



FACULTAD DE DERECHO

LA DUALIDAD EN LA CONTRATACIÓN EN ESPAÑA

La extinción de los contratos temporales y su indemnización

Autor: Blanca Rivera de Alvarado Rodríguez
4º E-1 Business Law
Área de Derecho Laboral

Tutor: Martín Ochoa Díaz

Madrid

Junio 2017

1. INTRODUCCIÓN	3
2. REGULACIÓN VIGENTE DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL	4
3. ACUERDO MARCO EUROPEO	11
4. SENTENCIA TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. CASO ANA DE DIEGO PORRAS CONTRA MINISTERIO DE DEFENSA. SENTENCIA DE 14 DE SEPTIEMBRE 2016 (TJCE\2016\111)	14
5. Consecuencias que tiene la sentencia europea en España	18
6. OTROS SUPUESTOS DE EXTINCIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES Y SU CORRESPONDIENTE INDEMNIZACIÓN	22
7. CONTRATO INDEFINIDO NO-FIJO	25
8. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO SALA DE LO SOCIAL. UNIFICACIÓN DE DOCTRINA. PLENO. SENTENCIA NÚM 257/2017	28
9. CONCLUSIÓN	30
Bibliografía	32

1. INTRODUCCIÓN

El objeto y propósito de este Trabajo de Fin de Grado (en adelante, TFG) es el estudio e investigación de la situación actual en el ámbito de la contratación temporal en España y como los recientes giros jurisprudenciales han modificando los parámetros de los contratos temporales, incidiendo principalmente en la falta o corta indemnización por la extinción de la relación laboral.

Desde una primera aproximación a la regulación vigente establecida en el Estatuto de los Trabajadores¹ (en adelante, “ET”), analizaré los diferentes modos de contratos temporales, su objeto y los supuestos de extinción previstos legalmente, no sin olvidar también el análisis de la regulación comunitaria a través del Acuerdo Marco Europeo establecido en la Directiva 1999/70/CE².

Seguiré el esquema del TFG dedicando por entero un epígrafe a comentar la Sentencia recientemente otorgada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, “STJUE”) de 14 de Septiembre de 2016, en relación al mismo hablaré detenidamente sobre el contrato de interinidad.

También dedicaré un epígrafe al origen, naturaleza y fundamento del controvertido contrato indefinido no-fijo, incluyendo comentario sobre la reciente sentencia del Tribunal Supremo que cambia la doctrina hasta entonces conocida.

Para acabar, daré por terminado el TFG con mis propias conclusiones a colación de este recorrido a través de la actualidad concerniente al ámbito del derecho laboral y la investigación que he llevado a cabo.

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

² Directiva 1999/70/CE del Consejo 28 de junio relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

2. REGULACIÓN VIGENTE DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL

Antes de incidir y adentrarnos en la contratación temporal y su legislación vigente, señalar cuál es la base, el fondo y centro desde dónde partir el estudio, de dónde surge el todo común, con una visión corta y aproximada para posteriormente entrar en profundidad. Resolver la cuestión y definir qué entendemos por contrato de trabajo.

Un contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre dos partes, acordando, valga la redundancia, una a prestar servicios y otra a remunerar dichos servicios. Crean así lo que en el ámbito jurídico se denomina, una relación laboral, caracterizada por contemplar dos requisitos fundamentales sin los cuales carecería de sentido: ajenidad y dependencia. Este acuerdo, a pesar de que busca la estabilidad temporal y la indefinición, no nace expresamente con dicha condición. Esto le aparta indiscutiblemente de los deseos de la legislación actual en el ámbito laboral. Si bien es cierto que la vocación de permanencia es uno de los propósitos, la tasa de temporalidad laboral en nuestro país a día de hoy es muy relevante y ha ido aumentando en los últimos años.

El conflicto que se aprecia por tanto, es el choque de la indefinición con la posible limitación temporal y de haberlo, establecer cuál es, o lo que es lo mismo, determinar el plazo previamente. Hay algunas modalidades de contratos en los que no es posible fijar la fecha exacta de su terminación, o que simplemente cubren necesidades que ya sea por su objeto, su función o su carácter especial no pueden revestir otra forma que la de un contrato temporal. Para que estos contratos sean válidos es necesario, evidentemente, que concurra la causa objetiva prevista legalmente en cada una de estas modalidades; porque es este elemento el que justifica la temporalidad.

