

# LOS REMEDIOS FRENTE AL ABUSO EN EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL DE LOS SERVICIOS DE SALUD

*David Ordóñez Solís*

*Magistrado, doctor en Derecho*

*Miembro de la Red de Expertos en Derecho de la  
Unión Europea del Consejo General del Poder Judicial*

**SUMARIO:** 1. Introducción; 2. La transposición de la directiva europea en materia de abuso en el nombramiento del personal estatutario temporal: las incompletas soluciones normativas; 3. La lucha contra el abuso en el empleo temporal del personal sanitario: las soluciones jurisprudenciales según el Tribunal de Justicia; 4. La lucha contra el abuso en el nombramiento del personal estatutario temporal: las soluciones jurisprudenciales españolas; 5. Conclusión; 6. Jurisprudencia: 6.1 Jurisprudencia europea, 6.2 Jurisprudencia española; 7. Bibliografía.

## RESUMEN

La temporalidad del desempeño y la rigidez del estatuto del personal de los servicios de salud son dos características que impiden el cumplimiento de la Directiva 1999/70/CE relativa al acuerdo sobre el trabajo de duración determinada. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha tenido una especial repercusión en la resolución de los litigios por los tribunales españoles en lo que se refiere al encadenamiento fraudulento de nombramientos temporales. Estas circunstancias han creado, no obstante, un desconcierto que está en vías de solución por la doctrina del Tribunal Supremo.

## PALABRAS CLAVE

Personal estatutario, personal temporal, Contrato de duración determinada, Directiva, Jurisprudencia europea, Igualdad, nombramiento abusivo.

## ABSTRACT

Temporariness and rigidity of the public health services employees are very common in Spain and they are preventing to fulfil the European Directive 1999/70/EC concerning the framework agreement on fixed-term work. The case law delivered by the Court of Justice of the European Union has affected substantially the way of adjudicating the claims brought before the Spanish Courts based on abuse arising from the use of successive fixed-term employment contracts. Supreme Court jurisprudence will be of great value in order to overcome the confusion produced by these circumstances.

## KEYWORDS

Temporary worker, Public health services employee, Directive, European Case-law, Equality, Abuse of successive contracts.

## 1. INTRODUCCIÓN

La gestión del personal de los Servicios de Salud en España presenta dos problemas que, probablemente, tengan una íntima relación: la temporalidad del desempeño y la rigidez del estatuto<sup>1</sup>.

Por una parte, la temporalidad de los empleados públicos de salud en España es preocupante hasta el punto de haber llegado al 33% en 2016<sup>2</sup>. Por tanto, un tercio de este tipo de empleos tiene un nombramiento como eventual, interino o por sustitución, por utilizar las tres categorías de personal temporal que establece el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud<sup>3</sup>.

Y, por otra parte, la rigidez es evidente en el estatuto de los empleados públicos de salud, mayoritariamente personal estatutario, además de algunos funcionarios y laborales, en la medida en que, a partir del Estatuto marco de 2003, se les ha conferido un régimen equiparable, incluso jurisdiccionalmente desde 2005, al de los funcionarios públicos<sup>4</sup>. Así pues, en la adquisición de la condición de personal estatutario y en el desempeño de tales funciones es relevante y se aplica el artículo 23.2 de la Constitución española conforme al cual los ciudadanos «tienen derecho a acceder en

condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes».

La solución de esta relación perversa entre temporalidad y rigidez se ve obstaculizada por las limitaciones presupuestarias impuestas a las Administraciones españolas en los últimos años en el marco de la Unión Económica y Monetaria de la Unión Europea.

La Directiva 1999/70 adoptó el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada cuya finalidad es, como manifestaron los interlocutores sociales europeos y se recoge en el preámbulo de la norma, «la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo»<sup>5</sup>.

El Acuerdo, contenido en la Directiva, tenía que haberse incorporado a los ordenamientos nacionales y, en particular al Derecho español, el 10 de julio de 2001. Debido, fundamentalmente, a la falta de transposición apropiada, la Directiva ha sido interpretada intensamente por el Tribunal de Justicia en más de 40 sentencias y autos interpretativos que afectan de manera especial a países como España (21), Italia (13) y Grecia (4). También están pendientes de resolución diez cuestiones prejudiciales procedentes de tribunales españoles (9) e italianos (1)<sup>6</sup>.

La anterior jurisprudencia se aplica a distintas situaciones, en particular, para obtener una práctica equiparación entre empleados fijos y temporales (cláusula 4 del Acuerdo) y para luchar contra los abusos en la contratación temporal (cláusula 5 del Acuerdo). Asimismo, tanto la Directiva como la jurisprudencia se aplican a los empleados públicos. Sin embargo y a pesar de la claridad de la norma europea, de la profusión de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en España su aplicación, especialmente en el ámbito del empleo público, ha generado numerosos litigios y especiales resistencias que han sido combatidas y superadas mediante la adopción de leyes<sup>7</sup> o con la ayuda del mismo Tribunal Constitucional

1 De acuerdo con las estadísticas oficiales, en 2016 había contabilizados como empleados de las Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud un total de 490.509 personas, lo que suponía un 19,44% del total de empleados públicos; véase en Ministerio de Hacienda y Función Pública, *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas*, Madrid, enero de 2017, p. 29. No obstante, el reparto de este tipo de empleados públicos como estatutarios, funcionarios o laborales varía por comunidad autónoma. El reparto que hacen las mismas estadísticas, *ibidem*, p. 32, son: funcionarios, 289.492; laborales, 16.320; y otro personal, 184.697 empleados.

2 MARTÍNEZ MATUTE, Marta, y Javier J. PÉREZ, *La evolución del empleo de las Administraciones Públicas en la última década*, *Boletín estadístico* nº 4/2017, Banco de España, Madrid, 7 de noviembre de 2017, p. 9. Según los datos de Eurostat, el empleo temporal involuntario en 2017 en España superó el 22% mientras que la media en la Unión Europea alcanzaba el 7,5%.

3 Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (*BOE* núm. 301, de 17 de diciembre de 2003).

