



EMPLEADOS PUBLICOS EN ABUSO (EPAS)

Formulario de denuncia por infracción del Derecho de la UE

Sentencia del T.S 24 de enero de 2023

Indice

1. ACERCA DE ESTE FORMULARIO DE DENUNCIA.....	2
2. INFORMACIÓN DEL DENUNCIANTE.....	2
3. DATOS DE LA ADMINISTRACIÓN U ORGANISMO OBJETO DE LA DENUNCIA	3
4. MEDIDAS NACIONALES QUE SOSPECHA INFRINGEN EL DERECHO DE LA UNIÓN	3
5. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	6
6. DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS:.....	8
7. INTENTOS ANTERIORES DE RESOLVER EL PROBLEMA.....	9

1. ACERCA DE ESTE FORMULARIO DE DENUNCIA

He leído y comprendido todo lo anterior (obligatorio)

2. INFORMACIÓN DEL DENUNCIANTE

Presento esta reclamación (Obligatorio)

En mi propio nombre En nombre de otra persona

DATOS DEL REPRESENTANTE

Empresas u organizaciones: Navas&Cusí Abogados Asociados S.C.P

Tratamiento: Señor

Nombre: Juan Ignacio

Apellidos: Navas Marqués

Correo electrónico: bufet@navascusi.com

Calle y número: Calle Velázquez, número 18, 1º izquierda.

Código postal: 28001

Localidad: Madrid

País: España

DATOS DEL DENUNCIANTE

Empresas u organizaciones: Asociación de Empleados Públicos en Abuso **Nombre:**

Apellidos:

Correo: epa.bruselas@gmail.com

Idioma: Español

País: España

¿Quién será la persona de contacto oficial de la Comisión para toda la correspondencia relacionada con su denuncia? (obligatorio)

El representante

El denunciante

3. DATOS DE LA ADMINISTRACIÓN U ORGANISMO OBJETO DE LA DENUNCIA

Nombre de la administración (pregunta obligatoria): Ministerio

Persona de contacto:

Correo electrónico:

Teléfono:

Calle y número: Paseo de la Castellana, 3

Código postal: 28071

Localidad: Madrid

País (pregunta obligatoria): España

4. MEDIDAS NACIONALES QUE SOSPECHA INFRINGEN EL DERECHO DE LA UNIÓN

- Artículo 10 y 11 del R.D 5/2015
- Artículo 70.1 del R.D 5/2015
- Artículo 4 del R.D 2720/1998
- R.D 14/2021
- Ley 20/2021

En relación a la reducción de la temporalidad en el empleo público, la Ley 20/2021 establece un límite de 3 años para la duración máxima de los sucesivos contratos de trabajo (art 10.1.a). Sin embargo, en el apartado b), se establece un tiempo indeterminado, sin mencionar las razones objetivas que puedan justificar las renovaciones, el número o la duración máxima, infringiéndose directamente la cláusula 5.1 del Acuerdo Marco.

Se intenta impedir la extensión fraudulenta de la relación inicial temporal, pero no se añade mecanismo específico alguno de coerción al cumplimiento de los plazos, de sanción por

razón de incumplimiento, o de desincentivación por uso reiterado de contratos temporales. Según se desprende del art. 10.4, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino, se producirá el fin de la relación de interinidad, pero si se dan las circunstancias legales contempladas, se podrá efectuar un nuevo nombramiento de personal funcionario interino (nuevo plazo máximo de ocupación). Adicionalmente a lo anterior, de manera excepcional, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente si se dan las condiciones recogidas. Todo ello contradiciendo frontalmente el objetivo y el efecto útil de la D.E1999/70/CE. El art. 11 establece que el personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad (razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia).

Las medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, enumeradas en la disposición adicional decimoséptima, no cumplen con el mínimo exigido por las exigencias comunitarias. Se trata de medidas inconcretas y sanciones que no son efectivas, proporcionales y disuasorias para prevenir los comportamientos de la A.P, contrarias al principio de igualdad y no discriminación de los trabajadores, y que no cumplen con la función de evitar la utilización abusiva de contratos de duración determinada.

Sobremanera, el apartado 4, recoge una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, insuficiente cuantitativamente en comparación al sector privado (E.T) y no resarcitoria, aplicándose únicamente a los nombramientos posteriores a la entrada en vigor de la ley sin que se aplique con carácter retroactivo. En relación al personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia da derecho a percibir la misma compensación económica.