No hay que olvidar que España, al pertenecer a la Unión Europea y por el principio de primacía del derecho emanado de los órganos comunitarios, existe una Directiva vigente, creada para establecer las disposiciones mínimas relativas al trabajo temporal con tal de garantizar la igualdad de trato de los trabajadores, previniendo el abuso de esta modalidad contractual y evitando así el fraude de ley con la posible concatenación de relaciones laborales temporales a fin de evitar la contratación indefinida del trabajador. En adelante dedicaremos un epígrafe en exclusiva al contenido de la Directiva.

Si la cuestión objeto de este epígrafe es la regulación de los contratos temporales, lo primero es enumerar los posibles tipos de contratos que se prevén en la legislación vigente, ir uno por uno observando los supuestos y así comprimir y determinar el objeto de investigación.

El ordenamiento intenta por todos los medios limitar la celebración de contratos con término final. Limitación que se realiza de manera indirecta, enumerando las causas tasadas que ahora pasaremos a analizar en el artículo 15 del ET. Estas causas justifican que el contrato tenga prefijado un límite de tiempo, y presupone los máximos topes de duración de los mismos. No hay que olvidar que el propio Tribunal Supremo apunta que para que un contrato sea verdaderamente temporal o de duración determinada, no basta, en absoluto, con la expresión en el texto del mismo de tal carácter temporal y la duración concreta que se le asigna, sino que tiene que cumplir inexorablemente todos los requisitos y exigencias que la ley impone³.

En el caso de que el trabajador que hubiese prestado servicios de manera continuada en una empresa a través de un contrato temporal cuyo término se hayase excedido o ignorándose los límites de la ley, automáticamente obtendría la condición de indefinido. A pesar de ir en contra de la voluntad de la parte contratante, siempre teniendo en cuenta que es ésta la que tiene la carga de la prueba, pudiendo aportar pruebas demostrando la naturaleza y objeto temporal del contrato. De ahí se deduce que hoy por hoy sigue existiendo, aunque se ponga en duda, del principio de estabilidad en el empleo, la preferencia del legislador por antonomasia.

Pasamos pues, a ver qué incluye el artículo 15 del ET como supuestos de contratación de duración determinada:

Artículo 15. Duración del contrato

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

³ Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 22 de junio de 1990 y Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 17 de Diciembre de 2001.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

Siguiendo la literalidad del artículo, es posible ir enumerando los supuestos en los que es viable la celebración de un contrato temporal. Los contratos temporales, son, a saber:

1. El contrato para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Este contrato no es otro que el denominado contrato de obra. El contrato de obra o servicio determinado se caracteriza por la autonomía y sustantividad propias, la indeterminación de la ejecución, sin descontar que la actividad responde a la normal o permanente de la empresa contratada y que la obra o servicio son limitados en el tiempo. Siguiendo el criterio jurisprudencial actual, deben excluirse aquellos contratos cuyo objeto se trate de tareas inordinables en actividades subvencionadas. La duración está limitada a tres años ampliables hasta 12 meses más por convenio colectivo sectorial. El contrato se extingue normalmente, por la realización de la obra o servicio objeto del contrato, previa denuncia y preaviso, aunque también por cualquiera de las causas legalmente establecidas en el artículo 49 ET y siguientes, de los cuales se hablará más adelante. Tras la finalización del contrato, se extingue la relación laboral y por tanto es cuando el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización. La cuantía de la misma asciende a un total de 12 días de salario por año de servicio. (dejando atrás la anterior regulación de 8 días de salario por año de servicio, prevista en 2001).