4 Tribunal Supremo (Sección del art. 42), auto de 20 de junio de 2005, recurso nº 48/2004, ES:TS:2005:7784A, ponente: Herrero Pina (carácter funcional de la relación estatutaria). El Tribunal Supremo argumenta: «la referida Ley 55/2003 configura la relación del personal estatutario con la Administración sanitaria a través de los distintos Servicios de Salud, como una relación funcional, es decir, una relación de naturaleza claramente administrativa, cuya generación, desarrollo, efectos y extinción se sujeta al derecho administrativo, y en consecuencia, los conflictos que surjan entre las partes, por su naturaleza administrativa, quedan sujetos a la revisión por la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de acuerdo con las previsiones generales de la Ley Orgánica del Poder Judicial».

5 Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CÉS, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (*DOUE* núm. 175, de 10 de julio de 1999, p. 43).

6 Véase el listado del apartado 6.

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

español<sup>8</sup> y están a la espera de lo que diga el Tribunal Supremo, tanto la Sala de lo Social como la Sala de lo Contencioso-administrativo, que, a su vez y para resolver el problema interpretativo han terminado acudiendo por vía prejudicial al Tribunal de Justicia<sup>9</sup>.

Por eso me propongo abordar únicamente la cuestión del abuso en el nombramiento del personal temporal y lo restrinjo, en particular, al personal estatutario<sup>10</sup>. A tal efecto, es inevitable partir del problema de la transposición de la Directiva en ese exclusivo ámbito, para analizar la jurisprudencia específica del Tribunal de Justicia en lo que se refiere al personal estatutario de salud, para terminar con las soluciones judiciales, o pendientes de resolver, también en lo que se refiere al personal estatutario de los servicios de salud de las Administraciones españolas.

## **2. LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA EUROPEA EN MATERIA DE ABUSO EN EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL: LAS INCOMPLETAS SOLUCIONES NORMATIVAS**

La Directiva europea es una respuesta muy precisa a lo que se presenta como un problema de nuestro tiempo. Ahora bien, la armonización legislativa establecida para 28 Estados miembros confiere a los legisladores nacionales un amplio margen de

discrecionalidad de tal modo que la falta de incorporación plantea problemas de cuál debe ser la solución aplicable en cada ordenamiento nacional.

Esto significa que el legislador nacional puede elegir alguna de las tres soluciones propuestas. De hecho, el Acuerdo exige de los legisladores nacionales el cumplimiento de esta obligación en los siguientes términos:

Quando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

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

El Tribunal de Justicia ha señalado que esta cláusula 5 del Acuerdo adoptado por la Directiva no tiene efecto directo. Ya en la *sentencia Impact* distinguía claramente entre el efecto directo de la cláusula 4.1 del Acuerdo («es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para poder ser invocada por un particular ante un tribunal nacional») y la falta de efecto directo de la cláusula 5.1 («no es posible determinar suficientemente la protección mínima que debería aplicarse»)<sup>11</sup>.

El legislador español no ha abordado directamente esta cuestión lo que, en realidad, plantea numerosos problemas de los cuales me refiero a tres: la posibilidad de que se necesite recurrir a los empleados estatutarios temporales, las vías normativas que se pueden ensayar y, en fin, la dificultad de sustituir un sistema normativo y convencional, como es el que regula al personal estatutario, por soluciones judiciales que por su propia naturaleza son singulares.

En primer lugar, es preciso subrayar que no toda contratación temporal de personal es abusiva. De hecho, el mismo Acuerdo señala expresamente: «los

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

9 TS (Sala Social), auto de 25 de octubre de 2017, de Diego Porras II (indemnización por cese de personal temporal), recurso 3970/2016, ponente: Arastey Sahún, registrado como asunto C-619/17 en el Tribunal de Justicia; y TS (Sala C-A), auto de 4 de mayo de 2018, Aragón Carrasco / Consejo General del Poder Judicial (indemnización por cese de personal eventual de confianza), recurso nº 326/2017, ponente: Maurandi Guillén, registrado como C-367/18 en el Tribunal de Justicia.

10 Para un análisis y bibliografía más amplios, véanse mis estudios «Empleados públicos, administraciones españolas y jurisprudencia europea», *Actualidad administrativa* nº 3/2012, pp. 272-287; «Empleo público y jurisprudencia europea: los efectos innovadores en el estatuto del empleado público en España», *Revista Aranzadi Unión Europea* nº 10/2013, pp. 26-58; «El empleo público temporal en la Directiva 1999/70/CE y el ordenamiento español», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* nº 127, 2017, pp. 227-253; y «La transformación del empleo público en España a través de la jurisprudencia europea: igualdad, derechos sociales y temporalidad», *REGAP: Revista galega de administración pública* nº 54, 2017, pp. 101-124.

11 TJCE (Gran Sala), sentencia de 15 de abril de 2008, *Impact*, C-268/06, EU:C:2008:223 (empleados públicos no funcionarios en Irlanda con contratos temporales), apartados 68 y 78.

contratos de duración determinada son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y que pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores». En consecuencia, lo que se pretende es atajar los abusos y no demonizar todo tipo de contrato de duración determinada.

Por eso como ocurre con otro sector importante para el empleo público, el de la enseñanza no universitaria, con un porcentaje muy alto de un 22% de todo el empleo público en España y también con un elevado grado de temporalidad, es posible que la sanidad tenga necesidad de numeroso personal temporal, precisamente en lo que se refiere a los interinos y sustitutos, e incluso eventuales.

En segundo lugar y en el ámbito del personal estatutario, ha de tenerse en cuenta que al referirse al personal temporal eventual el Estatuto marco establece en el artículo 9.3.3:

Si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.

No me parece que con esta previsión se haya cumplido la obligación de transponer la Directiva porque, simplemente y como es obligatorio, debería señalarse en la propia norma nacional de incorporación, pero quizás sea esta previsión lo que más se asemeja a un intento de atajar los abusos en la temporalidad en el sector público.

Por tanto, puede considerarse que, a diferencia de lo que ocurre con otros sectores del empleo público, un cierto porcentaje del empleo público estatutario tendrá que ser temporal sin que, por tanto y en principio, se pueda apreciar abuso. Además, la vía del artículo 9.3.3 del Estatuto marco puede ser muy indicativa de las vías de solución o de transposición de la Directiva.

En tercer lugar, el personal temporal estatutario ha conseguido, dependiendo de cada Administración autonómica competente, obtener un verdadero estatuto con reglas muy detalladas y, en la medida de lo posible, equilibradas, resultado de la negociación colectiva<sup>12</sup>. La introducción de singularidades acaba-

ría con el sistema establecido. En efecto, cualquier solución individual obtenida a golpe de sentencia no puede olvidar el contexto convencional de las relaciones estatutarias temporales pues de otra manera supondría la introducción de elementos distorsionadores y creadores, a la postre, de desigualdades entre el propio personal estatutario temporal.

