



De nuevo sobre la empleabilidad temporal del empleado público laboral: posible rayo de luz al otro lado del ladrillo

por Araceli Vallecillo Orellana

Tras una cuestión prejudicial y una nueva sentencia del TJUE, la situación del empleado público temporal español vuelve a quedar sin arreglo y sin avance por parte de las autoridades españolas: ¿qué sucede con el empleado público español sujeto a normativa laboral?

I. Estado general de la situación

Tras la STJUE de 22 de febrero de 2024, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo¹- TS- ha planteado una nueva Cuestión Prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea-TJUE-, a través del Auto de 30 de mayo de 2024 (Rec.5544/2023), por el cual desde la alta instancia judicial española se pregunta al Tribunal Europeo si la negativa a reconocer la condición de trabajadores fijos del sector público a quienes no han superado un proceso selectivo, según los principios de igualdad, mérito, capacidad y no discriminación en la libre circulación de trabajadores recogidos en los artículos 14 y 103.2 de la Constitución española- CE-, así como 14.4 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea- TFUE- y normativa relacionada, es conforme al Derecho de la Unión Europea. Apenas dos semanas después, el TJUE vuelve a pronunciarse, en esta ocasión a través de la STJUE, de 13 de junio de 2024, Asuntos acumulados 331/2022 y 332/2022, argumentando, en síntesis, que no considera como sanción al abuso de la temporalidad en la contratación laboral en la Administración Pública española, la doctrina de la rama jurídica de los asuntos Contencioso administrativos del Tribunal Supremo español, ni los procesos de estabilización, ni la indemnización promovidos por la ley 20/2021 de limitación de la temporalidad en la contratación del sector público². Ante la falta que considera existente de normativa nacional que regule medidas válidas de sanción exigidas para evitar situaciones de excesiva temporalidad contractual, el Tribunal europeo considera que debe intentarse, por parte de las instancias públicas, realizar una interpretación conforme del derecho nacional existente al objeto de encontrar una

¹ La sentencia del TJUE, Sala Sexta, de 22 de febrero de 2024, dictada en Asuntos acumulados C-59/122, 110/22 Y 159/22, considera que: Las cláusulas 2 y 3 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DOCE núm. 175, de 10 de julio de 1999), debe interpretarse en el sentido de que un trabajador indefinido no fijo- INF- debe considerarse un trabajador con contrato de duración determinada a efectos de dicho Acuerdo Marco y, por lo tanto, está comprendido en el ámbito de aplicación del propio Acuerdo.

² BOE Núm. 312, de 29 de diciembre de 2021.

solución ágil y flexible que palie la situación existente sin llegar a ser contraria al ordenamiento jurídico nacional.

En el contexto judicial de solicitud de fijeza para la escalada de contratos laborales realizados a una trabajadora en situación laboral de interinidad, la Sala IV del TS, considera que la calificación como Indefinido no Fijo- INF- de la trabajadora interina supone un cumplimiento de la normativa europea “Directiva 1999/70/CE”, por cuanto con dicha calificación, no solo sigue en activo la trabajadora calificada como INF, si no, además, queda reconocida en los mismos Derechos laborales que el personal laboral fijo, mientras permanezca en activo. A pesar de dicha consideración, el alto Tribunal español solicita la tramitación de la cuestión como procedimiento acelerado de los expuestos en el art. 105 del Reglamento del Procedimiento del Tribunal de Justicia Europeo, aspecto este último que ha sido rechazado³ por el TJUE bajo el argumento de no existir causa justificada suficiente para atender a dicha petición que, sin embargo, será tratada con prioridad, dada la naturaleza del asunto y la importancia de las cuestiones que plantea.

Pronunciado en no pocas ocasiones, desde el lejano ATJUE de 11 de diciembre de 2014. C- 86/14 (Huetor Vega), por el cual quedó reconocido el carácter temporal de la relación profesional que sigue uniendo al empleado contratado laboral en la Administración Pública bajo la modalidad de INF⁴, poco parece haber evolucionado la consideración jurisprudencial española respecto al tratamiento jurídico europeo.

La cuestión planteada al TJUE a finales de mayo de 2024 no deja de ser sorprendente por cuanto resulta bastante arraigado en la regulación normativa nacional española, y en su interpretación judicial, el modo de creación y ocupación de una plaza o puesto de empleo público, esencialmente, a través de proceso selectivo⁵. No obstante, no resulta tan extraño el planteamiento elevado a instancias europeas por el Alto Tribunal español en la medida en la que la conformación del empleo público nacional está basada en la consideración de empleo público instaurada en la Constitución española, en el sentido interpretado por la instancia jurisprudencial española. El empleo público, entendido como “*estructural*” resulta ser aquel que surge por tramitación administrativa normativamente indicada, mientras que, por otro lado, el empleo laboral, esencialmente de carácter temporal, es aquél trabajo coyuntural, resultado de necesidades perentorias, concretas, que son precisadas de ciertas funciones y requerimientos útiles para las Administraciones Públicas en determinados momentos. La problemática surge cuando, dicha tipología de trabajadores contratados laborales de naturaleza temporal, supera el tiempo de duración del contrato laboral vigente, y, con ello, de permanencia en activo. Al pervivir la necesidad inicialmente perentoria de la Administración empleadora, ésta queda transformada, por causa de su continuidad en el tiempo, en necesidad competencialmente adquirida a la que se le debe conceder, en consecuencia, naturaleza funcionalmente estructural, tanto a la actividad, como a la relación laboral que la viene ejecutando. Tras veinticinco años de vigencia de la Directiva 1999/70/CE, en el Ordenamiento jurídico español encontramos. más que trasposición normativa interna, interpretaciones reiteradas y persistentes de la vía Jurisprudencial que se muestran, cada vez, más cuestionadas y cada vez más encaminadas

³ Por el Auto del Presidente del Tribunal de Justicia, de 4 de septiembre de 2024, Asunto C- 418/24, TJ y Comunidad de Madrid

⁴ Posteriormente reiteradas en STJUE, de 25 de julio de 2018, Asunto C- 96/17) Vernaza Ayovi, o en Auto del TJUE, Sala Sexta, de 26 de Abril de 2022, Asunto C-464/2021, QL- Universitat de Barcelona, y más recientemente en STJUE de 22 de febrero de 2024, supra mencionada.

