

**SOLICITUD DE RECTIFICACIÓN DE LA SENTENCIA DEL TJUE DE 13 DE JUNIO DE 2024**

ARAUZ como parte en el procedimiento, ha presentado un escrito al TJUE solicitando que aclare el sentido y significado autentico de la expresión que utiliza **la STJUE (Sección 6ª) de 13 de junio de 2024, en su apartado 115**, que habilita como medida sancionadora la conversión de los contratos temporales abusivos en contratos o relaciones de empleo por tiempo indefinido *“siempre que esa conversión no implique una interpretación contra legem del Derecho nacional”*, toda vez que esta expresión es radicalmente contraria a lo que la **Gran Sala del TJUE resuelve en su sentencia de 8 de marzo de 2022, Asunto C-205/20**, cuando afirma, en su apartado 32, que en la medida que una Directiva exige que las sanciones que contempla sean proporcionadas, está dotada de efecto directo y puede por tanto ser invocada por los particulares ante los órganos jurisdiccionales nacionales frente a un Estado miembro que la haya transpuesto incorrectamente; añadiendo en su apartado 57 que, la primacía del Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido que impone a las autoridades nacionales la obligación de dejar inaplicada una normativa nacional que contraviene la exigencia de proporcionalidad de las sanciones establecida en una Directiva, únicamente cuando sea necesario para permitir la imposición de sanciones proporcionadas.

En consecuencia, no existiendo en el Derecho español ninguna medida sancionadora que garantice el cumplimiento de los objetivos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, pues esta Directiva no ha sido transpuesta o mejor dicho, ha sido transpuesta incorrectamente en el Estado Español, como dice la **STJUE (Gran Sala) de 8 de marzo de 2022, Asunto C-205/20**, en sus apartados 39, 42 y 44, *corresponde al Juez nacional garantizar su plena eficacia, y, de no poder interpretar la normativa nacional española de manera conforme con dicha exigencia, desechar, por iniciativa propia, las disposiciones nacionales que resulten incompatible con ella*, por lo que la afirmación que se contiene en el apartado 115 de la STJUE de 13 de junio de 2024, en el sentido de que la conversión sólo es posible si no implica una interpretación *contra legem* del Derecho nacional, es incompatible, en cuanto vulneradora, del principio de primacía del Derecho de la Unión, tal y como ha sido definido e interpretado por el **TJUE, Gran Sala, en su sentencia de 8 de marzo de 2022, C-205/20**, pues es lo cierto

que el Juez nacional está obligado a dejar inaplicada una norma nacional que contravenga la exigencia de sancionar los abusos incompatibles con la cláusula 5 del Acuerdo Marco, mediante una sanción proporcionada, y que a la vez sea efectiva y disuasoria.

Es así que, el apartado 115 de la STJUE de 13 de junio de 2024, vulnera el principio de preferente aplicación del Derecho de la UE, tal y como ha sido interpretado por el Pleno del TJUE en esta sentencia (**Gran Sala) de 8 de marzo de 2022**, ya que, en tanto que, en caso de abuso en la contratación temporal abusiva en el sector público, la cláusula 5 del Acuerdo marco conlleva la “*indispensable*” necesidad de sancionar este abuso mediante una sanción proporcionada, esta exigencia tiene efecto directo, toda vez que como dice esta sentencia de la Gran Sala si una *Directiva exige que las sanciones que contempla sean proporcionadas, está dotado de efecto directo y puede por tanto ser invocado por los particulares ante los órganos jurisdiccionales nacionales frente a un Estado miembro que la haya transpuesto incorrectamente y las autoridades nacionales tienen la obligación de dejar inaplicada una normativa nacional que en parte contraviene la exigencia de proporcionalidad de las sanciones establecida.*

Pero es que, además, vetar la posibilidad de aplicar como sanción la conversión de la relación temporal abusiva en una relación fija o indefinida, cuando ello implique una interpretación *contra legem* del Derecho nacional, es contradictorio con lo que la misma STJUE del 13 de junio de 2024 afirma en su apartado 98, cuando recuerda que *el Tribunal de Justicia ha puntualizado que, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional que, en el sector público, prohíbe convertir en contrato de trabajo o relación laboral por tiempo indefinido una sucesión de contratos o relaciones laborales de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada [véase, en este sentido, la sentencia de 7 de abril de 2022, Ministero della Giustizia y otros (Estatuto de los jueces de paz italianos), C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 62 y jurisprudencia citada].*

Y también esta afirmación de que la conversión solo es posible si no vulnera la Ley nacional, es aparentemente contradictoria con el aportado 110 de la STJUE de 13 de junio de 2024, que permite que el juez nacional pueda desechar, por iniciativa propia, las disposiciones nacionales que resulten incompatible con ella, *al afirmar que si el juzgado remitente considera, además, que la jurisprudencia consolidada del Tribunal Supremo se opone a tal conversión, el juzgado remitente deberá entonces dejar inaplicada dicha jurisprudencia del Tribunal Supremo si esta se basa en una interpretación de las disposiciones de la Constitución incompatible con los objetivos de la Directiva y, en particular, de la cláusula 5 del Acuerdo Marco*.(vid en el mismo sentido, STJUE de 22 de febrero de 2024, asunto C-205/20, apartado 137)

Solo de esta manera, solo atribuyendo eficacia directa a la obligación de sancionar los abusos incompatibles con la Directiva 1999/70 con una medida sancionadora proporcionada y lo bastante efectiva y disuasoria para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la cláusula 5 del Acuerdo marco y su efecto útil”, imponiendo a las autoridades nacionales la obligación de dejar inaplicada una normativa nacional que contravenga la exigencia de proporcionalidad de las sanciones, y facultándolas para acordar la conversión de una relación temporal abusiva en una relación fija, aunque esa conversión implique una interpretación *contra legem* del derecho nacional:

- a. Se evita el absurdo de que sea precisamente el Estado que ha incumplido su obligación de transponer, en tiempo y forma, una determinada Directiva, quien se beneficie de dicho incumplimiento (**STJUE de 24 de enero de 2012, Domínguez, C-282/10, apartado 38**).
- b. Se garantiza el objetivo y el efecto útil de la cláusula 5 del Acuerdo marco y la consecución del resultado exigido por esta norma comunitaria, tal como se deduce no solo del artículo 288 TFUE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70 (véanse, en este sentido, **las SSTJUE de 19 de marzo de 2020, C-103/18 y C-429/18, apartado 59; y de 11 de febrero de 2021, C-2021/113, apartados 42, 56 y 57**);

- c. Se asegura el respeto a los arts 21 y 47 de la Carta de derechos fundamentales de la UE en los términos de las SSTJUE [de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16](#), o de **20 de febrero de 2024, C-715/20**, que disponen en sus apartados 78 y 80, respectivamente, *“que el art 47 de la Carta de derechos fundamentales de la UE, relativo al Derecho a la tutela judicial efectiva, es suficiente por sí solo y no es preciso que sea desarrollado por otras normas del Derecho de la Unión o del Derecho nacional para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal”*, de tal forma que:
- *“en el supuesto de que le fuera imposible efectuar tal interpretación conforme del precepto nacional controvertido en el litigio principal, el tribunal nacional está obligado a garantizar, de acuerdo con sus competencias, la protección jurídica para los justiciables derivada de lo dispuesto en los artículos 21 y 47 de la Carta, y a garantizar la plena eficacia de dichos artículos, dejando sin aplicar, en caso necesario, cualquier norma nacional que los contradiga”* (vid también STJUE 15 de abril de 2021, C-26/21, apartado 59)
  - ya que *“la ausencia de cualquier vía legal en el derecho del Estado miembro afectaría el objetivo y efecto útil de la Cláusula 5 del Acuerdo-Marco”* y en *“en tales circunstancias las normas legales del Estado miembro que obstaculizasen la conversión de contratos de duración determinada en contratos de duración indefinida deberán ser excluidas”*.
- d. Y cobra sentido lo dicho por la propia STJUE de **13 de junio del 2024 en su apartado 98**, a cuyo tenor *“el Tribunal de Justicia ha puntualizado que, para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional que, en el sector público, prohíbe convertir en contrato de trabajo o relación laboral por tiempo indefinido una sucesión de contratos o relaciones laborales de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada [véase, en este sentido, la sentenciade 7 de abril de 2022, Ministero de lla Giustizia y otros*

(*Estatuto de los jueces de paz italianos*), C-236/20, EU:C:2022:263, apartado 62 y jurisprudencia citada].

Y la doctrina del TJUE según la cual “*el Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que, si el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trata no contiene, en el sector considerado, ninguna medida efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos, dicho Acuerdo impide aplicar una normativa nacional que, sólo en el sector público, prohíbe absolutamente transformar en contrato de trabajo por tiempo indefinido una sucesión de contratos de duración determinada que han tenido por objeto, de hecho, hacer frente a «necesidades permanentes y duraderas» del empleador y deben considerarse abusivos* (vid SSTJUE de 4 de julio de 2006, Asunto C-212/04, Caso Adeneler, Apartado 106: S de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15, apartado 41; de 25 de octubre de 2018, C-331/17, apartados 70 y 71; ATJUE de 30 de septiembre de 2020, C-135/20o de 13 de enero de 2022, C-282/2019).

Por todo ello, es imprescindible que el apartado 115 de la STJUE de 13 de junio de 2024, sea aclarado y rectificado, determinando el Excmo. TJUE el sentido o interpretación de la frase contenida en este apartado, relativa a que la conversión solo es posible si no implica una interpretación *contra legem* del derecho nacional, ya que este pronunciamiento, así redactado: **(i) vulnera la doctrina del propio TJUE (Gran Sala) sentada en sentencia 8 de marzo de 2022, asunto C 168/2022, caso NE contra Fürstenfeld; (ii) pone en riesgo principios esenciales del Derecho de la Unión, como son los principios de preferente aplicación de este Derecho y de seguridad jurídica; (iii) y socaba el objetivo y el efecto útil de la Directiva 1999/70**

Así pues, debe aclararse y rectificarse el sentido de este apartado 115, conciliándolo con **la STJUE (Gran Sala) de 8 de marzo de 2022, asunto C 168/2022, caso NE contra Fürstenfeld**, especificando que la obligación de sancionar los abusos incompatibles con la Directiva 1999/70 con una medida sancionadora proporcionada y lo bastante efectiva y disuasoria para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la cláusula 5 del Acuerdo marco y su efecto útil”, conlleva la obligación de las autoridades nacionales de sancionar el

abuso producido dejando inaplicada una normativa nacional que, en parte, contravenga la exigencia de proporcionalidad de las sanciones, de tal suerte que dichas autoridades, para no socavar el objetivo y el efecto útil de la Directiva 1999/70 y garantizar su plena eficacia, podrán acordar la conversión de una relación temporal abusiva en una relación fija, aunque esa conversión implique una interpretación *contra legem* del Derecho nacional, porque para que pueda considerarse conforme con el Acuerdo Marco una normativa nacional que, en el sector público, prohíbe convertir en contrato de trabajo o relación laboral por tiempo indefinido una sucesión de contratos o relaciones laborales de duración determinada, el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate debe contener, en dicho sector, otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

En Madrid a 31 de julio de 2024