La solución que propongo es que se adopte una regulación específica para luchar contra el abuso en los nombramientos del personal estatutario de salud que tenga en cuenta o sea coherente con el estatuto básico del empleado público español. La regulación puede completarse con una mejora y una simplificación de los respectivos pactos autonómicos sobre el personal estatutario que refuerce la lucha contra el abuso en la contratación pública, sin perjuicio de comprender que una parte del personal estatutario de salud tendrá que ser necesariamente temporal.

Si hay transposición correcta de la Directiva, aquí se acaba el problema interpretativo y jurisprudencial. Porque los jueces ya no tendrán que buscar soluciones imaginativas como podemos comprobar a continuación en que, en realidad, el problema empieza cuando los jueces se ven forzados a elegir una solución disuasoria y efectiva.

### **3. LA LUCHA CONTRA EL ABUSO EN EL EMPLEO TEMPORAL DEL PERSONAL SANITARIO: LAS SOLUCIONES JURISPRUDENCIALES SEGÚN EL TRIBUNAL DE JUSTICIA**

La intervención de los jueces nacionales se debe a que en determinados países no se ha incorporado apropiadamente la Directiva que proscribe el abuso en el nombramiento del personal estatutario temporal. Por tanto y, como señala la jurisprudencia del Tribunal de Justicia habrá que buscar soluciones efectivas y disuasorias.

Un repaso de toda la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea permite observar las soluciones que se ofrecen para luchar contra el abuso en la contratación temporal en relación con el personal estatutario de los servicios de salud. Sería de interés, a la vista de las *sentencias Pérez López*<sup>13</sup>,

12 Tal es el caso en Asturias del Pacto sobre contratación de personal temporal del Servicio de Salud del Principado de Asturias, en vigor desde el 1 de diciembre de 2001 y que ha sido

adaptado en numerosas ocasiones; que se completa con el Pacto sobre la situación de promoción interna temporal del personal estatutario del Servicio de Salud del Principado de Asturias.

13 TJUE, sentencia de 14 de septiembre de 2016, Ma-

Martínez Andrés<sup>14</sup> y Vernaza Ayovi<sup>15</sup>, apuntar las siguientes precisiones.

En primer lugar, aun cuando se trate de empleados públicos también a estos se les aplica la Directiva 1999/70.

Así lo ha recordado el Tribunal de Justicia en la *sentencia del Cerro Alonso* donde se explica: «la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco se aplican a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador»; por si hubiese alguna duda respecto del personal estatutario, añade el Tribunal de Justicia: «La mera circunstancia de que un empleo sea calificado como «de plantilla» con arreglo al Derecho nacional y presente alguno de los elementos que caracterizan a la función pública del Estado miembro de que se trate carece de relevancia a este respecto, so pena de desvirtuar gravemente la eficacia de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco así como la aplicación uniforme de éstos en los Estados miembros, reservando a estos últimos la posibilidad de excluir a su arbitrio a determinadas categorías de personas del beneficio de la protección requerida por estos instrumentos comunitarios»<sup>16</sup>.

En segundo lugar, las soluciones frente al abuso pueden ser distintas para los empleados públicos y para los trabajadores en el sector privado.

Se trata de una precisión muy importante que también reitera el Tribunal de Justicia en la *sentencia Pérez López* que inadmite una de las preguntas del Juzgado madrileño en la que compara la denegación de toda indemnización por cese al personal estatutario temporal eventual, mientras que, no obstante, esta indemnización se concede a la finalización del contrato de los trabajadores comparables con contrato de trabajo eventual.

---

ría Elena Pérez López / Servicio Madrileño de Salud, C-16/15, EU:C:2016:679 (contratos de duración determinada y nombramientos sucesivos de personal estatutario temporal).

14 TJUE, sentencia de 14 de septiembre de 2016, Florentina Martínez Andrés / Servicio Vasco de Salud, y Juan Carlos Castrejana López / Ayuntamiento de Vitoria, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680 (contratos de duración determinada, personal estatutario temporal y funcionario municipal).

15 TJUE, sentencia de 25 de julio de 2018, Gardenia Vernaza Ayovi / Consorci Sanitari de Terrassa, C-96/17, EU:C:2018:603 (personal laboral indefinido de las Administraciones sanitarias con y sin proceso selectivo).

16 TJCE, sentencia de 13 de septiembre de 2007, del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 28 y 29 (los trienios del personal estatutario de salud en el País Vasco).

El Tribunal de Justicia considera que no cabe comparar situaciones diferentes: «una posible diferencia de trato entre determinadas categorías de personal con contratos de duración determinada [...] que no se basa en la duración determinada o indefinida de la relación de servicio, sino en su carácter funcional o laboral, no está incluida en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo marco» (apartado 66).

En la *sentencia Martínez Andrés* también le recuerda el Tribunal de Justicia al Tribunal vasco que la Directiva no impide que «la apreciación de la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada corra suertes diferentes en función del sector o categoría en que esté incluido el personal afectado, siempre que el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate cuente con otra medida efectiva para sancionar los abusos en dicho sector o categoría de personal» (apartado 48).

En la *sentencia Vernaza Ayovi*, referida a la aplicación de la cláusula 4 del Acuerdo, el Tribunal de Justicia admite las razones apuntadas por el Gobierno español de que la superación de una oposición justifica conceder más garantías al personal laboral fijo, como el derecho de permanencia en el puesto, que al personal laboral temporal o al indefinido no fijo (apartado 43).

Esto determina que, a juicio del Tribunal de Justicia y después de referirse expresamente al Estatuto Básico del Empleado Público, «las consideraciones de imparcialidad, eficacia e independencia de la Administración implican una cierta permanencia y estabilidad en el empleo» y estas mismas «consideraciones, que no tienen equivalente en el Derecho laboral común, explican y justifican los límites a la facultad de extinción unilateral de los contratos impuestos a los empleadores públicos y, en consecuencia, la decisión del legislador nacional de no concederles la facultad de elegir entre readmisión e indemnización del perjuicio sufrido a causa de un despido improcedente» (apartado 46).