⁵ Ver al respecto análisis de lo que supone un proceso selectivo de empleo público en la Administración española en VALLECILLO ORELLANA, A. “*Comentario a la inusitada Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, (Sala Sexta), de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22)*”. El presente artículo fue publicado en el mes de mayo de 2024, en el número de publicación 5/2024.

hacia el irremediable reconocimiento de una situación de incumplimiento normativo por parte de las instancias representativas nacionales españolas.

Con inusitada paciencia y reincidencia, el TJUE ha venido reconociendo que en el Ordenamiento jurídico español, en materia de empleo público:

- Un trabajador indefinido no fijo debe ser considerado como trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de la Directiva 1999/70/CE.
- Una normativa nacional que no aplique ninguna de las medidas contempladas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco a la situación de indefinido no fijo, no resulta acorde con el efecto útil y sentido jurídico de la Directiva 1999/70/CE.
- La convocatoria de un proceso de consolidación del empleo, cuando es también independiente de cualquier consideración relativa al uso abusivo de la temporalidad, no es medida acorde con la Directiva 1999/70/CE.
- El abono de una indemnización tasada al extinguirse un contrato indefinido no fijo, en tanto que es independiente de cualquier consideración relativa al carácter ilegítimo o abusivo de dicho contrato, tampoco es acorde al Derecho de la Unión.
- A falta de otras medidas adecuadas en el Derecho nacional para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización abusiva de la temporalidad, la conversión de los contratos temporales en fijos puede constituir una medida acorde al Derecho de la Unión, pero dicha fijeza no debe ser la considerada por la legislación laboral, si no la ejercitada por la normativa propia del empleo público, esto es, la fijeza estructural con efectos integradores en la plantilla estable de la Administración empleadora.

Para ello corresponde a los Tribunales nacionales modificar la jurisprudencia consolidada si ello llegase a ser necesario ante la inexistencia de norma legal apropiada, incluso la propia Constitución nacional, si el efecto de la interpretación jurisprudencial resulta incompatible con los objetivos de la Directiva 1990/70 y, en particular, con la Cláusula 5ª del Acuerdo anexo a dicha Directiva. Siendo esto así, necesariamente, su acceso debería haberse producido lícitamente y conforme a las previsiones del EBEP, en cuanto normativa básica del empleo público estructural.

No olvidemos que, en la contratación laboral temporal del sector público, a los principios de igualdad, mérito y capacidad se suma, "*igualmente*"- expresión que utiliza la norma básica del empleo público español- el de celeridad, por razones de necesidad y urgencia, principio que no anula ni sustituye a los anteriores, pero que da lugar a que las Administraciones Públicas acudan a la contratación laboral ante la necesidad de asumir funciones no inicialmente previstas como estructurales, lo que acredita la existencia de contratación laboral que, no obstante, debe ser gestionada siguiendo prescripciones legales propias de su régimen jurídico. De este modo, se estaría ante una regularidad en la contratación inicial si el proceso de contratación prescinde de los principios constitucionales a los que se ha ceñido vinculado el empleo público, lo que, por otro lado, conduce a entender que la irregularidad no se produciría por un uso abusivo en el devenir contractual si no, y ante todo, por un modo de acceso al empleo público inicialmente considerado temporal pero mantenido *sine die* como estructural sin haber seguido indicaciones normativas que los regule.

La interpretación jurisprudencial española da por hecho que el acceso al empleo público ha que ser necesariamente irregular, por el hecho de que sean trabajadores contratados por la Administración Pública bajo régimen laboral temporal, sin tener en cuenta que las exigencias de concurrencia y valoración de mérito y capacidad en los procesos selectivos también afectan a los supuestos de

necesidad urgente⁶. Por ello, salvo alegaciones o prueba en contrario que guarden relación con el objeto del pleito, la contratación temporal en la Administración Pública se ha de presumir de carácter lícito *ab initio* cuando no se sostenga argumentalmente, o acredite lo contrario, por cuanto la selección y contratación de empleados públicos no se debió llevar a cabo de forma ajena a los procesos legales y, en la mayor parte de los mismos, ni siquiera con un tipo de contrato fraudulento en origen. Lo más frecuente es que la licitud inicial de la contratación ni siquiera fuese cuestionada, ni tampoco en momento posterior, por lo que la utilización irregular de las modalidad de duración determinada para llevar a cabo la ejecución de actuaciones no funcionalmente competentes de la Administración empleadora desencadena de modo irremediable un abuso contractual que, del mismo modo activo, corresponde resolver la propia Administración empleadora.

II. Sobre el tratamiento dispensado al empleo público en fraude en España

A lo largo de casi cuarenta páginas, el Pleno de la Sala IV del TS español expone en la Cuestión Prejudicial elevada al TJUE en mayo de 2024, los hitos fundamentales de su contenido prejudicial principal, que, consideramos, puede quedar aglutinado alrededor de dos núcleos:

- 1) El acceso al empleo público español de carácter fijo debe respetar, no sólo los condicionantes y requisitos⁷ propios de la ejecución funcional de dicho empleo si no, ante todo, el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el momento previo al inicio del trabajo.
- 2) La figura del trabajador INF constituye una respuesta a los abusos de temporalidad en el sector público y aparece indirectamente respaldada por la jurisprudencia del TJUE, de manera más o menos implícita.