Por si fuera poco, la cuantía de compensación se calcula únicamente sobre el último nombramiento, tomando como referencia únicamente las “retribuciones fijas”, excluyendo las “retribuciones variables”, aminorando de forma drástica la cuantía percibida y provocando una situación de discriminación en relación con los trabajadores fijos comparables.

Esta indemnización no es considerada una medida efectiva ni disuasoria, ni proporcional al abuso sufrido, tratándose de la misma que el despido por causas objetivas, despido de personal laboral, eventual o cese del trabajador indefinido no fijo. EL TJUE ha indicado además que, en el caso de fijar una indemnización, esta debe ir acompañada de otras medidas eficaces disuasorias, las cuales no se recogen en la nueva ley.

El apartado tercero del artículo 17ª TREBEP establece que todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria que suponga el incumplimiento por parte de la A.P de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho. Esta medida no responde a los requisitos exigidos por la jurisprudencia comunitaria dado que es la consecuencia normal de cualquier incumplimiento grave por parte de la A.P.

LEGISLACIÓN DE LA UE QUE A SU JUICIO HA SIDO INFRINGIDA:

- La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, y específicamente el artículo 2 sobre el deber de los Estados Miembros (EEMM) de dar cumplimiento a la normativa relativa a la temporalidad en concreto máxime en fecha 10 de julio de 2001 (en relación con la cláusula 4 y 5 del acuerdo marco).
- El Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y en concreto su cláusula 5 referente a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva o sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada por parte de los Estados miembros; y su cláusula 4 en la que se recoge el principio de no discriminación de los trabajadores temporales.

Se vulnera la cláusula del Acuerdo marco por no haber previsto sanciones para el abuso de temporalidad (artículo 70 del EBEP). Según ha señalado recientemente el TJUE en su Sentencia 3/06/2021 (Asunto C-726/2019), si bien la norma nacional prevé un plazo de 3 años para organizar los procesos selectivos, no existe en la normativa interna una medida preventiva para el caso de que la Administración supere este plazo. La jurisprudencia del TJUE interpreta que dicho plazo puede ser prorrogado por diversos motivos, lo que supone en la práctica un plazo incierto como se señala en la Sentencia. Aunque legalmente se establezca un plazo concreto para llevar a cabo los procesos selectivos, no se garantiza en la práctica que se organicen dentro de este periodo, por lo que el TJUE establece que no se previene de manera efectiva y suficiente la utilización abusiva por parte de la Administración de los contratos sucesivos de empleados públicos temporales, atendiendo estos contratos no ya a necesidades provisionales sino permanentes y duraderas.

La compensación económica recogida en la disposición decimoséptima de la Ley 20/2021, no es suficiente pues no logra el objetivo marcado por la cláusula 5 del Acuerdo Marco (evitar la utilización abusiva), pues no es proporcional al abuso sufrido por los funcionarios interinos ni personal laboral temporal, especialmente en comparación al cálculo de las indemnizaciones por despido en España. Las medidas de control de la temporalidad no son suficientes ni eficaces para constituir un régimen de sanciones eficaz, proporcionado y disuasorio. Esta nueva ley de carácter irretroactivo, no soluciona el enorme problema ya existente con los más de 800.000 interinos en España, desprotegiéndolos y discriminándolos pues no se les aplica la compensación económica ni los demás preceptos recogidos en la nueva ley, lo cual contradice la cláusula 4 apartado 1 del acuerdo marco (principio de no discriminación). Como se ha expuesto anteriormente, el apartado 4 del artículo 10 establece una excepción a la regla general de 3 años de duración máxima de los contratos temporales, pudiendo la administración servirse con total indiscreción de esta dispensa para continuar así la mala praxis en la utilización sucesiva de contratos de duración determinada, y evitando cualquier sanción económica o de cualquier tipo.

- El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE): artículo 145 (desarrollo estrategia para el empleo); artículo 151 (sobre fomento del empleo); artículo 153.d (sobre la protección de los trabajadores en caso de rescisión de contrato laboral); artículo 156 (fomento de colaboración entre los Estados miembros en lo referente, entre otros, al

empleo); artículo 288 sobre el alcance de las Directivas emanadas de la Unión, y en concreto su contenido es de obligatorio cumplimiento para todos los EEMM.

