partes concretas, el procedimiento de la cuestión prejudicial ante el TJUE, tal y como está configurado por el artículo ■ del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, cobra independencia del caso concreto y la función del TJUE no es resolver el mismo, sino proporcionar al órgano nacional una respuesta de carácter general sobre la validez o interpretación de una norma del Derecho de la Unión, respuesta que se hace pública por el TJUE (artículo ■ del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia) y **más allá de sus efectos sobre el proceso concreto nacional donde se planteó la cuestión pasa a formar parte del acervo del Derecho de la Unión y afecta a su validez o interpretación por todos los órganos judiciales en todos los Estados miembros.** Se trata por tanto de una sentencia "cuasi normativa", que "define el sentido en el que ha de interpretarse la norma discutida o el modo en que ésta ha de ser aplicada, y por ello participa de alguna manera del alcance y efectos que son propios de las normas, extendiendo su aplicación a todos" los incluidos en su ámbito.

Y se recuerda este extremo en el sentido de que una sentencia del TJUE que resuelve una cuestión prejudicial en el orden social y acudiendo a las normas del ordenamiento español sobre las que duda cual es la interpretación correcta (interpretación de las disposiciones del Derecho interno, tarea que incumbe exclusivamente a los órganos jurisdiccionales nacionales competentes) y siendo lo único que resuelve el TJUE, es si esa normativa nacional satisface las exigencias prescritas en la cláusula ■ del Acuerdo Marco y si la normativa nacional, en la forma en que es interpretada por los órganos jurisdiccionales nacionales, garantiza la efectividad de esta cláusula conforme a la Directiva europea, en por lo que en el caso de la reciente sentencia del TJUE de ■ de abril de 2026, siendo esta normativa la Constitución, artículo ■ y ■ 3, el TREBEP, artículos ■, 11.1.3, ■ y 70, así como la ley ■, claramente lo resuelto en la misma es trasladable al orden contencioso administrativo y a la contratación con vinculo administrativo.

Y ahora si recordar, cual es la obligación de los Tribunales, con relación a la jurisprudencia del TJUE, obligación que ya se le recuerda a este juzgador en la sentencia de de █ de marzo de █ en Asuntos Acumulados C103/2018, C246/2018 del TJUE, acudiendo a los puntos 121, 122, █ y 123, recuerda cuál es la obligación que pesa sobre el órgano jurisdiccional nacional así dice:

█ *Dicho esto, es necesario recordar que, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales deben interpretarlo en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo █ TFUE, párrafo tercero (sentencia de █ de julio de 2006, █ y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado █ y jurisprudencia citada).*

█ *En efecto, la exigencia de interpretación conforme del Derecho nacional es inherente al régimen del Tratado, puesto que permite que los órganos jurisdiccionales nacionales garanticen, en el marco de sus competencias, la plena efectividad del Derecho de la Unión cuando resuelven los litigios de que conocen (sentencia de █ de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado █ y jurisprudencia citada).*

█ *Ciertamente, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el contenido de una directiva cuando interpreta y aplica las normas pertinentes de su Derecho interno tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en los de seguridad jurídica e irretroactividad, y no puede servir de base para una interpretación contra legem del Derecho nacional (sentencia de █ de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado █ y jurisprudencia citada).*

█ *El principio de interpretación conforme exige sin embargo que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta (sentencia de █ de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado █ y jurisprudencia citada).*

█ *Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales sexta y novena en el asunto C-103/18 y a la quinta cuestión prejudicial en el asunto C-429/18 que el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que no obliga a un tribunal nacional que conoce de un litigio entre un empleado público y su empleador a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco.*

La contradicción que supuso la aseveración contenida en el nº 125, contraria a lo que desde la las Sentencias del TJUE de █ de junio de 1989, Costanzo, apartado 33; de █ de octubre de 2010, apartado 63; de █ de diciembre de 2010, apartados 71,72 y 74; sentencia de █ de noviembre de 2011, apartado 53), se venía diciendo, queda aclarada y precisada en la sentencia del TJUE de █ de junio de █ en (Asunto C 726/2019), en su punto █ dice:

86.En este contexto, el Tribunal de Justicia ha declarado que la exigencia de interpretación conforme obliga a los órganos jurisdiccionales nacionales a modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho interno incompatible con los objetivos de una directiva. Por lo tanto, el tribunal nacional no puede considerar válidamente que se encuentra imposibilitado para interpretar la norma nacional de que se trata de conformidad con el Derecho de la Unión por el mero hecho de que, de forma reiterada, haya interpretado esa norma en un sentido que no es compatible con ese Derecho (véase, en este sentido, la sentencia de █ de noviembre de 2018, █ C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado █ y jurisprudencia citada).