Debe notarse que en la *sentencia Vernaza Ayovi* el Tribunal de Justicia se separa de las Conclusiones de la abogada general, Juliane Kokott, que había reputado las alegaciones del Gobierno español poco convincentes<sup>17</sup>.

---

17 Conclusiones de la Abogada General J. Kokott, de 25 de enero de 2018, Gardenia Vernaza Ayovi / Consorci Sanitari de Terrassa, C-96/17, EU:C:2018:43, apartado 88, donde

En tercer lugar, el abuso debe corregirse por las autoridades nacionales competentes pero teniendo en cuenta las particularidades que, por ejemplo, presentan los ámbitos de la salud y de la educación.

Por lo que se refiere al ámbito de la salud, el Tribunal de Justicia ha señalado en la *sentencia Pérez López*: «en una Administración que dispone de numeroso personal, como el sector de la sanidad pública, es inevitable que con frecuencia sean necesarias sustituciones temporales a causa, en particular, de la indisponibilidad de miembros del personal en situación de baja por enfermedad, de permiso de maternidad o de permiso parental u otras. La sustitución temporal de trabajadores en esas circunstancias puede constituir una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco, que justifica tanto la duración determinada de los contratos concluidos con el personal sustituto como la renovación de esos contratos en función de nuevas necesidades, a reserva del cumplimiento de las exigencias fijadas para ello por el Acuerdo marco» (apartado 45).

Del mismo modo y respecto del sector sanitario, el Tribunal de Justicia puntualiza también en la *sentencia Pérez López*: «la obligación de organizar los servicios de salud de forma que se garantice la adecuación constante entre el personal sanitario y el número de pacientes incumbe a la Administración pública, y depende de un gran número de factores que pueden reflejar una necesidad particular de flexibilidad que, con arreglo a la jurisprudencia recordada en el apartado 40 de la presente sentencia, puede justificar objetivamente en este sector específico, a la luz de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, el recurso a sucesivos nombramientos de duración determinada» (apartado 46).

En cuarto lugar, las soluciones al abuso deben materializarse en respuestas jurisprudenciales efectivas y disuasorias. Es decir, ante la pasividad del

corresponde al juez nacional decidir cuáles son las medidas aplicables contra el abuso en la contratación temporal.

En la *sentencia Martínez Andrés* el Tribunal de Justicia establece a modo de principio: «el tribunal nacional debe cerciorarse de que todos los trabajadores con contratos «de duración determinada» [...] puedan conseguir que se apliquen a su empleador las sanciones previstas por la normativa nacional cuando han sufrido abusos a consecuencia de la utilización de sucesivos contratos, y ello independientemente de la calificación de su contrato en Derecho interno».

Y el Tribunal de Justicia considera que «la asimilación de dicho personal con relaciones de servicio de duración determinada a los trabajadores indefinidos no fijos, con arreglo a la jurisprudencia nacional existente, podría ser una medida apta para sancionar la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción de lo dispuesto en el Acuerdo marco» (apartado 53).

#### 4. LA LUCHA CONTRA EL ABUSO EN EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ESTATUTARIO TEMPORAL: LAS SOLUCIONES JURISPRUDENCIALES ESPAÑOLAS

Las soluciones de los tribunales españoles, inspirados por la jurisprudencia europea, han sido realmente variadas. Esto se explica por el hecho de que para realizar las mismas funciones el empleado público pueda tener una relación de naturaleza estatutaria, funcionarial o laboral.

Consecuentemente, la solución de los problemas laborales de estos tres colectivos viene dada por el tratamiento que recibe en dos jurisdicciones no siempre convergentes como es la jurisdicción social y la jurisdicción contencioso-administrativa.

En la jurisdicción social la cuestión más controvertida se refiere a la indemnización procedente en el caso de los contratos temporales en el intento de equiparlos, a efectos de cese, con los contratos indefinidos. Las dudas derivan de la interpretación que se hace de la cláusula 4 en la *sentencia de Diego Porras*<sup>18</sup> en relación con la regulación española

---

argumenta, en términos no asumidos por el Tribunal de Justicia, lo siguiente: «En primer lugar, por su propia naturaleza, la aplicación del principio de no discriminación hace ante todo que las ventajas que se limitaban a un grupo muy concreto de personas se extiendan a otro grupo de personas (las discriminadas). En segundo lugar, siempre debe examinarse concretamente, atendiendo a un centro de trabajo determinado, si se produjo realmente una discriminación de los trabajadores temporales, y no en abstracto y de forma general en referencia a todos los trabajadores de un Estado miembro (véase al respecto la cláusula 4, apartado 1, en relación con la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo Marco). Y, en tercer lugar, según la jurisprudencia, una diferencia de trato entre trabajadores temporales y fijos no puede justificarse por el hecho de que esté prevista en una norma jurídica nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo».

---

18 C-619/17, de *Diego Porras II*, iniciado como consecuencia del reenvío prejudicial contenido en el auto de 25 de octubre de 2017, recurso 3970/2016, ponente: Arastey Sahún, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo español., La Sala

que no prevé indemnización alguna para los contratos laborales de interinidad o la indemnización por terminación de determinados contratos temporales sería inferior a la que corresponde a la terminación de contratos laborales fijos o temporales por causas objetivas. No obstante, esta jurisprudencia ha sido matizada en relación con la menor indemnización que corresponde a un contrato de relevo, *sentencia Grupo Norte Facility*<sup>19</sup>, e incluso la no indemnización de un contrato laboral de interinidad, *sentencia Montero Mateos*<sup>20</sup>.

En cambio, en la jurisdicción contencioso-administrativa, el Tribunal Supremo ha empezado a buscar la solución a los casos de abusos en la contratación temporal que habían resuelto en instancia la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el *asunto Martínez Andrés*<sup>21</sup> y el Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 4 de Madrid en el *asunto Pérez López*<sup>22</sup>. Ante el Tribunal de Justicia ha presentado cuestión prejudicial el Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 8 de Madrid en el *asunto Sánchez Ruiz / Servicio Madrileño de Salud*<sup>23</sup>.

---

de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo ha remitido una cuestión prejudicial prácticamente en los mismos términos que la Sala de lo Social en cuanto se refiere a la indemnización por el cese del personal eventual de órganos constitucionales, en este caso nombramientos de cargos de confianza política en un órgano constitucional; auto de 4 de mayo de 2018, Aragón Carrasco / Consejo General del Poder Judicial, recurso nº 326/2017, ponente: Maurandi Guillén.