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación: Artículos 1, 2 y 3.
- Pilar Europeo de los Derechos Sociales: Artículo 5, relativo a que debe fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En España se está produciendo un fraude de ley en la abusividad de la temporalidad en el sector público español, en el que se encuentran inmersos más de 800.000 empleados públicos temporales. Nuestros representados están contratados por diferentes administraciones públicas españolas como interinos en base a contratos temporales sucesivos, hecho ya se ha puesto de manifiesto como se detallará más adelante.

La STJUE del 3 de Junio de 2021, en respuesta a la cuestión de prejudicialidad del Asunto C-729/19, declaró que la jurisprudencia del TS no era conforme con la cláusula 5 de la Directiva 1999/70 ni con la jurisprudencia del TJUE. En relación al abuso de la temporalidad, dejó claro que la existencia de un solo nombramiento expreso o escrito no es excusa para la no aplicación de la Directiva, y no es conforme el nombramiento de empleados temporales a la espera de finalización de procesos selectivos para cubrir las plazas vacantes. Además, las limitaciones establecidas en las leyes de presupuestos no pueden justificar la inexistencia de medidas de prevención y sanción en los abusos. En definitiva, decretó que la normativa nacional no resulta adecuada para prevenir el abuso en la contratación temporal sucesiva en el sector público.

En relación a estas medidas sancionadoras, el TJUE dictaminó que no deben ser menos favorables que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (**principio de equivalencia**), ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (**principio de efectividad**). Decretó que los órganos jurisdiccionales en base al “*principio de interpretación conforme*”, tienen que garantizar la plena aplicación de la Directiva, y alcanzar una aplicación conforme con el objetivo a alcanzar por esta, modificando, incluso, su jurisprudencia. La aplicación de este principio, por lo tanto, debe llevar a la estabilización de este personal, pues es totalmente contradictorio que sea la propia A.P la que valide la capacidad e idoneidad del empleado público por las situaciones de interinidad de larga duración, y desnaturalice esta condición de “*temporal*”, recurriendo a estos para desempeñar cometidos permanentes y estables (no provisionales ni excepcionales), y a la hora de poner fin a la relación laboral, nada le impida aplicar unas causas de cese o extinción de carácter temporal.

No obstante, con fecha de 24 de enero de 2023, el TS dictó nueva Sentencia declarando la legalidad de los procesos selectivos de estabilización convocados al amparo de la Ley de PG del Estado para el año 2018, argumentando que estos procesos no vulneran la Directiva. En su argumentación, el TS apoya su tesis sosteniendo: (i) que la obligación de sancionar los abusos no es una consecuencia necesaria e ineludible de la Directiva; (ii) y que las víctimas de los abusos pueden obtener una indemnización por las vías ordinarias de la responsabilidad patrimonial de la Administración.

Según nuestro parecer, esta Sentencia promulga de forma errónea que la jurisprudencia del TJUE en ningún momento establece que las sanciones e indemnizaciones sean una consecuencia necesaria e ineludible para alcanzar el efecto disuasoria de la cláusula 5. Según el TS, son una posibilidad para lograr la finalidad impuesta, no un medio obligatorio. Ahora bien, si bien es cierto que la norma comunitaria confiere libertad a los EM para fijar las medidas preventivas y sancionadoras a fin de garantizar los resultados que proclama la Directiva, una vez producido el abuso, estas medidas son necesarias, imprescindibles e ineludibles. Así lo ha dictaminado el TJUE en infinidad de Sentencias (*STJUE, de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, y 19 de marzo de 2020, asuntos C-103/18 y C-429/18*). Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada, es indispensable poder aplicar medidas que presenten garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar los efectos de la infracción.

En su auto del 11 de diciembre de 2014, (*asunto C-86/14, Marta León Medialdea; y sentencia, de 14 de septiembre de 2016, asunto C-197/2015, caso Martínez Andrés*), el TJUE reiteró que incumbe a todas las autoridades del E.M de que se trate, cerciorarse de que se apliquen las sanciones pertinentes cuando los trabajadores han sufrido abusos a consecuencia de la utilización de sucesivos contratos, velando por hacer valer ante las autoridades nacionales los derechos que se desprenden de la cláusula 5. Los requisitos que debe cumplir estas sanciones, son los que se derivan de la Directiva, y no los que se establecen por las vías ordinarias de la responsabilidad patrimonial de la Administración (**arts 32 a 37** de la Ley 40/2015, y en la Ley 39/2015) como pretende la citada sentencia.