Con dicha percepción, el Alto Tribunal español considera su adecuación al objeto y efecto útil de la Directiva al entender cumplidos los derechos de igualdad en el ejercicio del empleo público (Cláusula 4ª del Anexo Directiva), si bien, su consideración queda focalizada en el momento previo al ejercicio funcional propio del trabajo conseguido. En la ejecución del puesto de trabajo público, las condiciones de trabajo del personal INF y del personal laboral temporal, en cumplimiento de la Cláusula 4ª del Acuerdo Marco, anexo a la Directiva 1999/70/CE, deben prestarse en situación equitativa a la del resto de empleados funcionalmente comparables, entendiéndose con ello el alto Tribunal español que cumple también con el mandato constitucional⁸ de preservar la igualdad de todos los españoles con la regulación normada de acceso al empleo público. En consecuencia, mediante proceso selectivo abierto a cualquier pretendiente que considere reunir los requisitos ofertados para ocupar cualquier puesto público, el Ordenamiento jurídico español asume los

⁶ A tal efecto, conviene recordar que el artículo 11.3 EBEP establece, para todo tipo de contrato laboral, bien sea fijo o temporal, que los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Añade que en el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia. Aspecto asumido por la propia Jurisprudencia laboral. Cfr., a título de ejemplo, STS núm. 1163/2021, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2021 (Rec. 2337/2020).

⁷ El acceso al empleo público español de carácter fijo requiere, ante todo, respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad que legitima la posibilidad de participar en las convocatorias para acceso a empleos fijos en el ámbito público según los requisitos indicados, a todos los trabajadores ciudadanos del ámbito de actuación de la Unión Europea, y en base al principio de Libre Circulación de Trabajadores.

⁸ El artículo 103.3 CE dispone: 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. El artículo 23 de la Constitución española, por su parte, establece que los ciudadanos: tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

preceptos de igualdad de la Cláusula 4ª del Anexo a la Directiva 1999/70/CE, si bien con efectos en la consiguiente Cláusula 5ª.

A efectos de remuneración, promoción profesional, incentivos, o vicisitudes concretas, la Sala Cuarta del Alto Tribunal español parece olvidar que los empleados públicos INF forman una tipología de trabajadores laborales a quienes les quedan aplicadas las reglas normativas propias de cada tipología contractual laboral de modo igual al resto de empleados laborales de la Administración Pública. Excepto en el aspecto extintivo de la relación laboral, entender equiparados los empleados laborales fijos con los laborales contratados temporales puede parecer un oxímoron si se parte del articulado de la Constitución Española que reconoce como empleado público tipo sólo al empleado fijo de naturaleza funcionarial.

Entre ambas figuras, funcionarial y laboral, el elemento diferenciador parte de la propia naturaleza jurídica de la tipología de empleado público, por cuanto la potestad de ejecución y la autoridad legalmente reconocida al empleado funcionario dista muy mucho de la capacidad ejecutoria funcional con la que parte y pervive el empleado laboral. Una y otra tipología de empleados públicos no queda sujeta ni a las mismas consecuencias funcionales, ni, por ende, a las mismas causas de cese laboral por cuanto, el cese de personal INF se debe producir en algún momento de la ejecución funcional del contrato laboral, mientras que en caso de personal funcionarial el puesto de trabajo puede pervivir, incluso, si fallece la persona funcionaria que lo viene ocupando.

Diversos pronunciamientos del TJUE sobre estabilización o consolidación de empleos temporales han sido emitidos en los últimos años, entre cuyos objetivos se encuentra la definición de las situaciones derivadas del carácter abusivo de la utilización de contratos de duración determinada por el Ordenamiento Jurídico español.

Para el Tribunal Supremo español⁹, además de la considerada equiparación entre tipología laboral de trabajadores, la declaración de que una persona debe ser considerada como INF en el Derecho español define su derecho a seguir trabajando, pese a que accedió solo para un periodo temporal. De este modo, reclama al empleador la obligación de estructurar el puesto de trabajo ocupado a través de convocatoria pública de ocupación formal del puesto, asignando una indemnización equivalente a la del despido por problemas empresariales en caso de no superar las pruebas convocadas. De este modo, descarta que pueda invocarse un término final para extinguir el contrato por quedar éste pendiente de la convocatoria pública que lo legitime y, con él, al trabajador que lo viene ocupando en régimen de temporalidad a quien se le ofrece, con ello, la posibilidad de legitimar, según la interpretación normativa, su situación profesional. Bajo dicha consideración, en definitiva, entiende la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dejar salvaguardados, tanto el Derecho a la no discriminación, como el Derecho a la libre circulación de cuantas personas quisieren intentar acceder al empleo público en el Estado español, dejando salvaguardado, a su vez, un tercer elemento: la temporalidad del empleo en la medida en la que permite seguir en activo a dicha tipología de empleados mientras se convocan los correspondientes procesos selectivos, aunque de modo formalmente continuado como trabajador temporal.

No obstante, y a pesar de su convencimiento útil, estima la Sala de lo Social como necesaria la elevación de la Cuestión Prejudicial al TJUE por haberse presentado *“discrepancias acerca de la interpretación de una disposición del Derecho de la Unión entre los órganos jurisdiccionales nacionales (...), así como existir un elevado número de personas o de situaciones jurídicas potencialmente afectadas por la cuestión planteada”*.

⁹ Cfr. ATS 6188/2024, Sala de lo Social, de 30 de Mayo de 2024 (Rec. 5544/2023).

Aún a pesar de que la Administración mostrase interés en cubrir de modo definitivo el puesto de trabajo ocupado, una situación en la que un empleado público, nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, quede condicionado a que la Administración empleadora consienta¹⁰ proveerlo de forma definitiva, no supone, bajo ninguna justificación jurídica, una garantía de estabilidad para el empleado público contratado laboral. El trabajador público que, en el marco de uno o varios nombramientos, ha ocupado durante un período inusual e injustificadamente largo¹¹, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido, o ha venido desempeñando las mismas funciones durante varios años de forma constante y continuada, se encuentra padeciendo el incumplimiento por parte de la empleadora de su obligación legal de organizar un proceso selectivo al objeto de proveer de modo definitivo el puesto funcional detentado. En tal caso, la relación laboral que viene manteniendo con la empleadora ha de ser considerada como abusiva.