19 TJUE, (Gran Sala), sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390 (indemnización por terminación de contrato laboral de relevo inferior a la indemnización por causas objetivas).

20 TJUE, (Gran Sala), sentencia de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393 (contrato laboral de interinidad sin indemnización). En esta sentencia parece establecerse una 'pasarela' de la cláusula 4 a la cláusula 5, al concluir el Tribunal de Justicia la conformidad de la legislación española con la Directiva pero advertirle al juez madrileño que compruebe, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, si ha lugar a recalificarlo como contrato fijo (apartado 64).

21 TS (Sala C-A, Sección 1ª), auto de 30 de mayo de 2017, recurso nº 785/2017, ES:TS:2017:5070A, ponente: Menéndez Pérez (admisión de recurso de casación sobre utilización abusiva de una relación de servicios con sucesivos nombramientos temporales en el asunto Martínez Andrés). Este recurso fue resuelto por la sentencia de 26 de septiembre de 2018, ES:TS:2018:3250, ponente: Menéndez Pérez.

22 Juzgado CA nº 4 de Madrid, sentencia de 21 de septiembre de 2016, recurso nº 371/2013, ES:JCA:2016:1717, magistrado Gómez Iglesias (resuelve el *asunto Pérez López*).

23 C-103/18, *Domingo Sánchez Ruiz / Servicio Madrileño de Salud*, Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 8 de Madrid; el auto de 30 de enero de 2018 (magistrada Monreal Díaz) plantea los efectos del abuso en el nombramiento de per-

El asunto Pérez López frente al Servicio Madrileño de Salud lo planteó una enfermera del Hospital Gregorio Marañón que había sido nombrada estatutaria eventual en 2009 permaneciendo ininterrumpidamente en esa misma situación mediando nueve nombramientos sucesivos e idénticos hasta 2013 en que cesa y se la vuelve a nombrar en el puesto donde permanecía cuando presentó la demanda.

A la vista de la respuesta del Tribunal de Justicia, el Juzgado de lo Contencioso-administrativo anuló el cese de 2013 y declaró que los sucesivos nombramientos como personal estatutario sanitario de carácter eventual fueron realizados en fraude de ley y que la relación que desde ahora mantiene con la Administración demandada es de interinidad.

El juez madrileño explica que la solución de nombramiento como interina produce el mismo efecto que en el ámbito laboral la calificación como indefinido no fijo pues «ese mismo efecto se consigue transformando el nombramiento de carácter eventual en otro de carácter interino, pues de esta forma el profesional que cubre un determinado puesto vacante, que existe de hecho, permanece en esa situación indefinida hasta que el puesto se cubra con carácter fijo a través de los procedimientos de concurrencia competitiva o cuando la plaza resulte amortizada»<sup>24</sup>.

---

sonal estatutario interino, más de 17 años como administrativo, y parece propugnar una transformación del estatutario temporal en estatutario fijo o, al menos, indefinido. La misma juez sustituta planteó, mediante el auto de 16 de febrero de 2018 (magistrada Monreal Díaz), una pregunta complementaria en el Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 14 de Madrid, C-177/18, *Almudena Baldonado Martín / Ayuntamiento de Madrid*, desde la perspectiva de la cláusula 4ª del Acuerdo con la que pretende del Tribunal de Justicia una respuesta sobre la indemnización para el caso de que el empleador público 'no dé fijeza al trabajador', en este caso una funcionaria interina de jardinería durante casi ocho años.

24 En un sentido muy similar, véase, por ejemplo, TSJ Madrid (Sala CA, Sección 7ª), sentencia de 7 de octubre de 2016, recurso nº 82/2016, ES:TSJM:2016:10741, ponente: I. del Riego Valledor (personal estatutario temporal). El Tribunal madrileño razona en estos términos: «el Tribunal de la Unión Europea no está recomendando la aplicación en estos casos de la figura del trabajador indefinido no fijo, sino contestando a una concreta pregunta, a saber, si asimilar al trabajador indefinido la situación de aquellos trabajadores estatutarios eventuales abusivamente prorrogados podría ser una medida apta. Por lo tanto, su respuesta solo puede entenderse como afirmativa para el caso de que tal figura pudiera ser aplicable, lo que no parece posible en ámbito de las relaciones estatutarias. En primer lugar y fundamentalmente al ser una figura existente exclusivamente en el ámbito laboral, no siendo de aplicación al personal estatutario (artículo 20 del Estatuto Marco) y en segundo lugar porque lo que el actor solicita es una declaración de interinidad, no de fijeza indefinida. Por ello la solución de origen jurisprudencial referida al personal fijo indefinido resulta inaplicable, salvo claro está que se demostrase no ya la existencia de un fraude en la duración del contrato sino también de su propia naturaleza

Del caso *Martínez Andrés* conoció en instancia el Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 6 de Bilbao, fue resuelto en apelación y después de acudir por vía prejudicial a Luxemburgo, por el Tribunal Superior de Justicia vasco y acaba de ser resuelto en casación por el Tribunal Supremo.

El Juzgado de Bilbao desestimó el recurso de una auxiliar administrativo del Servicio Vasco de Salud que había sido nombrada estatutaria eventual desde el 2 de febrero de 2010 hasta el 1 de octubre de 2012, mediando entre el nombramiento y el cese trece prórrogas.

A la vista de la respuesta del Tribunal de Justicia de su cuestión prejudicial, la Sala vasca consideró que la sucesión de nombramientos de que había sido objeto la apelante fue abusiva por lo que, «la solución al caso consiste en aplicar la misma jurisprudencia consolidada en el Orden Jurisdiccional Social respecto de la utilización abusiva de contrataciones temporales de empleados públicos, esto es, anular la extinción y considerar la relación como indefinida no fija, por lo tanto, prolongada la misma en el tiempo hasta la cobertura reglamentaria de la plaza».

Aun cuando no traslada su argumentación al fallo, la misma Sala vasca también indica respecto de la Sra. Martínez Andrés: «En el supuesto de resultar necesario su cese, justificado este, percibirá la interesada la indemnización señalada por el TJUE de mantenerse las circunstancias legales actuales. Y todo ello en razón a que del Auto antes citado se infiere que la actora fue nombrada sin atender a los límites objetivos que configuran el nombramiento de naturaleza temporal».