El Derecho de la UE exige además, la transposición de las Directivas garantizando el cumplimiento de los objetivos que aquellas persiguen, sin que puedan utilizarse otros mecanismos genéricos que no persiguen específicamente el cumplimiento de este objetivo (*Sentencias de 21 de noviembre de 2018, asunto C-619/17, y de 22 de Enero de 2020, asunto Baldonado*). No son acordes, por tanto, las indemnizaciones previstas con carácter general para los casos de responsabilidad patrimonial de las A.P pues estas indemnizaciones no están específicamente previstas para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva. En el sector público, la indemnización por sí sola, no es una medida adecuada para sancionar el abuso si no va a acompañada de otros mecanismos de sanciones efectivos y disuasorios adicionales. Es necesario que estas sean efectivas, proporcionadas y disuasorias (*STJUE de 7 de marzo de 2018 asunto C-494/16, Gioseppa Santoro, Sentencia de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, apartado 95*).

El mismo TS ha concluido en diferentes sentencias que una eventual indemnización económica no es una medida de protección de los empleados públicos que cumpla con los requisitos de la cláusula 5, en tanto que, no sería lo bastante disuasorio como para garantizar esta plena eficacia, por razón del quantum reducido que en buena lógica cabría fijar para la eventual indemnización. Todas estas razones demuestran que el criterio que sustenta el T.S en su Sentencia de 24 de enero de 2023, no se ajusta ni al Derecho de la UE, en general, ni a la Directiva 1999/70, en particular. Por último, como tiene dicho el TJUE (*Sentencia del 19 de marzo de 2020, C-109/2018, o Auto de 2 de junio de 2021, C-103/2019*), ningún proceso selectivo puede ser concebido como una medida adecuada para sancionar la utilización abusiva de relaciones de servicios temporales, ni para eliminar las consecuencias del Derecho de Unión.

En definitiva, debe inaplicarse inmediatamente la normativa estatal más arriba mencionada por vulnerar la Directiva 1999/70/CE. y la jurisprudencia del TJUE.

¿RECIBE EL ESTADO MIEMBRO EN CUESTIÓN (O PUEDE RECIBIR EN EL FUTURO) FINANCIACIÓN DE LA UE RELACIONADA CON EL ASUNTO DE SU DENUNCIA?

Si No No sé

¿SE REFIERE SU DENUNCIA A UNA INFRACCIÓN DE LA CARTA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UE?

Sí No No sé

EXPLIQUE CÓMO SE VE AFECTADO EL DERECHO DE LA UE Y QUÉ DERECHO FUNDAMENTAL SE HA VULNERADO:

En el presente caso, se han vulnerado tres Derechos Fundamentales de la CDFUE. Estos derechos son los contenidos en los **artículos 15, 21, 30** de la CDFUE.

Se hace referencia al artículo 15 debido a que se está obstaculizando el derecho a mantener los puestos de trabajo como “*indefinidos fijos*”; al artículo 21 debido a que se está produciendo una discriminación en contra de nuestros representados; y al artículo 30 debido a que, el Reino de España no está protegiendo a los trabajadores mencionados, dejándolos desprotegidos frente a su nueva condición de temporales.

Se está limitando el derecho al mantenimiento de los puestos de trabajo, y el derecho a una indemnización digna en caso de rescisión del contrato de trabajo, vulnerándose la protección de estos trabajadores, tal y como recoge la CDFUE, la Carta Magna de la Unión Europea, y también el Pilar Europeo de Derechos Sociales, que de forma clara y transparente afirma que debe fomentarse la transición hacia contratos de trabajo por tiempo “*indefinido fijo*”.

Se solicita, por lo tanto, el reconocimiento de la fijeza a estos trabajadores que han sido perjudicados, en las mismas condiciones que en un primer momento, en base a la jurisprudencia europea que se ha mencionado a lo largo de la presente queja.

Por último, no serían acordes con la Directiva las indemnizaciones previstas con carácter general para los casos de responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas la Ley 40/2015 (como establece la STS del 24 de Enero), pues éstas indemnizaciones no están específicamente previstas para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva 1999/70/CE, y por lo tanto, no puede considerarse una «aplicación del Derecho de la Unión» en el sentido del **artículo 51**, apartado 1, de la Carta.