Y se llega a decir en sentencia del TJUE (sala sexta) de █ de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22 (punto 7)

La cláusula █ del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el █ de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70,

debe interpretarse en el sentido de que,

a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, con arreglo a esta cláusula 5, los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos temporales, incluidos los contratos indefinidos no fijos prorrogados sucesivamente, la conversión de esos contratos temporales en contratos fijos puede constituir tal medida. Corresponde, en su caso, al tribunal nacional modificar la jurisprudencia nacional consolidada si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales, incluso constitucionales, incompatible con los objetivos de la Directiva [REDACTED] y, en particular, de dicha cláusula [REDACTED]

Con ello queremos decir, que la obligación de, acreditada una situación de abuso en la contratación temporal, no solo compete a el Tribunal Supremo cuando dicta sentencia tras lo resuelto del TJUE en su sentencia de [REDACTED] de abril de 2026, sino compete a todos y cada uno de los juzgadores del Estado miembro.

Ante todo lo expuesto se debe de concluir que nos encontramos ante un incumplimiento de un Estado miembro en la trasposición de la cláusula 5º del Acuerdo Anexo de la Directiva [REDACTED] CE.

DÉCIMO PRIMERO. [REDACTED] Aunque el principio de primacía de la Unión Europea y el de interpretación conforme ya nos da la respuesta sobre la cuestión de gran relevancia, que resta por resolver, esto es, dar respuesta a porque no puede entenderse la fijeza como sanción contraria al artículo [REDACTED] y [REDACTED] de la CE, y es medida, que no implica una interpretación contra legem del Derecho nacional, y ello porque:

Primero por la propia literalidad de la exigencia de la Jurisprudencia del TJUE:

La obligación de la jurisprudencia del TJUE es : De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional —en su caso en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia nacional— que, en el sector público, prohíbe transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe prever, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

Esto es, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco, que estos preceptos constitucionales prohíban transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido solo en el sector público, tiene que existir en el Ordenamiento jurídico interno del Estado miembro en el sector público otra medida efectiva para evitar y en su caso sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.

Y en nuestro ordenamiento jurídico interno esta medida, a la fecha presente no existe.

Segundo. [REDACTED] Claramente no nos encontramos ante un supuesto de acceso a la función pública, así acudiendo a los artículos [REDACTED] y [REDACTED] de la Constitución, este no prohíbe absolutamente *en el sector público la transformación de una sucesión [abusiva] de contratos temporales en un contrato fijo*, es la interpretación que se hace de ellos por la doctrina jurisprudencial y por todos los Tribunales, la que impide esta consecuencia.

El Artículo [REDACTED] dice:

Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.

■ Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

Esto es se reconoce el derecho de TODO ciudadano a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, y los requisitos para ello las marcará la ley, que es lo que precisa el artículo ■ de la CE cuando dice: ■ *La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.*

Estos preceptos deben de conectarse sobre la igualdad de los ciudadanos en el acceso a la función pública (artículos ■ de la Constitución), entendida aquélla en sentido amplio ■ como empleo público y el artículo ■ 1, del derecho a trabajo

En la actualidad el texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015) artículo ■ refiere *“Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico”*

Y en este precepto, así como en la Constitución esta obligación , principios de igualdad mérito y capacidad , viene exigida sin distinciones , en el acceso a la función pública tanto para trabajadores que luego tengan la consideración de funcionarios de carrera , como para trabajadores con vínculo laboral , y también para trabajadores temporales, la Constitución no distingue, y la controversia no es sobre las exigencias ala acceso a la función pública, se refiere a **cuando lo temporal se convierte en permanente, el derecho del trabajador temporal no es el de acceder, ya que ya accedió, sino a participar en la función pública que no se le puede negar sobre un ficticio incumplimiento de los requisitos constitucionales de acceso, el trabajador temporal tiene derecho a participar en la función pública, tiene derecho al trabajo del artículo ■ de la CE y el mismo implica el derecho a la estabilidad en el empleo, conforme a la interpretación adoptada en sentencias del Tribunal Constitucional ■ y 192/2003, donde literalmente se dice:**

“En su vertiente individual, el derecho al trabajo -artículo ■ de la Constitución- se concreta en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo”.

Esta contradicción entre la ley nacional y la Directiva deriva de una concreta interpretación jurisprudencial, por lo que perfectamente puede ser resuelta mediante el principio de interpretación conforme y en todo caso, al estar ante efectos verticales de la Directiva, tiene primacía el Derecho de la Unión.