2. El contrato eventual por circunstancias de la producción. Esta modalidad de contrato tiene por objeto atender las exigencias circunstanciales del mercado, cuando supongan acumulación de tareas o exceso de pedidos que así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Por tanto, el destino de este contrato es cubrir el incremento temporal o excepcional del volumen del trabajo normal de la empresa, incremento que la plantilla fija no puede cubrir pero que tampoco justificaría la ampliación de la misma por la propia excepcionalidad del objeto. En caso de que las necesidades se convirtiesen en permanentes, el contrato se transformaría en indefinido. Al igual que sucede en los contratos de obra, la extinción del contrato lleva consigo el pago de una indemnización de 12 días de salario por año de servicio al trabajador. El cambio está preestablecido en la disposición transitoria octava del ET, dedicada a la indemnización por finalización del contrato temporal. El calendario del régimen transitorio que incluye es el siguiente:

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales celebrados a partir del 1 de enero de 2015.

También incluye una excepción a la regla. La aplicación de la misma no se hará efectiva a los contratos celebrados antes del 4 de marzo de 2001, independientemente de la fecha de extinción del mismo.

El contrato de interinidad o de sustitución está previsto también en el artículo 15 ET. La problemática surge, porque no se contempla legalmente ningún tipo de derecho indemnizatorio al término del contrato, y es aquí donde se inicia el big bang, del que posteriormente hablaremos.

Lo mismo sucede con el contrato por razones formativas y de fomento del empleo, aquel cuyo objeto es como su propio nombre indica, la formación y aprendizaje de aquellos que no cuentan con una formación teórica y/o práctica para el desempeño adecuado de un oficio o de las funciones correspondientes a un determinado puesto de trabajo. La temporalidad está justificada por el mero objeto del mismo, porque se basa en enseñar, preparar durante un período concreto de tiempo y no perjudica al resto de trabajadores de la plantilla. Comúnmente se les conoce como contratos en prácticas.

Dejando a un lado el contrato de interinidad del cual expondré más adelante un epígrafe por entero, sí me gustaría mencionar y exponer en pocas palabras la escasez en la legislación sobre el contrato en prácticas.

Artículo 11. Contratos formativos.

1. El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales objeto de este contrato.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y, en su caso, doctorado, correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato en prácticas el trabajador estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

d) Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

e) La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

f) Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación y el aprendizaje se regirá por las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

b) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

d) El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere la letra e), sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas. La impartición de esta formación deberá justificarse a la finalización del contrato.

Reglamentariamente se desarrollará el sistema de impartición y las características de la formación de los trabajadores en los centros formativos y en las empresas, así como su reconocimiento, en un régimen de alternancia con el trabajo efectivo para favorecer una mayor relación entre este y la formación y el aprendizaje del trabajador. Las actividades formativas podrán incluir formación complementaria no referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales para adaptarse tanto a las necesidades de los trabajadores como de las empresas.

Asimismo serán objeto de desarrollo reglamentario los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

e) La cualificación o competencia profesional adquirida a través del contrato para la formación y el aprendizaje será objeto de acreditación en los términos previstos en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, y en su normativa de desarrollo. Conforme a lo establecido en dicha regulación, el trabajador podrá solicitar de la Administración pública competente la expedición del correspondiente certificado de profesionalidad, título de formación profesional o, en su caso, acreditación parcial acumulable.

f) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al setenta y cinco por ciento, durante el primer año, o al ochenta y cinco por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, a la jornada máxima legal. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

g) La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo.

En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

h) La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

i) En el supuesto de que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato se estará a lo establecido en el apartado l.f).

3. En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos. Asimismo, podrán establecerse compromisos de conversión de los contratos formativos en contratos por tiempo indefinido.

3. ACUERDO MARCO EUROPEO

La Comisión Europea decidió proponer una Directiva con el objeto del contrato de trabajo de duración determinada. El Parlamento Europeo emitió su dictamen el 24 de octubre de 1990 sobre dicha propuesta (DO C 295 de 26.11.1990). La Comisión debido a la falta de acuerdo en el Consejo, decide pedir auxilio y consulta a los interlocutores sociales, amparándose en el artículo 3 del Acuerdo sobre política social. En la primera consulta, los interlocutores sociales respondieron que era necesario luchar contra las situaciones discriminatorias que padecían los trabajadores afectados por las relaciones de trabajo flexible. Transcurrida la segunda fase de consulta, los interlocutores sociales decidieron iniciar negociaciones al respecto.