No obstante, el Tribunal Supremo, al admitir el recurso de casación en 2017, se propuso responder estas dos cuestiones:

1ª. Si, constatada una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 EMPE, de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15), la única solución jurídica aplicable es la conversión del personal estatutario eventual en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación

preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal.

2ª. Con independencia de la respuesta que se ofrezca a la cuestión anterior, si el afectado por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene o no derecho a indemnización, por qué concepto y en qué momento.

Asimismo, es muy revelador el ámbito normativo al que se ajustará la respuesta del Tribunal Supremo y que especifica en el auto de admisión: los artículos 2.2 y 9.3 del Estatuto Marco, el artículo 2.3 EBEP y el artículo 135 de la Constitución<sup>25</sup>.

En definitiva, el Tribunal Supremo pretende afinar las consecuencias de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia determinando, a falta de una transposición normativa de la Directiva, las medidas efectivas y disuasorias con las que los jueces deben luchar contra el abuso en el nombramiento del personal estatutario. El margen que tiene el Tribunal Supremo, a la hora de resolver definitivamente el asunto Martínez Andrés, resulta muy estrecho pero es, desde luego, de gran importancia: cuál es la respuesta judicial española efectiva y disuasoria frente a los abusos en el nombramiento del personal estatutario y hasta que haya una apropiada transposición de la cláusula 5 del Acuerdo contenido en la Directiva 1999/79/CE.

El Tribunal Supremo acaba de resolver, el 26 de septiembre de 2018, el recurso de casación y, básicamente, llega a la conclusión de que en el caso de que haya habido abuso “la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal estatutario temporal de carácter eventual de los servicios de salud en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, hasta que la Administración sanitaria cumpla en debida forma lo que ordena la

estatutaria, y se declarase la existencia de un vínculo laboral, pronunciamiento que no ha sido solicitado».

25 TS (Sala C-A, Sección 1ª), auto de 13 de junio de 2017, recurso nº 1305/2017, ES:TS:2017:5796A, ponente: Menéndez Pérez (admisión de recurso de casación sobre utilización abusiva de una relación de servicios con sucesivos nombramientos temporales en el asunto Castrejana López); en este caso la norma que se pretende interpretar es también el artículo 10 EBEP. También el TS (Sala C-A, Sección 1ª), auto de 12 de junio de 2017, recurso 732/2017, ES:TS:2017:6109A, ponente: Cudero Blas (cese de personal estatutario eventual del Servicio de Salud de Castilla y León) se refiere al mismo problema interpretativo en el ámbito estatutario y establece como normas objeto de interpretación artículo 10 EBEP, el artículo 9 del Estatuto Marco y los artículos 6.4 y 7.2 del Código Civil. Este recurso de casación fue resuelto por la sentencia de 26 de septiembre de 2018, ES:TS:2018:3251, ponente: Menéndez Pérez.

norma de carácter básico establecida en el art. 9.3, último párrafo, de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud”.

## 5. CONCLUSIÓN

Cada uno de los poderes del Estado debe asumir sus funciones y cumplir sus obligaciones. En materia de temporalidad del personal estatutario y, más en particular, cuando se produce un abuso en el nombramiento de este tipo de empleados públicos es preciso recordar las obligaciones de los legisladores, estatal y autonómicos, de los interlocutores sociales y, desde luego, de los jueces.

Ciertamente estas obligaciones deben cumplirse en un marco particularmente rígido porque ha tenido en cuenta como modelo de gestión de la sanidad el sistema funcional, encargándose precisamente el control de la gestión a los jueces de lo contencioso-administrativo cuyos parámetros y cuyas herramientas de control no siempre se corresponden con las necesidades de la gestión del personal sanitario.

Ahora bien, debe recordarse que las esencias constitucionales que deben salvaguardar los jueces están vinculadas al principio de igualdad, mérito y capacidad, especialmente en el acceso y también en el desempeño del servicio público sanitario, en los términos admitidos con claridad por el propio Tribunal de Justicia en su *sentencia Vernaza Ayovi*.

Pero, al mismo tiempo, una lucha decidida contra el abuso en el nombramiento de personal estatutario temporal no puede dejar de tener en cuenta que el servicio público sanitario, por su magnitud, con cerca de medio millón de empleados públicos, como ocurre prácticamente en términos similares con la enseñanza no universitaria, también requiere un importante número de empleados temporales.

Así pues, el legislador estatal debe cumplir su obligación de transponer la Directiva, lo que debería completarse en su caso con la intervención de los legisladores autonómicos que deben llevar a cabo el mandato de la legislación básica y desarrollarla de una manera coherente y razonable. En fin, el marco normativo estaría incompleto si no se tuviesen en cuenta los desarrollos convencionales con los que los interlocutores sociales y la Administración han tratado de ordenar y que, en definitiva, supone poner un cierto orden para asegurar el principio de igualdad y mérito en el acceso al empleo público temporal.

Los jueces deben asegurar la aplicación del Acuerdo contenido en la Directiva pero deben hacerlo teniendo en cuenta la legislación aplicable en su totalidad. En este sentido parece lógico que la jurisdicción contencioso-administrativa haga un ejercicio de medida procurando evitar que en numerosos casos permitan que se cumpla el refrán de que a río revuelto, ganancia de pescadores.

## 6. JURISPRUDENCIA

### 6.1 Jurisprudencia europea<sup>26</sup>

- TJCE (Gran Sala), sentencia de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709 (trabajo de duración determinada y discriminación por la edad).
- TJCE (Gran Sala), sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443 (no renovación de contratos temporales de empleados públicos griegos).
- TJCE, sentencia de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-180/04, EU:C:2006:517 (consecuencias de la terminación de contratos temporales encadenados como cocineros en un hospital público italiano).
- TJCE, sentencia de 7 de septiembre de 2006, Vasallo, C-180/04, EU:C:2006:518 (consecuencias de la terminación de contratos temporales encadenados como cocinero en un hospital público italiano).
- **TJCE, sentencia de 13 de septiembre de 2007, del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509 (los trienios del personal estatutario de salud en el País Vasco).**
- TJCE (Gran Sala), sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223 (empleados públicos no funcionarios en Irlanda con contratos temporales).
- TJCE, auto de 12 de junio de 2008, Vassilakis y otros, C-364/07, EU:C:2008:346 (contratos sucesivos con el Ayuntamiento griego de Corfú).
- TJCE, sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250 (no renovación de contratos temporales provinciales y municipales en Grecia).