Por que en la demanda y la situación que se denuncia en ella, no se cuestiona el sistema de acceso a la función pública, ni se solicita que se otorgue a la actora la condición de funcionario de carrera, se exige en ella a esta juzgadora que, conforme los principios europeos se establezca una sanción adecuada, que sea proporcional al abuso cometido, eficaz y disuasoria para evitar que se mantenga el abuso en las administraciones públicas de la contratación temporal y equivalente.

Se trata de que este juzgador acuda a los principios básicos del Derecho Europeo, el ya **mencionado de primacía**, reconocido en la Sentencia Flaminio Costa, ■ de julio de ■ (6/64), por el que las normas de la Unión Europea prevalecen, en caso de conflicto,

sobre las normas nacionales. Este principio opera frente a cualquier norma nacional, incluso con rango de ley.

Además, el principio de primacía se afirma incluso frente a las normas de la Constitución nacional (sentencias Internacionales Handelsgesellschaft, de [REDACTED] de diciembre de [REDACTED] (11/70), y [REDACTED], de [REDACTED] de febrero de [REDACTED] (C- 399/11).

El Principio de control difuso de la adecuación de las leyes nacionales al Derecho de la Unión Europea reconocido en la Sentencia Simmenthal, de [REDACTED] de marzo de [REDACTED] (106/77), mediante el que el juez ordinario que conoce de un caso al que resulta aplicable el Derecho de la Unión Europea tiene la potestad de no aplicar, por su propia autoridad, cualquier norma nacional que estime contraria a ese Derecho, aunque se trate de una norma con rango de ley. Es **más**, la propia Administración Pública tiene el deber de inaplicar toda norma nacional contraria al Derecho de la Unión Europea (sentencia [REDACTED] de [REDACTED] de junio de [REDACTED] (103/88), y sentencia CIF, de [REDACTED] de septiembre de [REDACTED] (C-198/01)).

Y el Principio de equivalencia y efectividad reconocido en la Sentencia Preston e.a y Fletcher, **que establece que el Derecho de la Unión Europea impone dos principios que operan como límites a la legislación nacional:**

- El principio de equivalencia (la legislación nacional no puede tratar las reclamaciones basadas en el Derecho comunitario de manera menos favorable que las reclamaciones similares de Derecho interno) y
- El principio de efectividad (la regulación procesal no puede estar articulada de tal manera que haga imposible o excesivamente difícil en la practica el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento comunitario). (Vid, por ejemplo, sentencia Preston e.a y Fletcher y otros, de [REDACTED] de mayo de 2000, C-78/98).

Estamos ante un incumplimiento desde el año [REDACTED] en que finalizó el plazo de obligada trasposición de la Directiva, estamos ante [REDACTED] años de incumplimiento por las administraciones de cumplir los objetivos marcados por la misma.

Siguiendo el Voto que se formula por el Magistrado de la Sala de lo Social del tribunal Superior de Justicia de Madrid Don [REDACTED], a la sentencia dictada por el Pleno de la Sala en el recurso 797/2021, Sentencia nº [REDACTED] de fecha [REDACTED] de abril de [REDACTED] al que se adhieren D^a [REDACTED], Presidenta de la Sala, las Magistradas de la Sala D^a [REDACTED] y D^a [REDACTED] y el Magistrado de la Sala D. [REDACTED].

Así si el derecho del artículo [REDACTED] de la Constitución entra en conflicto con el derecho al trabajo, tal conflicto ha de resolverse aplicando una ponderación proporcionada a las circunstancias del caso sin que sea admisible que en todo caso se produzca el radical sacrificio de uno de ellos. Por alguna circunstancia que podríamos calificar de meta jurídica, la tesis jurisprudencial dominante supone que en este caso los artículos [REDACTED] y [REDACTED] son totalmente prioritarios y absolutos, de manera que el conflicto con el artículo [REDACTED] se debe resolver siempre en contra del derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo. Por el contrario, parece que tal ponderación (si puede llamarse así) resulta exorbitante y anómala y habrá que reconocer que debe haber algunas circunstancias en las que sea el segundo el que debe primar. La aplicación de la Directiva 1999/70/CE y el principio de interpretación conforme, adoptando una interpretación como la que propugnamos fundada en el concepto de "duración anormalmente larga" en los términos expuestos, creemos que permite alcanzar un resultado mucho más equilibrado en la ponderación de los derechos y

principios constitucionales en conflicto y ello aún admitiendo como hipótesis que los artículos [redacted] y [redacted] de la Constitución se entendiesen afectados en el caso de la contratación de personal laboral.