6. DOCUMENTOS JUSTIFICATIVOS:

- Tabla con cada uno de los afectados representados

- Ejemplos de vidas laborales de varios miembros de la asociación EPA.
- Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020 “*Sánchez Ruiz*”, asuntos acumulados C-103/18 y 429/18.
- Sentencia del Tribunal Supremo del 24 de Enero de 2023, número de resolución 78/2023
- Sentencia del Tribunal Supremo del 22 de Febrero de 2023, número de resolución 216/2023
- Sentencia del Tribunal Supremo del 30 de Noviembre de 2021, número de resolución 1401/2021

7. INTENTOS ANTERIORES DE RESOLVER EL PROBLEMA

¿YA HA EMPRENDIDO ALGUNA ACCIÓN EN EL ESTADO MIEMBRO EN CUESTIÓN PARA RESOLVER ESTE PROBLEMA?

X Si.

¿QUÉ MEDIDAS HA TOMADO YA?

X Acciones Judiciales: Indique si el tribunal ya ha resuelto o si el asunto sigue pendiente de resolución. Si sigue pendiente ¿para cuándo cabe prever una resolución?

Muchas de las personas adheridas a la presente queja ya han interpuesto acciones en vía nacional. En las mismas, dichos trabajadores de la administración pública han solicitado el reconocimiento de su derecho a un puesto de trabajo permanente, es decir, indefinido fijo.

Dichos procedimientos se encuentran algunos en curso, pendientes de resolución, y otros ya han obtenido sentencia en las cuales sus pretensiones han sido desestimadas, de tal forma que los jueces nacionales han elevado una cuestión prejudicial que ha sido resuelta (Asunto C -729/19) en fecha 2 de junio de 2021 y se ha concluido lo siguiente: (i) la existencia de una abusividad por parte de la Administración española en lo que respecta a la contratación pública al celebrar sucesivos contratos de carácter temporal y no prever medidas suficientes que eviten y sancionen situaciones de abuso, y (ii) el Tribunal Supremo ha considerado conveniente la conversión del personal temporal en trabajadores indefinidos no fijos. Si bien, el tipo de contrato como indefinido no fijo, no se ajusta a lo que en la presente queja se viene a solicitar, siendo, además, que la jurisprudencia del TJUE, así como la legislación europea, lo que vienen a indicar es que debe reconocerse la permanencia de estos trabajadores en sus puestos de trabajo con la administración.

En la Sentencia del Tribunal Europeo de 19/03/2020 del asunto acumulado “*Sánchez Ruiz*” el TJUE afirmaba literalmente que el abuso de temporalidad “*requiere una sanción de forma indispensable*”, orientando que no podía valer como tal sanción la convocatoria a proceso selectivo libre del puesto del personal en abuso, pero citando en el fallo final que “*incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar*” en última instancia si los procesos selectivos “*constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos*”.

El T.S en su sentencia del 24 de Enero de 2023, se remite a su doctrina reciente sobre abuso de temporalidad en personal funcionario y estatutario tras la importante sentencia de 30 de noviembre 11 de 2021 n ° 1401/2021, estableciendo que no hay obligación de conceder una sanción ante un abuso de temporalidad si no está contemplada en la legislación nacional, y que las sanciones e indemnizaciones no son una consecuencia necesaria e ineludible (posibilidad pero no medio obligatorio), estableciendo además que “*las medidas que reducen la temporalidad y pretenden estimular la duración indefinida en el desempeño de la función pública, no pueden vulnerar la Directiva 1999/70/CE*”, concluyendo que no se vulnera la Directiva cuando la finalidad es la reducción de la temporalidad y la cobertura indefinida de las plazas ofertadas.

El magistrado del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo 17 de Barcelona ha elevado al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) cuestiones prejudiciales en relación con la utilidad de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre y la doctrina de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, que quedan pendientes de resolver.

¿YA SE HA PUESTO EN CONTACTO CON ALGUNA DE LAS SIGUIENTES INSTITUCIONES O SERVICIOS DE LA UE COMPETENTES EN PROBLEMAS DE ESTE TIPO?

Petición al Parlamento Europeo (más información) – NUMERO DE REFERENCIA: 0832/2021

Defensor del Pueblo Europeo (más información) – NUMERO DE REFERENCIA: 1813/2022/ABZ

Comisión Europea (más información) - REFERENCIA DEL CHAP RELACIONADO : CHAP (2013) 01917

SOLVIT (más información)

Otros (especifique)

TIENE CONOCIMIENTO DE ALGUNA ACCIÓN EMPRENDIDA EN EL ESTADO MIEMBRO SOBRE EL PROBLEMA QUE PLANTEA SU DENUNCIA?