Paralelamente, el 19 de junio de 1996, la UNICE (ahora Confederación de Empresas Europeas), el CEEP y la CES celebraron un acuerdo marco europeo sobre el trabajo a tiempo parcial, aplicado por la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997. En el preámbulo de este acuerdo, las Partes contratantes anunciaron su intención de considerar la necesidad de adoptar acuerdos similares para otras formas de trabajo flexible. Así, el 18 de marzo de 1999 celebraron un acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, aplicado por la presente Directiva. La Comisión no dejaba de pensar en que era imprescindible fijar un régimen equilibrado y flexible, compatible con el creciente aumento de los contratos de trabajo de duración determinada, evitando al mismo tiempo los abusos.

El 6 de mayo de 1999, la resolución sobre la propuesta de la Comisión fue aprobado por el Parlamento, en la que invitaba al Consejo a adoptar el acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, sin publicarlo en el Diario Oficial. Sin embargo, el Parlamento criticó que el acuerdo no abordaba más que las relaciones laborales sucesivas, que las normas para impedir el recurso abusivo a los contratos de duración determinada sucesivos no contenían requisitos cualitativos o cuantitativos y, por último, que no se contemplara el acceso prioritario de los trabajadores contratados por un período determinado a los puestos de trabajo que se generen o a las posibilidades de formación profesional adaptadas a su situación.

El objetivo que se persiguió puede resumirse brevemente en: establecer las disposiciones mínimas relativas al trabajo de duración determinada a fin de garantizar una igualdad de trato de los trabajadores y prevenir el abuso de la utilización sucesiva de contratos o de relaciones laborales de este tipo, invitando a los países de la Unión Europea a determinar sanciones en caso de violación de

dichas disposiciones. Incidir también en que solo contempla las condiciones de empleo, mientras que los regímenes legales de seguridad social dependen de cada país.

Los trabajadores de contrato de duración determinada son los que se ven afectados por esta Directiva, no incluyéndose en este grupo aquellos que trabajan por medio de una empresa usuaria de una agencia de trabajo temporal. Además, cabría la posibilidad de que los países de la UE decidan no acordar el Acuerdo en relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje; motivo más a añadir a la falta de seguridad legal y controversia actual.

El fundamento de la Directiva no es otro que el principio de no discriminación. No podrá tratarse desfavorablemente a los trabajadores con un contrato de duración determinada que a los trabajadores fijos por el mero hecho de la duración de su contrato, con la excepción de las razones objetivas que lo justifiquen. La razón de ser de la Directiva no es otro que mejorar la calidad del trabajo y evitar los abusos. Está en vigor desde el 10 de julio de 1999. Los países de la UE debían incorporarla al Derecho nacional antes del 10 de julio de 2001. Los países de la UE tenían el deber de adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva, con fecha límite el 10 de julio de 2001, o al menos asegurarse de que, como máximo en dicha fecha, los interlocutores sociales hubieran establecido las disposiciones necesarias. Disponían de un año adicional si era necesario, teniendo en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo. En tal caso, debían informar a la Comisión de tales circunstancias.

En ningún caso podrá alegarse la aplicación de la Directiva para justificar una reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos cubiertos por la misma. En cambio, los países de la UE podrán introducir disposiciones más favorables que las previstas en la Directiva e incluso pueden determinar el régimen sancionador aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales una vez hayan sido transpuestas.

Principio de no discriminación:

Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de pro rata temporis.

Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengán justificados por razones objetivas.

En la cláusula 3 se encuentran definidos los tipos de trabajadores a efectos del presente

Acuerdo, se entenderá por:

Trabajador con contrato de duración determinada: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

Trabajador con contrato de duración indefinida comparable: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales. El principio de no discriminación se ha aplicado y concretado únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable. Las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada, como la que menciona el tribunal remitente en la cuarta cuestión prejudicial, no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo.

4. SENTENCIA TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. CASO ANA DE DIEGO PORRAS CONTRA MINISTERIO DE DEFENSA. SENTENCIA DE 14 DE SEPTIEMBRE 2016 (TJCE\2016\111)

Este epígrafe va dirigido a comentar el supuesto de hecho, el marco normativo y el fallo de la Sentencia recientemente publicada por el Diario Oficial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea donde se establece, a través de una interpretación extensiva la imposibilidad de la discriminación entre los trabajadores indefinidos y temporales, incluyendo artículos doctrinales.