No hay que confundir las consecuencias de dicho precepto con las de los artículos [redacted] y [redacted] de la Constitución, puesto que estos últimos obligan a seguir un determinado procedimiento selectivo de los candidatos al empleo público de Derecho Administrativo, el cual debe cumplir el requisito de publicidad y además resolverse con arreglo a los principios de mérito y capacidad. El artículo [redacted] de la Constitución es más limitado. Por una parte, prohíbe la selección del personal contratado en base a criterios con significado discriminatorio (sexo, afiliación política o sindical, parentesco, etc.) y, por otra parte, al tratarse del sector público, sujeto a la interdicción de arbitrariedad (artículo 9.1), impone una obligación de trato igual a situaciones iguales. Los artículos [redacted] (igualdad) y [redacted] (no discriminación) de la Carta Europea de Derechos Fundamentales, que son aplicables directamente al estar dentro del ámbito del Derecho de la Unión, llevan a la misma conclusión.

En definitiva, por una y otra vía es posible realizar una interpretación del texto constitucional conforme con las exigencias del Derecho de la Unión. En este contexto la duda sometida al Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la cuestión prejudicial que le fue elevada fue si el principio de interpretación conforme debe seguirse también cuando se trata de interpretar las Constituciones de los Estados miembros. Es sabido que dicho principio obliga al órgano judicial, cuando existen varias interpretaciones posibles de una norma de Derecho interno, a optar por la interpretación que sea compatible con el Derecho de la Unión.

Y también:

Es suficientemente conocido ese principio de primacía del Derecho de la Unión, según el cual en caso de contradicción entre la norma interna y la norma de Derecho de la Unión el órgano judicial debe aplicar la segunda (sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de [redacted] de febrero de 29163, Van Gend & Loos, [redacted] de julio de 1964, Costa contra Enel ó [redacted] de marzo de 1978, C.106/77, Simmenthal). El principio de primacía implica que el órgano judicial debe dejar sin aplicación cualesquiera disposiciones de la normativa nacional contrarias al Derecho de la Unión, todo ello "con independencia del ejercicio de la facultad de que dicho órgano jurisdiccional dispone, en los casos previstos en el artículo [redacted] TFUE, párrafo segundo, de formular una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la interpretación del citado principio" (sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea -Gran Sala- de [redacted] de enero de 2010, C- 555/07, Küçükdıvecı). **Por otra parte debemos reiterar que estamos ante una relación jurídica vertical, en la que la aplicación de la Directiva se alega por un ciudadano frente a un poder público y éste, como parte del Estado español, no puede prevalerse de su incumplimiento en la incorporación de la misma al Derecho nacional** (sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de [redacted] de diciembre de 1974, Van Duyn, [redacted] de enero de 1982, Becker y de [redacted] de octubre de 2004, C-397/01, Pfeiffer).

Lo específico de este caso es que el Derecho de la Unión (constituido por una mera pieza de Derecho derivado, como es una Directiva relativa a la contratación temporal, además originada en la negociación colectiva en el nivel de la Unión Europea) tendría primacía sobre la propia Constitución Española, si adoptamos la interpretación de la misma por el Tribunal Supremo en relación con esta materia. Pese a lo llamativo que esto pueda resultar, no podemos decir que existan dudas sobre la primacía del Derecho de la Unión sobre las normas de rango constitucional del Derecho del Estado. Desde el punto de vista interno, el tema está resuelto por el Tribunal Constitucional en su Declaración 1/2004, cuando se pronunció con carácter previo acerca de la existencia o inexistencia de contradicción entre la Constitución española y los artículos I-6, II-111 y II-112 del Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, firmado en Roma el [redacted] de octubre de 2004.(...)

En relación precisamente con la aplicación de la cláusula quinta del acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE y los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (aunque no en el caso español, sino de Grecia), la sentencia del TJUE de [redacted] de febrero de 2021, C-760/18, [redacted] dice que el órgano judicial nacional está obligado a efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de las normas de Derecho interno que permitan sancionar el abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión " aunque existan disposiciones nacionales de naturaleza constitucional que prohiban de modo absoluto dicha conversión en el sector público ".

A la vista de estos antecedentes pocas dudas podría haber sobre la aplicación del principio de primacía de la Directiva 1999/70/CE sobre los artículos [REDACTED] y [REDACTED] de la Constitución.

Debemos subrayar por último que la aplicación del principio de primacía del Derecho de la Unión Europea en relación con las normas internas que establecen los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público laboral no es novedosa, sino que el mismo ha sido adoptado por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo en la sentencia de pleno [REDACTED] de [REDACTED] enero (RCUD 3781/2020), siguiendo el criterio de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de [REDACTED] de junio [REDACTED] en el asunto C-317/18, [REDACTED] si bien en aquel caso la Directiva cuya primacía se aplica sobre los principios de igualdad, mérito y capacidad no es la 1999/70/CE sino la 2001/23/CE (véase al respecto la sentencia de esta Sala de [REDACTED] de mayo de [REDACTED] en el recurso de suplicación 167/2023).