A mayor abundamiento, el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en situación de temporalidad contractual da como resultado una situación de fraude de Ley por la no aplicación del plazo de tres años formalmente reconocido por la normativa básica del empleo público¹².

El Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE, dispone en su cláusula 5ª que, como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, los trabajadores se encuentran en situación de abuso de la contratación laboral temporal. En consecuencia, los Estados miembros, deben dotarse de medidas legales equivalentes para prevenir dicha situación.

Tales medidas, que deben ostentar rango de Ley aunque la norma europea remite a la previa consulta con los interlocutores sociales, tienen que contemplar las razones objetivas que justifiquen la renovación sucesiva y su número variado, así como, la duración máxima total, de todos los contratos o relaciones laborales que ostente todo trabajador contratado laboral. Unido a ello, la normativa europea remite a la determinación legal nacional, el modo en el que los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada se considerarán sucesivos o celebrados por tiempo indefinido por no dar respuesta a necesidades coyunturales de la empleadora pública, aspecto que, a tenor de los variados pronunciamientos del TJUE, aún no ha llegado a realizar el Estado español.

III. Cuestiones a debate por la autoridad judicial europea

No han sido pocas las sucesivas respuestas que ha venido dando el TJUE a las cuestiones prejudiciales planteadas por los órganos españoles a lo largo de los años que han transcurrido desde que la Directiva hubo de ser traspuesta, nada menos que veinticinco años, lo que denota que, en el plano del empleo público, no se ha llegado a aceptar en su globalidad la citada normativa europea. A pesar de la supremacía de la normativa comunitaria, ante una disposición del Derecho de la Unión que carece de efecto directo en el Estado objeto de algún litigio en cuestión. En el caso de las

¹⁰ En no pocas ocasiones, la norma estatal, autonómica o las disposiciones convencionales que disciplinan los procesos de selección o de cobertura de vacantes no establecen plazos concretos y específicos, para su ejecución, lo que conlleva que el desarrollo de estos procesos quede al arbitrio del ente público empleador que, igualmente en no pocas ocasiones, ha preferido dilatar en el tiempo la situación de temporalidad de modo legalmente injustificado e innecesariamente permitido.

¹¹ Consideración de la sentencia del pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 649/2021, de 28 de junio (Rec. 3263/2019).

¹² Art. 70 Estatuto Básico del Empleado Público- EBEP-, regulado bajo el título “Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público” (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

Directivas europeas, no puede invocarse el Derecho comunitario con el fin de excluir la aplicación de una normativa de Derecho nacional que le sea contraria. Y este es el auténtico estado de la situación en el que considera el TJUE que se encuentra el Ordenamiento Jurídico español en la actualidad.

En los casos en los que un Tribunal nacional entienda que en el Estado nacional no existe normativa que case con los principios comunitarios, dicho Tribunal nacional no está obligado a dejar sin aplicación la disposición del Derecho Nacional contraria a Derecho comunitario¹³. Por contra, sí debe realizar una interpretación del Derecho interno a la luz y finalidad de la Directiva¹⁴ con objeto de alcanzar el resultado que ésta persigue y atenerse de este modo a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero, y a los principios generales del Derecho interno aplicable relativos a la seguridad jurídica y a la irretroactividad de las normas más favorables que impidan interpretar la norma *contra legem* del Derecho nacional.

En base a ello, los órganos jurisdiccionales nacionales, atendiendo a su Derecho interno, deben garantizar la plena efectividad de la normativa comunitaria tomando en consideración la totalidad de la normativa interna, aun cuando ello exija modificar su jurisprudencia reiterada, si ésta se basa en una interpretación del Derecho interno incompatible con los objetivos del Derecho comunitario. Ello conlleva no considerar la interpretación que vienen manteniendo las Salas de lo Contencioso administrativo y de lo Social del Tribunal Supremo por las cuales el Tribunal español no encuentra justificación para interpretar la norma nacional de que se trata en conformidad con el Derecho de la Unión.

Si bien la normativa nacional española contra el abuso en la temporalidad no establece una efectiva sanción disuasoria, preventiva, y proporcionada¹⁵, ello no puede conllevar *de iure* el incumplimiento del Derecho interno por mucha que sea la intención nacional de solucionar el complicado equilibrio que muestra el incumplimiento del legislador a la hora de trasponer el Derecho comunitario de modo adecuado al cumplimiento de las normativas laborales y administrativas al unísono. A juicio del Tribunal europeo, la declaración judicial de INF no exime a la empleadora del sector público de cumplir con las previsiones normativas internas que deba tener para prevenir situaciones abusivas.

A tenor del artículo 153.2.b del TFUE, las propias legislaciones nacionales son quienes deben definir los elementos homogéneamente aplicables con el entorno europeo objeto de aplicación normativa, siendo competencia de los Estados miembros establecer medidas concretas que den cumplimiento a las normas de la Unión.

Todas las autoridades de los Estados miembros están sujetas a la obligación de garantizar el pleno efecto de la normativa comunitaria llegando, incluso, a modificar su propia Constitución nacional, si ello fuere necesario¹⁶. Tal circunstancia puede conllevar dejar inaplicados los preceptos constitucionales en base al principio de preferente o prioritaria aplicación del derecho comunitario, pero no actuar contra ellos. De este modo, «*si la Legislación de un Estado miembro no ha fijado una sanción para dar cumplimiento a la Directiva 1999/70/CE en el sector público, lo que procede es la conversión de la relación temporal abusiva en una relación fija, sin que pueda aplicarse la*

¹³ Cfr. SSTJUE, de 19 de marzo de 2020, Asuntos C-103/2018 y 429/2018, Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez, y de 22 de febrero de 2024, Asuntos C-59/2022, C-110/2022, y C-159/2022.

¹⁴ Cfr. STJUE, Asunto IMIDRA.

¹⁵ Cfr. STSJ- Andalucía, Sala de Social de Sevilla, núm. 856/2024, de marzo de 2024 (Rec. 775/2022), así como STJUE, de 13 de junio de 2024, Asuntos C- 331/2022 y 332/2022.