La sentencia tiene por objeto contestar a la petición de decisión prejudicial, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante auto de 9 de diciembre de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 22 de diciembre de 2014, en el procedimiento entre Ana de Diego Porras y Ministerio de Defensa.

La cuestión prejudicial versa sobre la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco Europeo⁴ y si la calificación la relación laboral que vincula a las partes de distinta forma a la determinada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (en adelante TSJM) y si se le concede a la demandante una indemnización como consecuencia de la extinción de dicha relación.

El supuesto de hecho es el siguiente: la Sra. De Diego Porras prestó servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa a través de varios contratos de interinidad. El último contrato de interinidad, celebrado el 17 de agosto de 2005, tenía por objeto sustituir a la Sra. Mayoral Fernández, en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical. Con arreglo al Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio (RCL 2012, 976, 997), de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (BOE n.º 168, de 14 de julio de 2012, p. 50428), se revocó la dispensa de trabajo de la Sra. Mayoral Fernández.

Mediante oficio de 13 de septiembre de 2012, se citaba a la Sra. De Diego Porras a efectos de formalizar la documentación relativa a la finalización de su contrato con efectos a 30 de septiembre de 2012 para permitir la reincorporación de la Sra. Mayoral Fernández a su puesto de trabajo a partir del 1 de octubre de 2012.

El 19 de noviembre de 2012, la Sra. de Diego Porras interpuso recurso ante el Juzgado de lo Social n.º 1 de Madrid en el que impugnaba tanto la legalidad de su contrato de trabajo como las condiciones de finalización de éste. Al ser desestimado dicho recurso mediante sentencia de 10 de septiembre de 2013, la interesada interpuso recurso de suplicación ante el TSJM, alegando que los contratos de interinidad

⁴ Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada

mediante los que fue contratada se celebraron en fraude de ley y que su relación laboral debe convertirse en indefinida. En consecuencia, la extinción de tal relación implica el pago de una indemnización.

El TSJM observa, por un lado, que la contratación de la Sra. de Diego Porras mediante un contrato de interinidad cumple los requisitos exigidos por la normativa nacional en vigor, y, por otro, que la finalización de dicho contrato está basada en una razón objetiva. No obstante, el tribunal se pregunta si tiene o no derecho a reclamar el pago de una indemnización. En efecto, en Derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de duración determinada, en la medida en que la indemnización es distinta; 20 días de salario por año de servicio los indefinidos, y sólo 12 días de salario por año de servicio para los temporales. Esta desigualdad es aún más evidente para los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna.

El tribunal manifiesta dudas en cuanto a la compatibilidad de la normativa nacional con el principio de no discriminación enunciado en la cláusula 4 del Acuerdo marco, tal como lo interpreta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

En estas circunstancias, el TSJ de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear las siguientes cuestiones prejudiciales :

1) ¿Ha de entenderse comprendida la indemnización por finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo?

2) Si se entiende dicha indemnización incluida en las condiciones de trabajo, ¿los trabajadores con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado, han de percibir a la finalización del contrato la misma indemnización que correspondería a un trabajador con contrato de duración indefinida comparable cuando el contrato de éste se extingue por causas objetivas?

3) Si el trabajador tiene derecho a percibir la misma indemnización que corresponde a un trabajador indefinido al producirse la extinción por causas objetivas ¿ha de entenderse que el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores ha traspuesto adecuadamente la Directiva o es discriminatorio y contrario a la misma vulnerando su objetivo y efecto útil?

4) No existiendo razones objetivas para exceptuar a los trabajadores interinos del derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato temporal ¿es discriminatoria la distinción que el Estatuto de los Trabajadores establece entre las condiciones de trabajo de estos trabajadores no solo frente a las condiciones de los trabajadores indefinidos sino también respecto de las de los demás.