Podemos añadir finalmente una consideración en relación con este conflicto entre los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público y el principio de estabilidad en el empleo defendido por la cláusula quinta del acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE. Si esos principios de igualdad, mérito y capacidad (complementados por el principio procedimental de publicidad) se deben aplicar al acceso al empleo público, no es fácil explicar que puedan producirse supuestos como los enjuiciados y muchos otros similares, en los que encontramos a numerosos trabajadores que, sin haber superado procesos selectivos, prestan servicios para la Administración durante muchos años (incluso casi treinta en alguno de los supuestos sobre los que ha de resolver la Sala), de forma continuada o mediante contratos encadenados. Es difícil defender que tales empleados no hayan demostrado capacidad para su trabajo tras todos esos años de servicios, en ocasiones en puestos técnicos o de responsabilidad. Un espectador objetivo externo se preguntaría necesariamente sobre la forma en que esas personas han podido acceder a empleos públicos de tan larga duración fuera de todo procedimiento selectivo que cumpla con los principios de igualdad, mérito y capacidad. Y la respuesta es que lo han hecho gracias a que la legislación y jurisprudencia han permitido que el acceso a las contrataciones temporales se lleve a cabo sin respetar esos principios, pese a que no hay nada en las normas que los formulan (sean de rango constitucional o legal) que excluya su aplicación al acceso al empleo público temporal. Si se aplicasen los indicados principios a la contratación de personal temporal, como parece que debiera hacerse, no se generaría ningún conflicto entre los mismos y el principio de estabilidad en el empleo. (...) Como demostración puede traerse a colación la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de [REDACTED] de noviembre de 2021, RCUD 3245/2019, en la que reconoció la fijeza a una trabajadora contratada como temporal por cuanto para su contratación temporal había superado un proceso selectivo para la cobertura de plazas fijas, pero sin obtener plaza, pasando entonces a una bolsa de contratación temporal. Lo que implica que bastaría con aplicar con el necesario rigor los principios de igualdad, mérito y capacidad (acompañados del principio procedimental de publicidad) a los procedimientos selectivos de personal temporal para que ya no hubiera conflicto con las normas que disciplinan la contratación temporal

DÉCIMO SEGUNDO.- Retomando el desarrollo argumental de esta sentencia, esta juzgadora tiene ante sí.

- ▷ una situación de abuso
- ▷ un ordenamiento nacional que no contiene medida sancionadora, proporcional, efectiva y disuasoria para sancionarlo
- ▷ y un incumplimiento en la trasposición adecuada de la cláusula 5ª del Acuerdo Anexo de la Directiva 1999/70/CE.

Por otra parte, ante ello viene obligada a ***asegurar la protección jurídica que para los justiciables se deriva de las disposiciones del Derecho de la Unión y garantizar su pleno efecto***

a aplicar íntegramente el Derecho Comunitario y a proteger los derechos que éste confiere a los particulares, inaplicando toda disposición eventualmente contraria a la Ley nacional, sea anterior o posterior a la norma comunitaria

▷ En sentencia del TJUE (sala sexta) de [redacted] de febrero de 2024, asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22 en el párrafo [redacted] de su sentencia dice claramente: “*De lo anterior se desprende que una normativa que establezca una norma imperativa según la cual, en caso de utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, como los contratos indefinidos no fijos de que se trata en los litigios principales, estos contratos se convierten en relación laboral de duración indefinida puede implicar una medida que sanciona efectivamente tal utilización abusiva y, por lo tanto, debe considerarse conforme con la cláusula [redacted] del Acuerdo Marco (sentencia de [redacted] de mayo de 2019, Rossato y Conservatorio di Musica F. A. Bonporti, C 494/17, EU:C:2019:387, apartado [redacted] y jurisprudencia citada)*”.

▷ Extremo que se repite en la sentencia del TJUE de [redacted] de junio de [redacted], en los asuntos acumulados C-331/22 y C-332/22. *La cláusula [redacted] del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el [redacted] de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, a la luz del artículo [redacted] de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,*

debe interpretarse en el sentido de que,

a falta de medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar, conforme a la cláusula 5, los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, la conversión de esos sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada en contratos o relaciones de empleo

Por tiempo indefinido puede constituir tal medida, siempre que esa conversión no implique una interpretación contra legem del Derecho nacional.

▷ En la sentencia de [redacted] de julio de [redacted] en los asuntos acumulados C-362/13, C-363/13 y C-407/13, Fiamingo y otros, el TJUE dijo, entre otras cosas:

-Que cuando se ha producido una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos es indispensable poder aplicar alguna medida que ofrezca garantías de protección de los trabajadores efectivos y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la violación del Derecho de la Unión, pero el Acuerdo marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada, sino que puede optar por otro tipo de medidas disuasorias que cumplan con los requisitos de efectividad y equivalencia.