¹⁶ Cfr. STJUE de 11 de febrero de 2021, Asunto C-760/18, apartado 75.

norma interna que lo prohíba.», aun cuando estas disposiciones nacionales sean de naturaleza constitucional¹⁷.

Un sistema de control de constitucionalidad de las leyes concentrado en un Tribunal Constitucional, para ser compatible con el art 267 TFUE, no debe interferir en la facultad del órgano judicial de plantear cuestiones prejudiciales en cualquier momento y dejar, con ello, inaplicada una ley nacional contraria al Derecho de la Unión, aunque el Tribunal Constitucional no se haya pronunciado sobre ella o no la haya declarado inconstitucional¹⁸. Para el TJUE, el órgano judicial nacional, y todo órgano público de un Estado miembro, debe realizar una interpretación conforme con el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado como Anexo a la Directiva 1999/70/CE, compeliendo de modo expreso a inaplicar el Derecho interno cuando no satisfaga éste el efecto útil de la normativa comunitaria¹⁹ aún cuando se trate de normas de rango constitucional²⁰ sin tener que actuar en contra del Derecho interno.

Tal actitud del Tribunal europeo obedece, en esencia, a la notable protección que preconiza la Unión para con sus ciudadanos y, en concreto, respecto a sus ciudadanos trabajadores a quienes preserva mediante la aplicación de sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias que *“garanticen, en todo momento, los resultados fijados por la concreta normativa comunitaria que debe ser aplicada”*²¹ En caso de que el órgano jurisdiccional remitente constate que no existe, en la legislación nacional ninguna medida efectiva destinada a evitar y sancionar los abusos que pudiesen observarse en relación con los empleados del sector público, tal situación socavaría al objetivo y efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

En base a ello, ya ha quedado sentado por la doctrina del TJUE que la consideración de un trabajador público como INF no es una situación acorde con la Directiva europea por cuanto debe considerarse éste como un trabajador con contrato de duración determinada que debe ser estabilizado²².

IV. Consideraciones sobre posibilidad de pronta solución

En el Estado español la situación de un trabajador catalogado como INF, y por analogía la de un trabajador contratado en interinidad por vacante, supone estar ante una relación laboral de duración determinada hasta que se proceda a la cobertura definitiva del puesto de trabajo temporalmente ocupado. En ambos casos el trabajador se encuentra ante la existencia de una relación laboral, o concatenación de ellas, de duración temporal excesivamente prolongada en el tiempo. No sólo este es el factor determinante de la relación laboral del trabajador en abuso. A su vez, debe concurrir una falta de actuación administrativa dirigida a la cobertura definitiva del puesto de trabajo ocupado.

Ante dicha situación la reacción del TJUE²³, ha sido bastante expresiva solicitando a los Estados miembros la realización de una interpretación conforme con la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, a fin de que se satisfaga el efecto útil de la norma comunitaria, especialmente en situaciones de uso ilícito de la contratación temporal para cubrir necesidades

¹⁷ Cfr. Auto de 30 de septiembre de 2020, Asunto 135/20, JS – Cámara Municipal de Gondomar.

¹⁸ Cfr. STJUE, de 22 de junio de 2010, Asuntos acumulados C-188/10 y C-189/10, Melki y Abdeli,

¹⁹ Cfr. STJUE de 3 de junio de 2021, Asunto IMIDRA.

²⁰ Cfr. SSTJUE de 15 de enero de 2013, Asunto C-416/10, y de 4 de diciembre de 2018, Asunto C-378/17.

²¹ Cfr. STJUE, de 4 de julio de 2006, Asunto C- 212/04, Adeneler, así como, STJUE, de 19 de marzo de 2020, Asunto C-103/18 y C- 429/18, Sánchez Ruiz.

²² Cfr. STJUE, de 22 de febrero de 2024, Asuntos acumulados C-59/122, 1110/22 Y 159/22.

²³ Como posibilidad indicada en la STJUE, de 3 de junio de 2021, Asunto C-726/19, IMIDRA.

estructurales y permanentes. En cumplimiento de tales exigencias el legislador nacional español debe velar, ante todo, por el hecho de que los procesos selectivos no deban durar más de tres años desde la suscripción del contrato de interinidad o del exceso del tiempo legalmente permitido.

A estos efectos, el legislador laboral común ha venido estableciendo un límite general de no más de tres años, y para casos excepcionales. De este modo, para los contratos coyunturales de obra o servicio determinado, plasmado en el derogado artículo 15.1 a) ET, se llegó a establecer una duración máxima, y siempre acreditada, de no más de tres años que, por su parte, el legislador específico del empleo público- art. 70 EBEP- destinó para el establecimiento de ejecución de los procesos selectivos, aunque siempre dejando a salvo la aparición de circunstancias extraordinarias que puedan motivar la duración excepcional de la vigencia contractual al proceder a extinguirlo con carácter anterior a la finalización del tiempo legal o contractualmente estipulado, y siempre que haya quedado justificada la imposibilidad de ejecución de estabilización ante el intento de cobertura definitiva mostrado por la empleadora.

Dicha circunstancia viene imponiendo a los jueces nacionales²⁴ el reconocimiento de fijeza de la relación laboral que las Salas de lo Contencioso- administrativo y Social del Tribunal Supremo español, no acaban de admitir por entender que contraviene los principios constitucionales y la normativa sobre empleo en el sector público.