Sí No

Especifique:

Como se ha mencionado a lo largo de la presente queja, algunos de nuestros representados han puesto en conocimiento este problema ante la jurisdicción española, la cual ha desestimado las pretensiones de los mismos. A modo de resumen, y como prueba de ello podemos mencionar una serie de Sentencias, desestimatorias de las pretensiones de los trabajadores de la administración, tanto del Tribunal Supremo, como de las Salas de lo Contencioso-Administrativo y las Salas de lo Social de diferentes Tribunales Superiores de Justicia Autonómicos. De esta forma, podemos mencionar la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala 4ª de lo Contencioso Administrativo número 1062/2020 de 21 de julio; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala 1ª de lo social del 15 de abril de 2015; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Social, Sección 1ª, número 822/2020 de 30 septiembre; la Sentencia del Tribunal Supremo de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª número 1557/2020 de 19 noviembre. Estas sentencias, además, imponen las costas a nuestros representados, lo que agrava incluso más si cabe la situación vulnerable en la que se encuentran los afectados.

Por otro lado, tal y como se venía anunciando, también existen resoluciones desfavorables dictadas por los Tribunales Superiores de Justicia Autonómicos, pudiendo de esta forma citar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de la Sala de lo Contencioso número 271/2021 de fecha 5 de mayo de 2021; la Sentencia de la Sección 1ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 248/2021, de 28 de abril; la Sentencia de la Sección 2ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, número 427/2018, de 19 de septiembre; la Sentencia de la Sección 1ª de los Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, número 539/2019, de 24 de julio; y así como la Sentencia de la Sección 4ª de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, número 248/2021, de 8 de abril.

De las anteriores sentencias mencionadas, podemos extraer una serie de argumentos utilizados por las mismas de forma reiterativa, y que van en contra de la jurisprudencia y legislación europeas. Dichos argumentos son: *(i)* ausencia de superación de un proceso selectivo que le haga merecedora del reconocimiento de la condición de funcionaria de carrera; *(ii)* se deja en manos del juzgador nacional la apreciación de la concurrencia o no del fraude; *(iii)* el mero hecho de que un nombramiento interino se prolongue no ha de dar lugar sin más a la apreciación de abuso en la contratación; *(iv)* no se puede tachar de abusiva ni fraudulenta la prolongación del nombramiento; *(v)* la situación de la recurrente se acomodaba plenamente al régimen de los empleados públicos temporales funcionarios interinos y del empleo público; *(vi)* al no haber abuso ni fraude no cabe adoptar medidas ni conversión de la vinculación temporal en fijo. Porque además resultaría contrario a los principios de igualdad, mérito y capacidad. El único modo de adquirir la condición de funcionario de carrera es a través del correspondiente proceso selectivo, y ello tampoco les garantiza la permanencia en el puesto ya que incluso a quienes superan el proceso selectivo no se les puede garantizar un puesto concreto. Se garantiza una plaza, no un puesto; *(vii)* el contrato se ha extinguido de forma legal y de ello no se deriva ningún tipo de indemnización procedente.

Por otro lado, mencionar que, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo Español se ha pronunciado acerca de este asunto y el mismo no solo ha emitido resoluciones desfavorables, sino que, tras resolverse la cuestión prejudicial (Asunto C -729/19) en fecha 2 de junio de 2021, ha rectificado la doctrina establecida hasta el momento y ha constatado que, el personal laboral que lleve prestando sus servicios por un periodo superior a 3 años, pasa a ostentar la condición de indefinido, pero considerándose no fijo. Esta consideración es totalmente insuficiente, ya que esta conversión de un

contrato temporal en un contrato indefinido no fijo sigue perjudicando gravemente al trabajador que ha sufrido durante años el abuso de la temporalidad en su puesto de trabajo, ya que puede ser despedido del mismo modo que un trabajador temporal y, además, es susceptible de perder su plaza por una convocatoria pública de la misma que no le reconocería ningún derecho a ese trabajador. Además, la insuficiencia de este pronunciamiento se debe también a que solo afecta al personal laboral temporal y no a los funcionarios interinos quienes también vienen padeciendo una situación de abuso por el encadenamiento de contratos de interinidad.