-Que una normativa que establece una regla imperativa según la cual, cuando un trabajador ha sido empleado de modo ininterrumpido por el mismo empleador, en virtud de varios contratos de duración determinada, por una duración superior a un año, dichos contratos se transforman en relación laboral por tiempo indefinido, cumple los requisitos para ser considerada como un cumplimiento adecuado de la Directiva.

▷ Sentencias de [redacted] de septiembre de [redacted] en los asuntos C-53/04 y C-180/04, Marrosu y Sardino y Vassallo, el TJUE dijo :

Que, 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 efectivos y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y borrar las consecuencias de la violación del Derecho de la Unión. La Directiva no exige sin embargo que esa medida pase por la conversión del contrato en indefinido, siempre que la normativa contenga otra medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, el uso abusivo por un empleador del sector público de sucesivos contratos de duración determinada.

En el mismo sentido la Sentencia de ■ de marzo de 2018, Santoro (C-494/16, EU:C:2018:166), apartado ■

▷ **En la Sentencia del TJUE (Sala Décima) de ■ de septiembre de ■ (asunto C-184/15), cuando dice:**

■ A este respecto, debe recordarse que la Cláusula ■ del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. (...) ■ *De esto se desprende que la Cláusula ■ del Acuerdo Marco no se opone, como tal, a que la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada corra suertes diferentes en un Estado miembro según estos contratos o relaciones hayan sido celebrados con un empleador del sector privado o del sector público*

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

▷ **Sentencia de ■ de julio de ■ en el asunto C-212/04, ■ y otros, dictada en Gran Sala, el TJUE dijo:**

-Que a pesar de que el Acuerdo marco no impone la obligación de transformar en contrato indefinido un contrato temporal utilizado de forma abusiva, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene ninguna otra medida efectiva para evitar y sancionar la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, es contraria a la Directiva una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe 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.

-Que en el supuesto de adaptación tardía del ordenamiento jurídico del Estado miembro de que se trate a una directiva cuyas disposiciones pertinentes carecen de efecto directo, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados, a partir de la expiración del plazo de adaptación del Derecho interno a la directiva (en este caso el ■ de julio de 2001), a interpretar su Derecho interno en la medida de lo posible a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate con objeto de alcanzar los resultados que ésta persigue, dando prioridad a la interpretación de las normas nacionales que mejor se ajuste a dicha finalidad, para llegar así a una solución compatible con las disposiciones de dicha directiva.

▷ **La Sentencia del TJUE en Asunto ■ de fecha ■ de octubre de 2018, cuando dice :**

■ **“Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que la Cláusula ■ del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, en virtud de la cual no son aplicables en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada mediante su recalificación automática en contratos de duración indefinida si la relación laboral persiste pasada una fecha precisa, cuando no exista ninguna otra medida efectiva en el ordenamiento jurídico interno que sancione los abusos constatados en ese sector.”**

Continua recordando esta Sentencia del TJUE de fecha ■ de octubre de 2018, Asunto C331/2017, que según reiterada jurisprudencia, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber, conforme al Art. ■ TUE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para garantizar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de dichos Estados, **incluidas, en el marco de sus competencias, las**

El TJUE afirmó dos principios fundamentales por lo que respecta a la ejecución de las directivas:

1º La invocabilidad de las disposiciones de una directiva sobreviene por el incumplimiento de sus obligaciones comunitarias por parte del Estado miembro y esa garantía mínima... no puede servir de justificación a un Estado miembro para dispensarse de tomar, en tiempo útil, las medidas de aplicación adecuadas al objeto de cada directiva».

2.º El TJUE delimitó, por primera vez, la forma de ejecución de las directivas, diciendo que las disposiciones internas que desarrollen una directiva comunitaria tienen que tener «...el mismo valor jurídico que las que se aplican en los Estados miembros...», descartando la posibilidad de que una práctica administrativa pueda alcanzar tal valor: 1º Por tener una naturaleza imprecisa. 2º Por poder ser modificada a voluntad de la administración; y 3º Por no tener una publicidad adecuada. Afirmando, seguidamente, que «Así lo que importa, en esta perspectiva, es que el Estado miembro dé a las directivas en cuestión una ejecución que corresponda plenamente a las exigencias de claridad y certeza de las situaciones Jurídicas queridas por las directivas, en el interés de los productores establecidos en los otros Estados miembros».