Los juzgadores nacionales de primera y segunda instancia²⁵, en líneas generales, vienen a reconocer que, si el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en sus apartados 4 y 5, que precisamente fueron proclamados con la intención de trasponer la citada Directiva de la UE, dispone que las personas empleadas mediante modalidades temporales incumpliendo los requisitos legales, o las sometidas a encadenamientos de contratos no permitidos, deben adquirir la condición de fijas, recae únicamente sobre la propia empleadora infractora la consecuencia sancionadora. En el caso de las Administraciones Públicas, dicha práctica no ha sido considerada procedente al quedar afectados intereses generales, así como, la regulación propia del acceso al empleo público. Por tal motivo, la jurisprudencia del TS creó la figura del trabajador INF, reconociendo, con ello, la existencia de casos de fraude o abuso en la temporalidad que había que casar con los principios constitucionales que rigen el acceso al empleo público. La figura del trabajador INF, sin embargo, se ha revelado por el TJUE como insuficiente e inadecuada para prevenir y sancionar los abusos en la temporalidad por parte de las Administraciones Públicas con independencia de las argumentaciones jurisprudenciales esgrimidas por el Juzgador nacional²⁶.

Tomando en consideración a la normativa nacional aplicable en el momento de producirse la solicitud de reconocimiento de fijeza, debemos tomar en consideración que el artículo 15 del ET establece como consecuencia del incumplimiento normativo en materia de temporalidad contractual, la fijeza del propio contrato, sin establecer diferencia alguna entre empresas privadas o sector público, ni establece peculiaridad alguna como sí lo hacía la anterior redacción de la Disposición Adicional Decimoquinta del ET al indicar que lo dispuesto en el artículo 15.1.a) en materia de duración máxima del contrato por obra o servicio determinados, así como lo dispuesto en

²⁴ A título de ejemplo, Cfr. STSJ- Madrid, núm. 585/24, Sala de lo Social, de 13 de junio de 2024 (Rec. 38/24) y SJS núm. 2 de Algeciras, núm. 372/2024, de 10 de septiembre de 2024.

²⁵ Mientras que el legislador puede decidir cuál o cuáles medidas de una Directiva considera oportuno implantar y cómo, es decir, con qué alcance o en qué términos concretos, el órgano judicial no tiene facultades para crear Derecho normativo y solamente puede aplicar aquellas medidas para las que tenga base en el ordenamiento vigente, no debiendo olvidar que las respuestas que ofrece el TJUE en sus resoluciones de cuestiones prejudiciales no pretenden dar la solución al caso concreto -que corresponde al juez o tribunal nacional- sino ofrecer criterios interpretativos sobre la adecuación de las normas internas al Derecho de la Unión que debe seguir el órgano judicial nacional.

²⁶ Cfr. SSTS de 22 de febrero de 2024 y de 13 de junio de 2024, entre otras anteriores en el mismo sentido.

el artículo 15.5 sobre límites al encadenamiento de contratos, surtirá efecto, en el ámbito de las Administraciones Públicas y sus organismos públicos a pesar de la aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, por lo que no será obstáculo para la obligación de proceder a la cobertura de los puestos de trabajo de que se trate, el hecho de existir procedimientos ordinarios de acuerdo con lo establecido en la normativa pública aplicable. En cumplimiento de esta previsión, el trabajador continuará desempeñando el puesto que venía ocupando hasta que se proceda a su cobertura por los procedimientos antes indicados, momento en el que se producirá la extinción de la relación laboral, salvo que el mencionado trabajador acceda al empleo público por haber superado el correspondiente proceso selectivo. Dicha redacción, no obstante, ha sido derogada expresamente, con efectos 30 de marzo de 2022, por la Disposición Derogatoria Única, apartado 2, del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, lo que ha dejado al art. 15 del ET como referente legal indicador de la situación de fijeza que resulta aplicado a todo trabajador sometido a contratación temporal incurrido en situación fraudulenta por abusiva, bien sea en la empresa privada o en el sector público, sin que esté en vigor la previsión de que ello no impedirá la cobertura definitiva de la plaza y la posterior extinción, como ocurre, precisamente, en el caso del personal declarado indefinido no fijo que puede ver amortizado el puesto de trabajo que viene ocupando o, bien extinguido el contrato por concurrencia de causas objetivamente delimitadas).

V. A modo de conclusión

Para que la aplicación de la Directiva 1999/70/CE sea efectiva, el TJUE exige el establecimiento de sanciones adecuadas frente al incumplimiento de las medidas que establezca la normativa estatal por cuanto la cláusula 5ª del Acuerdo Marco no establece sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos. En tal supuesto, corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme al Acuerdo Marco²⁷.

Para que una actuación nacional pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco, el Ordenamiento jurídico interno debe contener una medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada. Dicha medida efectiva puede surgir de una interpretación de la normativa vigente en sentido diferente a la interpretación conforme que viene tomándose en consideración para garantizar el efecto útil de la Directiva. Precisamente a dicha conclusión se llega en la STJUE de 22 de febrero de 2024, en la cual queda manifiesto que en una defectuosa comprensión de la figura del trabajador INF, creada por la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo en sentido contrario al ahora interpretado, se ha actuado sobre ella como si dicha tipología de trabajadores hubiese adquirido la condición de fijeza pero de segundo grado por cuanto queda condicionada a una actuación tendente a extinguir dicha relación contractual. Por dicha causa, el fallo de la sentencia de 22 de febrero de 2024 manda corregir aquella conclusión concretando la conversión de los contratos temporales- fijos prorrogados sucesivamente en contratos fijos estables den la estructura empleadora.

²⁷ Como puede ser el mecanismo sancionador italiano de responsabilidad de las Administraciones, al que se refiere el TJUE, en la sentencia de 7 de marzo de 2018, Asunto C-496/16, Santoro que, junto con otras medidas efectivas y disuasorias, había sido declarado adecuado para fundamentar la conformidad de la normativa italiana con la cláusula 5 del Acuerdo Marco en la medida en la que había previsto que las administraciones recuperasen de los directivos responsables los importes abonados a las personas trabajadoras en concepto de reparación del perjuicio sufrido por infracción de disposiciones de selección o contratación, cuando la infracción fuese producida por intención o resultado de una falta grave, además de tenerse en cuenta en la evaluación del desempeño de esos directivos y en la obtención de complementos salariales vinculados al mismo.