<sup>26</sup> En negrita se resaltan las sentencias y asuntos provocados por reenvíos prejudiciales de tribunales españoles.

- TJCE, auto de 24 de abril de 2009, Koukou, C-519/08, EU:C:2009:269 (terminación de ocho contratos temporales con la Administración arqueológica griega para cubrir necesidades permanentes).
- **TJUE, auto de 20 de enero de 2010, Águeda María Sáenz Morales / Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, C-389/09, EU:C:2010:22 (inadmisibilidad de la cuestión prejudicial sobre trienios del personal temporal por no indicar el contexto fáctico y jurídico).**
- TJUE, sentencia de 24 de junio de 2010, Francesca Sorge, C-98/09, EU:C:2010:369 (contratación temporal por Correos en Italia).
- TJCE, auto de 1 de octubre de 2010, Franco Affatato / Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, C-3/10, EU:C:2010:574 (abuso de contratos temporales en la sanidad pública italiana).
- **TJUE, sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres / Xunta de Galicia, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819 (reconocimiento de trienios del personal docente interino).**
- **TJUE, auto, de 18 de marzo de 2011, David Montoya Medina / Fondo de Garantía Salarial y Universidad de Alicante, C-273/10, EU:C:2011:167 (cobro de trienios como docente universitario interino).**
- **TJUE, sentencia de 8 de septiembre de 2011, Francisco Javier Rosado Santana / Junta de Andalucía, C-177/10, EU:C:2011:557 (cómputo de períodos como funcionario interino para promoción interna de funcionarios de carrera).**
- TJUE, sentencia de 26 de enero de 2012, Bianca Küçük / Land Nordrhein-Westfalen, C-586/10, EU:C:2012:39 (contratos de sustitución por permisos temporales y parentales en órganos judiciales alemanes).
- **TJUE, auto de 9 de febrero de 2012, María Jesús Lorenzo Martínez / Junta de Castilla y León, C-556/11, EU:C:2012:67 (complemento retributivo por formación o sexenios de docentes interinos no universitarios).**
- TJUE, sentencia de 8 de marzo de 2012, Martial Huet / Université de Bretagne occidentale (C-251/11, EU:C:2012:133) (renovación del contrato temporal por indefinido en peores condiciones de profesor universitario).
- TJUE, sentencia de 15 de marzo de 2012, Sibilio / Comune di Afragola, C-157/11, EU:C:2012:148 (ámbito de aplicación de la Directiva y los trabajadores socialmente útiles vinculados a un municipio italiano).
- TJUE, sentencia de 18 de octubre de 2012 Rosanna Valenza, C-302/11 y C-304/11, EU:C:2012:646 (plan de estabilización de personal temporal de la Autoridad italiana de Defensa de la Competencia sin tener en cuenta la antigüedad para no perjudicar a los funcionarios de carrera).
- **TJUE, auto de 7 de marzo de 2013, Rafaela Rivas Montes / Instituto Municipal de Deportes de Córdoba, C-178/12, EU:C:2013:150 (inadmisibilidad y cuestión de cálculo antigüedad que discrimina a los laborales respecto de los funcionarios).**
- TJUE, sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carmela Carratù / Poste italiane, C-361/12, EU:C:2013:830 (indemnización por terminación de un contrato de duración determinada de una empleada de correos en Italia).
- TJUE, auto de 12 de diciembre de 2013, Rocco Papalia / Comune di Aosta, C-50/13, EU:C:2013:873 (indemnización por cese de músico de la banda municipal contratado sucesivamente durante más de 29 años).
- **TJUE, sentencia de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano / Universidad Pompeu Fabra, C-190/13, EU:C:2014:146 (terminación de un contrato laboral de profesor asociado a tiempo parcial).**
- TJUE, sentencia de 13 de marzo de 2014, Małgorzata Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152 (plazos de preaviso distintos para la terminación de un contrato temporal o indefinido de una auxiliar de Enfermería en un hospital público polaco).
- TJUE, auto de 30 de abril de 2014, D'Aniello y otros, C-89/13, EU:C:2014:299 (indemnización por cese de carteros italianos vinculados con contratos temporales).

- TJUE, sentencia de 3 de julio de 2014, Fiamingo, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044 (contratación temporal en el sector marítimo italiano).
- TJUE, auto de 4 de septiembre de 2014, Bertazzi y otros, C-152/14, EU:C:2014:2181 (falta total de toma en consideración de los períodos de servicio prestados en el marco de contratos de trabajo de duración determinada en la Autoridad italiana de la energía eléctrica y el gas).
- TJUE, sentencia de 26 de noviembre de 2014, Raffaella Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401 (renovación de contratos en materia de enseñanza pública sin plazo de cobertura de plazas y sin posibilidad de indemnización).
- TJUE, auto de 11 de diciembre de 2014, Marta León Medialdea / Ayuntamiento de Huétor Vega, C-86/14, EU:C:2014:2447 (remedios contra los abusos del encadenamiento de contratos de duración determinada).
- TJUE, sentencia de 5 de febrero de 2015, Grima Janet Nisttahuz Poclava / José María Ariza Toledano, C-117/14, EU:C:2015:60 (inadmisibilidad de la cuestión prejudicial sobre la aplicación de la Directiva 1999/70 a un contrato laboral de duración determinada y un año de prueba).
- TJUE, sentencia de 9 de julio de 2015, María José Regojo Dans / Consejo de Estado, C-177/14, EU:C:2015:450 (trienios del personal eventual o de confianza política de las Administraciones españolas).
- TJUE, sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743 (despido colectivo y trabajadores temporales).
- TJUE, sentencia de 14 de septiembre de 2016, María Elena Pérez López / Servicio Madrileño de Salud, C-16/15, EU:C:2016:679 (contratos de duración determinada y nombramientos sucesivos de personal estatutario temporal).
- TJUE, sentencia de 14 de septiembre de 2016, Florentina Martínez Andrés / Servicio Vasco de Salud, y Juan Carlos Castrejana López / Ayuntamiento de Vitoria, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680 (contratos de