Añadiéndose que “el Estado miembro que no haya adoptado dentro de plazo medidas” impuestas por una Directiva, “no puede oponer a los particulares su propio incumplimiento de las obligaciones que la Directiva implica”. Y ello porque “el efecto útil” de las obligaciones impuestas a los Estados miembros por medio de una Directiva “quedaría debilitado si a los justiciables se les impidiera invocarlo ante los Tribunales y a éstos tenerlo en cuenta como elemento de derecho comunitario.

A esta obligación, debe de añadirse la que le viene impuesta desde el dictado por TJUE de la Sentencia de ■ de marzo de 2020, sobre un contencioso en que fue parte la propia Comunidad Autónoma de Madrid, y en este tiempo transcurrido sin que exista adecuada trasposición, o mas bien trasposiciones que directamente contrarían lo contenido reiteradamente como no conforme a al Directiva comunitaria por la jurisprudencia del TJUE, **hace que la única respuesta a la demanda interpuesta sea la de declarado que esta en situación de abuso, no existiendo medida conforme a la Directiva comunitaria clausula 5º para sancionar este abuso acudiendo por ultima acudir al punto ■ de la sentencia de ■ de abril de ■ asunto ■ Obadal “ De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional —en su caso en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia nacional— que, en el sector público, prohíbe transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe prever, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada [sentencias de ■ de septiembre de 2006, ■, C-53/04, EU:C:2006:517, apartado 49, y de ■ de abril de 2022, Ministero della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-236/20, EU:C:2022:263, apartado ■ y jurisprudencia citada**

A lo que se debe de añadir para reforzar la sanción de indefinido que se adoptará en esta sentencia, que la misma es la única que cumple la obligada estabilidad.

Porque esta estabilidad viene obligada, acudiendo a que el ■ de octubre de 2000, España firmó la Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el ■ de mayo de ■ El instrumento de ratificación fue otorgado en fecha ■ de abril de 2021, y publicado en el BOE del día ■ de junio ■ El instrumento de ratificación fue depositado el ■ de mayo de 2021, aceptando la totalidad de sus ■ párrafos. En aplicación del art. K.3 de la Carta, entró en vigor el ■ de julio ■

Acudiendo a la misma en la Parte I de la Carta Social Europea, marca cual es el compromiso de los Estados diciendo: *Las Partes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecimiento de las condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes:*

- *Toda persona tendrá la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.*

Parte II

Las Partes se comprometen a considerarse vinculadas, en la forma dispuesta en la Parte III, por las obligaciones establecidas en los artículos y párrafos siguientes.

El artículo ■ de la Carta:

Artículo ■ Derecho al trabajo

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las Partes se comprometen: ■ a reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo;

Parte III

Artículo A Obligaciones

■ *Con sujeción a las disposiciones del siguiente artículo B, cada una de las Partes se compromete:*

- *a a considerar la Parte I de la presente*

Carta como una declaración de los objetivos que tratará de alcanzar por todos los medios adecuados, conforme a lo dispuesto en el párrafo de introducción de dicha Parte;

- *b a considerarse obligada por al menos seis de los nueve artículos siguientes de la Parte II de la Carta: artículos 1, 5,6,7,12,13,16,19y20; (...)*

■ *Con sujeción a las disposiciones del siguiente artículo B, cada una de las Partes se compromete:*

- *a) a considerar la Parte I de la presente Carta como una declaración de los objetivos que tratará de alcanzar por todos los medios adecuados, conforme a lo dispuesto en el párrafo de introducción de dicha Parte*

Artículo B Vínculos con la Carta Social Europea y el Protocolo Adicional de ■

■ *Ninguna Parte Contratante en la Carta Social Europea o Parte en el Protocolo Adicional de ■ de mayo de ■ podrá ratificar, aceptar o aprobar la presente Carta sin considerarse obligada al menos por las disposiciones correspondientes a las disposiciones de la Carta Social Europea y, en su caso, del Protocolo Adicional, a las que estuviera obligada.*

En consecuencia, la declaración de indefinido de la trabajadora demandante se hace obligada, ya que con ello se cumple la estabilidad en el trabajo, derivada de la ratificación por el Estado Español de la Carta Social Europea.

DÉCIMO CUARTO. En virtud de lo expuesto, la demanda debe de ser estimada, anulando la orden recurrida, al entender que es nula de pleno derecho conforme dispone el [redacted] g) de la Ley 39/2015, de [redacted] de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPA/2015), al vulnerarse el artículo [redacted] del TUE, apartado 3, al haber omitido la Administración demandada su obligación de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de la obligación contenida, y derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé.

La estimación de la demanda, la nulidad del acto administrativo recurrido, lo es a su vez, declarando como situación jurídica individualizada que en la contratación temporal de la actora existe abuso en el sentido que proscribe la Directiva Comunitaria.