Asumiendo a trabajadores INF no se logra sancionar a la Administración empleadora que mantiene la temporalidad contractual como norma fáctica. La tipología de trabajador INF, entendido como sometido a un contrato sujeto a condición, siendo esta la celebración por mandato legal de proceso selectivo, supone, en la práctica, seguir sometiendo a la persona trabajadora afectada a una situación en la que queda, a discreción de la parte empleadora la determinación del cuándo y cómo finaliza la relación laboral, no obstante, no tener que ser la conversión automática en fija la solución dable al trabajador afectado²⁸.

Ante ello, corresponde 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. En el caso de la Directiva 1999/70 y, en particular, de la Cláusula 5ª del Acuerdo anexo a ella, sus disposiciones deben 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 5ª, los efectos derivados de una interpretación no ajustada a los principios del Derecho comunitario, la normativa y/o jurisprudencia interna debe propiciar la conversión del o de los sucesivos contratos o relaciones de empleo de duración determinada, en contratos o relaciones de empleo por tiempo perpetuado, según la normativa aplicable a la empleadora pública, siempre que esa conversión no implique una interpretación *contra legem* del Derecho nacional, puesto que, en tal caso, habría que aplicar alguna otra medida resarcitoria que no supusiese la extinción contractual del trabajador afectado²⁹.

Hasta ahora la jurisprudencia del Tribunal Supremo venía entendiendo que la previsión de fijeza, que establece el legislador ordinario para todos los empleados laborales en abuso temporal colisionaba con los principios constitucionales de acceso al empleo público. Sin embargo, más que con el texto literal de la Constitución, dicha consideración entra en conflicto con una determinada interpretación interesada efectuada sobre la misma. Hemos visto, en ese sentido, que el Derecho de la Unión Europea exige modificar, en su caso, la jurisprudencia nacional consolidada, si esta se basa en una interpretación de las disposiciones nacionales incompatible con los objetivos del Derecho europeo.

En el caso de la aplicación de la Directiva 1999/70/CE, la interpretación jurisprudencial que extiende los principios de mérito y capacidad en condiciones de igualdad, únicamente referidos en la Constitución española a la función pública, puede que esté siendo una medida desproporcionada porque, en el caso que nos ocupa, se está planteando la fijeza como personal laboral y en ningún caso como personal funcionario público que es el único expresamente referido en el texto constitucional³⁰. Con ello, la interpretación que se le estaría dando al principio de igualdad, regulado también, en la Directiva 1999/70/CE a través de la Cláusula 4ª, podría resultar desproporcionada para el caso de acceso al empleo público laboral- que no funcional- de los ciudadanos comunitarios, lo que afectaría, del mismo modo, al Derecho a la Libre Circulación.

En el caso del empleo público, al tratarse de contratos laborales en los que no resulta de imperativo constitucional aplicar el art. 23.2 CE, referido al acceso al empleo público funcional en condiciones de igualdad, el análisis de la cuestión planteada jurisprudencialmente en materia de acceso al empleo público de trabajadores INF habría de tratarlo conforme a los criterios que se derivan del derecho a la igualdad garantizado en el art. 14 CE, de tal modo que el aspecto desigual,

²⁸ De este modo asumido en la STJUE, Sala Décima, de 14 de septiembre de 2016, Asuntos acumulados C-184/15 y C-197 /15, Martínez Andrés/Castrejana López.

²⁹ Cfr. STJUE, Sala Sexta, de 13 de junio de 2024, dictada en los asuntos acumulados C-331/22 y 332/22.

³⁰ El propio Tribunal Constitucional ha descartado en variadas ocasiones esa interpretación extensiva. Cfr., a título de ejemplo, STC 281/1993, de 27 de septiembre de 1993, STC 132/2005, de 23 de mayo de 2005.

por medio del cual se introduce de manera objetiva y razonablemente injustificada una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales³¹, podría interpretarse en el sentido de exigir que, a iguales supuestos de hecho, se apliquen iguales consecuencias jurídicas, debiendo considerarse iguales dos supuestos de hecho cuando la utilización o introducción de elementos diferenciadores provoque efectos diversos.

De este modo podría tomarse en consideración que la situación de quien ha sido sometido a contratación abusiva o fraudulenta en el empleo público, que requiere de una sanción adecuada precisamente para cumplir con la Directiva, no tenga por qué solucionarse a través de un tratamiento plenamente coincidente con el de otras personas que no están en esa situación, como propone la Ley española de limitación de la temporalidad- Ley 20/2021-, a través de la sanción al abuso de la temporalidad mediante la convocatoria de un proceso selectivo para los trabajadores afectados. Tratamiento desigual que, sin embargo, ha sido admitido en situación de empleo público en otras ocasiones³² y que conduce a que ante una situación concreta que no responde a la generalidad, se apliquen criterios distintos por razones objetivas plenamente justificadas de específica diferenciación que motiva igualmente, la adopción de solución distinta por específica.

De este modo nada obstaría a que, si el art. 15.1 ET establece la fijeza para los contratos laborales que se encuentren en fraude de ley, ésta fuese la solución dable al personal INF sin menoscabar, al menos de modo aparente, el principio constitucional y universal de igualdad de trato, por cuanto, si, a tenor del artículo 7 del EBEP, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de dicho Estatuto que así lo dispongan, y el artículo 11.3 del EBEP dispone que los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de celeridad, expresamente reservado para el caso de acceso al empleo público de personal laboral temporal, en conexión con el artículo 19.2 EBEP que dispone que, una vez que se ha accedido al empleo público por los procesos específicos, la promoción profesional se rige por la normativa laboral ordinaria, la carrera profesional y la promoción del personal laboral se harán efectivos a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos, a diferencia del personal funcionario, donde expresamente exige el artículo 18.1 EBEP que la promoción interna se realice mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en el artículo 55.2 del EBEP, será la normativa laboral básica la aplicable al personal INF que, en el momento de acceso al puesto de trabajo lo ha hecho en cumplimiento objetivo y transparente de la correspondiente normativa laboral objeto de aplicación.