**duración determinada y personal estatutario temporal).**

- TJUE, sentencia de 14 de septiembre de 2016, Ana de Diego Porras / Ministerio de Defensa, C-596/14, EU:C:2016:683 (contrato de duración determinada e indemnización por cese).
- TJUE, auto de 21 de septiembre de 2016, Carlos Álvarez Santirso / Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias, C-631/15, EU:C:2016:725 (carrera profesional de los profesores interinos no universitarios).
- TJUE, auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726 (auxiliar veterinario por la Dirección de sanidad animal rumana mediante contratos anuales renovados durante casi siete años).
- TJUE, sentencia de 20 de diciembre de 2017, Margarita Vega González / Principado de Asturias, C-158/16, EU:C:2017:1014 (Directiva 1999/70 y servicios especiales o excedencia de funcionaria interina).
- TJUE, sentencia de 28 de febrero de 2018, Hubertus John / Freie Hansestadt Bremen, C-46/17, EU:C:2018:131 (jubilación de un docente y un contrato de duración determinada).
- TJUE, sentencia de 7 de marzo de 2018, Giuseppa Santoro / Comune di Valderice y Presidenza del Consiglio dei Ministri, C-494/16, EU:C:2018:166 (medidas indemnizatorias contra el abuso de la contratación temporal en el empleo público).
- TJUE, auto de 22 de marzo de 2018, Pilar Centeno Meléndez / Universidad de Zaragoza, C-315/17, EU:C:2018:207 (carrera profesional de funcionaria interina de administración universitaria).
- TJUE, (Gran Sala), sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390 (indemnización por terminación de contrato laboral de relevo inferior a la indemnización por causas objetivas).
- TJUE, (Gran Sala), sentencia de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393 (contrato laboral de interinidad sin indemnización).

- TJUE, sentencia de 25 de julio de 2018, *Gardenia Vernaza Ayovi / Consorci Sanitari de Terrassa*, C-96/17, EU:C:2018:603 (personal laboral indefinido de las Administraciones sanitarias con y sin proceso selectivo).
- Conclusiones de la Abogada General J. Kokott, de 31 de mayo de 2018, *Pedro Viejo-bueno Ibáñez y Emilia de la Vara González / Consejería de Educación de Castilla-La Mancha*, C-245/17, EU:C:2018:365.
- C-212/17, *Simón Rodríguez Otero / Televisión de Galicia*, Sala Social del TSJ Galicia.
- C-619/17, de *Diego Porras II*, Sala Social del Tribunal Supremo).
- C-626/17, *Alberto Rossi y otros / Ministero della Giustizia, Giudice di Pace di Roma*.
- C-44/18, *Cobra Servicios Auxiliares S.A. / FOGASA, Jesús Valiño López e Incatema, S.L.*, Sala Social TSJ Galicia.
- C-72/18, *Daniel Ustariz Aróstegui / Consejería de Educación del Gobierno de Navarra, Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Pamplona*.
- C-103/18, *Domingo Sánchez Ruiz / Servicio Madrileño de Salud, Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 8 de Madrid*.
- C-177/18, *Almudena Baldonado Martín / Ayuntamiento de Madrid, Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 14 de Madrid*.
- C-367/18, *Aragón Carrasco / Consejo General del Poder Judicial, Sala de lo Contencioso-administrativa del Tribunal Supremo*.

## 6.2 Jurisprudencia española

- Juzgado CA nº 4 de Madrid, sentencia de 21 de septiembre de 2016, recurso nº 371/2013, ES:JCA:2016:1717, magistrado Gómez Iglesias (resuelve el asunto Pérez López).
- TSJ Madrid (Sala CA, Sección 7ª), sentencia de 7 de octubre de 2016, recurso nº 82/2016, ES:TSJM:2016:10741, ponente: I. del Riego Valledor (personal estatutario temporal).
- TSJ País Vasco (Sala CA, Sección 3ª) sentencia de 12 de diciembre de 2016, recurso nº 625/2013, ES:TSJPV:2016:3488, ponente: González Saiz (resuelve el asunto Martínez Andrés de cese de personal estatutario eventual).
- TSJ País Vasco (Sala CA, Sección 3ª) sentencia de 12 de diciembre de 2016, recurso n. 735/2013, ES:TSJPV:2016:3979, ponente: González Saiz (resuelve el asunto Castrejana López de cese de personal funcionario municipal).
- TS (Sala CA, Sección 4ª), sentencia de 26 de septiembre de 2018, recurso nº 785/2017, ES:TS:2018:3250, ponente: Menéndez Pérez (utilización abusiva de una relación de servicios con sucesivos nombramientos temporales en el asunto Martínez Andrés).
- TS (Sala CA, Sección 1ª), auto de 12 de junio de 2017, recurso 732/2017, ES:TS:2017:6109A, ponente: Cudero Blas (admisión de recurso de casación sobre cese de personal estatutario eventual del Servicio de Salud de Castilla y León).
- TS (Sala CA, Sección 4ª), sentencia de 26 de septiembre de 2018, recurso nº 1305/2017, ES:TS:2018:3251, ponente: Menéndez Pérez (utilización abusiva de una relación de servicios con sucesivos nombramientos temporales en el asunto Castrejana López).
- TS (Sala CA, Sección 1ª), auto de 2 de abril de 2018, recurso nº 102/2018, ES:TS:2018:3771A, ponente: Pico Lorenzo (admisión de recurso de casación sobre indemnización por cese de funcionaria municipal interina).

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- MARTÍNEZ MATUTE, Marta, y Javier J. PÉREZ, *La evolución del empleo de las Administraciones Públicas en la última década*, *Boletín estadístico* nº 4/2017, Banco de España, Madrid, 2017.
- ORDÓÑEZ SOLÍS, D., «Empleados públicos, administraciones españolas y jurisprudencia europea», *Actualidad administrativa* nº 3/2012, pp. 272-287.

- ORDÓÑEZ SOLÍS, D., «Empleo público y jurisprudencia europea: los efectos innovadores en el estatuto del empleado público en España», *Revista Aranzadi Unión Europea* nº 10/2013, pp. 26-58.
- ORDÓÑEZ SOLÍS, D., “El empleo público temporal en la Directiva 1999/70/CE y el ordenamiento español”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* nº 127, 2017, pp. 227-253.
- ORDÓÑEZ SOLÍS, D., “La transformación del empleo público en España a través de la jurisprudencia europea: igualdad, derechos sociales y temporalidad”, *REGAP: Revista galega de administración pública* nº 54, 2017, pp. 101-124.