Y la estimación de la demanda lo es en su pretensión principal, entendiendo que en este supuesto concreto la sanción adecuada a la cláusula 5ª del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE sobre trabajo de duración determinadas, es la nulidad del cese, nulidad que trae como consecuencia la readmisión de la actora y la declaración de la recurrente como indefinida, condición a la que se añadirá la *de Indefinida por sentencia (cláusula 5ª del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE)*, y ello por las siguientes razones:

- P Teniendo en cuenta la fecha límite de trasposición de la Directiva [redacted] CE relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, [redacted] de junio de 2001, y teniendo relevancia que aún a esta fecha, no existe adecuada trasposición de la Directiva, España continúa sin garantizar su efectiva aplicación en el sector público, manteniendo una estructura de contratación temporal abusiva, sin mecanismos de prevención ni sanción. Esta inacción vulnera de manera flagrante los principios consagrados por el Derecho de la Unión y ha sido reiteradamente señalada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), que exige sanciones efectivas, proporcionales y disuasorias frente a los abusos.
- P El propio contenido de la sentencia del TJUE [redacted] de marzo de 2020, (Asuntos C103/2018, C249/2018), en procedimiento donde la propia administración de la Comunidad Autónoma de Madrid era parte y su reticencia a cumplir sus claros parámetros.
- P La propia conducta de la Comunidad de Madrid en el proceso de estabilización del Real Decreto-ley 14/2021, de [redacted] de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, procedimiento en que la actora no tuvo oportunidad de estabilizar, y participando tampoco se le otorga la indemnización a que por ley venía obligado
- P La inexistencia de sanción adecuada proporcional en el ordenamiento español para sancionar el abuso en la contratación temporal y solo en el sector público *prohibe absolutamente la transformación de una sucesión [abusiva] de contratos temporales en un contrato fijo.*

Considerar que esta prohibición en el ordenamiento español no es absoluta, y en relación precisamente con la aplicación de la cláusula quinta del acuerdo anexo a la Directiva 1999/70/CE y los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad como ya se hizo referencia (aunque no en el caso español, sino de

Grecia), la sentencia del TJUE de [REDACTED] de febrero de 2021, C-760/18, [REDACTED] refiere que el órgano judicial nacional está obligado a efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de las normas de Derecho interno que permitan sancionar el abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión " aunque existan disposiciones nacionales de naturaleza constitucional que prohíban de modo absoluto dicha conversión en el sector público".

Considerando que es posible cohonestar, en base al principio de interpretación conforme, la legislación española, incluida la Constitución, con el reconocimiento de la fijeza en los términos expuestos en aplicación de la cláusula quinta del acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE.

- D Exigencia de estabilidad obligada tras la ratificación de la Carta Social Europea por España.
- D Que estamos ante una situación de abuso anormalmente larga, quedando acreditado que la actora desempeño función pública, con plena capacidad y mérito.
- D Índice de temporalidad en las Consejerías de la Comunidad de Madrid que alcanza mas de un 50%.
- D Dilación en la convocatoria del proceso selectivo para cubrir la plaza ocupada por la actora y por tanto incumplimiento de los plazos establecidos por la norma (artículo [REDACTED] y [REDACTED] del TREBEP).
- D Y que la actora accedió a esta función pública mediante un proceso que cumplía los estándares exigidos constitucionalmente los principios de igualdad, merito y capacidad, así como adecuada publicidad.

Para esta solución de fijeza, se tiene en cuenta la edad de la recurrente [REDACTED] años, su sexo y la dificultad objetiva de incorporarse al mundo laboral, considerando que una indemnización no puede suplir el derecho Constitucional al trabajo.

En consecuencia, **la demanda debe de ser estimada en su pretensión principal.**

Declarando a la actora como trabajador indefinido de la Comunidad Autónoma de Madrid, Indefinida por sentencia (cláusula 5º del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE).

Declaración que deriva del abuso en la contratación temporal excesivamente larga con ella concertada, y al no existir, a la fecha de esta sentencia medida sancionadora proporcional eficaz y disuasoria al abuso sufrido, en el ordenamiento jurídico español, ni medidas adoptadas a tal objeto dentro de sus competencias por la Comunidad de Madrid.

DÉCIMO QUINTO. – Procede no hacer pronunciamiento sobre las costas causadas en el presente procedimiento, motivando este extremo, tal como exige el artículo [REDACTED] de la LJCA, al considerar esta juzgadora, que si bien la controversia en la actualidad tras la sentencia última del TJUE queda bien definida, existen sentencias en sentido contrario en esta sede.

Así lo acuerda, manda y firma la Ilma. Sra. Dña. [REDACTED]
Magistrada [REDACTED] de la Plaza [REDACTED] de la Sección de lo Contencioso-Administrativo del
Tribunal de Instancia de Madrid.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.