Ninguna posible contradicción entre normas de rango ordinario parece encontrarse en el tratamiento jurídico de los empleados públicos ante la delineada regulación normativa diferente que el legislador ha realizado entre el personal laboral y el personal funcionario. Ante ello, conviene no olvidar el mandado del Tribunal de Justicia Europeo de apurar las opciones de interpretación conforme de la normativa interna respecto de la comunitaria, lo que obliga a los órganos

³¹ Tomando en consideración al Derecho a la igualdad, su vulneración no implica tratar igual todas las situaciones considerándolas en sentido general, sino tratar de forma desigual situaciones coincidentes.

³² Como pueden ser casos de reversiones de servicios públicos a las Administraciones funcionalmente competentes que ceden la ejecución de toda o parte de su actuación pública a otras entidades, públicas o privadas y que, en caso de reversión del servicio público, de nuevo a la Administración empleadora, ésta asume al personal de la entidad ejecutora del servicio público bajo las mismas condiciones laborales que mantenía en su empresa de origen resultando, con ello, aplicable la normativa laboral en materia de subrogación (art. 44 ET), en connivencia con el art. 14 CE y normativa europea concurrente- Directiva 2001/23/CE-. Cfr. a título de ejemplo, STS 85/2022, de 28 de enero de 2022 (Rec. 3781/2020).

jurisdiccionales nacionales a modificar, en caso necesario, su jurisprudencia reiterada si esta se basa en una interpretación del Derecho interno de modo incompatible con los objetivos del Derecho de la Unión. Las previsiones constitucionales y del EBEP de referencia aplicables al momento primario de acceso al empleo público, en concreto, al momento de selección del trabajador que opta al empleo público convocado, no tienen por qué afectar de modo indefectible al posterior devenir de la relación laboral, de modo que, si el trabajador ahora afectado de contratación irregular ya había accedido al empleo público en condiciones normativas regulares, ante la necesidad de imponer una sanción a la parte incumplidora- la empleadora-, en orden a dar cobertura al Derecho de la Unión, no debe aquella ser sancionada con la obligación de cambiar de modalidad de relación laboral a través del sometimiento a otro proceso selectivo que pueda poner en peligro su contrato actual necesitado de reparación³³.

En los casos de abuso de la temporalidad, hemos de partir de la base de que la persona trabajadora sometida al mismo no accede al empleo público por el hecho de que se aplique la medida sancionadora de fijeza del contrato prevista en el artículo 15 del ET, pero, menos aún, por fijeza de la plaza como prevé el art. 2 de la Ley 20/2021. Dicha persona trabajadora cambia de modalidad de relación laboral a la que ya había accedido en condiciones de regularidad normativa con respeto, en consecuencia, a los principios jurídicos correspondientes, por lo que el posterior devenir de la relación laboral es el aspecto que marca las consecuencias conformes o no a Derecho interno o de la Unión, es una cuestión que, aunque le afecte, no le corresponde a ella padecer.

Aplicando, en consecuencia, los criterios normativos comunitarios, encontramos en la situación del empleado público laboral español que:

-La Cláusula 5ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva no es de aplicación directa, por ofrecer opciones alternativas y tener un contenido que no es incondicional ni suficientemente preciso, por lo que debe acudir a una interpretación conforme de la normativa interna, sin incurrir en desviación *contra legem* de la misma respecto al Derecho de la Unión.

.-En nuestro país, la consecuencia legal prevista para la utilización abusiva de temporalidad es, de acuerdo con el artículo 15 ET, la fijeza de la persona trabajadora sometida a abuso contractual, sin diferenciar dicho precepto entre sector privado y administraciones públicas.

-Los principios constitucionales de mérito y capacidad están referidos únicamente a la función pública y para el momento de acceso al empleo funcional, siendo una disposición que ha sido posteriormente positivizada por determinadas leyes de rango ordinario que los ha extendido a todo el empleo del sector público, aunque sin el rango constitucional al que la Jurisprudencia interna parece indefectiblemente condicionar.

- No existe contradicción real entre la previsión legal de fijeza del artículo 15 ET y las disposiciones del EBEP que regulan el acceso al empleo público, puesto que estas se refieren al acceso primario y aquel se refiere a un cambio en la naturaleza de una relación laboral preexistente como consecuencia a una infracción por parte de la Administración. En el caso de trabajadores INF estamos ante personas trabajadoras que ya accedieron de modo lícito en su momento al empleo público.

-El principio constitucional de igualdad, que sí afecta a todo el empleo público, no exige tratar igual todas las situaciones, sino tratar igual situaciones que son sustancialmente iguales. La situación de las personas trabajadoras sometidas a abuso en la temporalidad es específica de una clase tipológica de empleados públicos, lo que puede justificar razonablemente un trato diferenciado entre dicha clase tipológica afectada y el resto de clases tipológicas que no lo están.

³³ Denótese que, para mayor abundamiento en el incumplimiento del Derecho de la Unión, la normativa nacional española de limitación de temporalidad contractual en el sector público- Ley 20/2021, y la interpretación institucional gubernamental a ella realizada- mantienen como objeto a reparar el puesto de trabajo ocupado de modo irregular- plaza lo denomina- y no al trabajador perpetuado mediante contrato irregular.

Consecuentemente, cabe declarar que como resultado del fraude abusivo de la normativa laboral en materia de contratación temporal, la posibilidad de otorgar fijeza a la relación laboral de las personas INF, como parece avalar el TJUE en cuanto solución adecuada cuando no existen otras medidas equivalentes en el ordenamiento interno, sería una posibilidad más que factible si se interpreta conforme a los principios de igualdad del art. 14 CE y la consecuencia de incumplimiento normativo del art. 15 ET, la situación del personal laboral INF contratado laboral en las Administraciones Públicas españolas³⁴.

Araceli Vallecillo Orellana
Profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Córdoba

³⁴ Conclusión a la que llega la SJS núm. 2 de Algeciras, de 10 de septiembre de 2024 (Núm. De Autos 305/2021), a la que nos adherimos en toda su argumentación.