La respuesta del Tribunal de Justicia a los diferentes interrogantes es la siguiente:

Recuerda con uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación, estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio. Principio que forma parte del Derecho social de la Unión y en

cuyo caso no puede interpretarse de manera restrictiva. La cláusula 4 de Acuerdo Marco Europeo dice textualmente:

Principio de no discriminación:

Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de pro rata temporis.

Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengán justificados por razones objetivas.

En la cláusula 3 se encuentran definidos los tipos de trabajadores a efectos del presente Acuerdo, se entenderá por:

Trabajador con contrato de duración determinada: el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

Trabajador con contrato de duración indefinida comparable: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales. El principio de no discriminación se ha aplicado y concretado únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable. Las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada, como la que menciona el tribunal remitente en la cuarta cuestión prejudicial, no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo.

En consecuencia, procede considerar que la situación de trabajador con contrato de duración determinada de la recurrente en el litigio principal era comparable a la de un trabajador fijo. La desigualdad de trato apreciada tiene que estar justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Corresponde al tribunal remitente determinar si las alegaciones presentadas ante él constituyen «razones objetivas» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo,

habida cuenta de la jurisprudencia recordada en el apartado 42 de la presente sentencia, es preciso señalar que el Gobierno español se limita a subrayar la diferente naturaleza y objeto que distinguen a los contratos de interinidad de los contratos por tiempo indefinido, invocando el criterio de la duración y la expectativa de estabilidad de la relación contractual de los segundos. Ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad pueden constituir, por sí solas, tales razones objetivas.

El Tribunal declara que el concepto de “condiciones de trabajo” incluido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo, debe interpretarse en el sentido de que incluye la indemnización que un trabajador tiene derecho a percibir por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada. La cláusula se opone a una normativa nacional que deniega cualquier indemnización por la extinción del contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede coser motivo suficiente ni razón objetiva que justifique la negación del derecho indemnizatorio.

Cabría mencionar, también, que después de meses de la publicación de la sentencia aparece en prensa la noticia de que el presidente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Koen Lenaerts, ha reconocido que *"no hubo entendimiento sobre el problema entre el juzgado que realizó la consulta y los miembros de la Corte de Justicia Europea, y no comprendieron completamente el problema"*. Añadía Lenaerts:

soy consciente de esta situación. Esta historia no ha terminado. Hemos enviado este caso a una Sala de tres jueces pensando que el problema estaba claramente expuesto en la cuestión prejudicial y que la respuesta era la correcta, pero ocurre a veces, que no se entiende correctamente el contexto completo en que se desenvuelve el asunto de referencia. Los jueces debemos ser siempre muy modestos y reconocer estas situaciones⁵.

El presidente del TJUE reconoce que pudo equivocarse en la sentencia de los interinos "Es posible, somos humanos", ha dicho Koen Lenaerts admitiendo la posibilidad de que no se hubiera comprendido completamente el concepto. *“Así, dejamos más libertad a las Cortes nacionales para exponer sus criterios legales para desarrollar una interpretación uniforme sobre la legislación de*

⁵vid Gil Pecharromán, X., "La Justicia europea reconoce que se equivocó en la sentencia sobre la indemnización de los interinos", El Economista, 17/02/2017 (disponible en: <http://www.economista.es/legislacion/noticias/8163313/02/17/La-Justicia-europea-reconoce-que-ha-patinado-en-su-fallo-sobre-la-indemnizacion-por-despido-de-los-interinos.html>; última consulta 28/05/2017).

la Unión Europea y dejar un mayor margen de apreciación a los juzgados nacionales", concluyó el presidente del TJUE.⁶

5. CONSECUENCIAS QUE TIENE LA SENTENCIA EUROPEA EN ESPAÑA

Una vez analizada la Sentencia, el siguiente paso es realizar el análisis de cómo se ve afectada la legislación vigente española al respecto. En qué se fundamenta la regulación del contrato de interinidad, las posibles modificaciones en las que se va a ver afectado y las diferentes visiones y opiniones en los sectores doctrinales.

El contrato de interinidad es objetivamente previsto para dos supuestos: cubrir una vacante de carácter provisional dejada por un trabajador cuyo contrato se haya interrumpido o en suspenso; siempre que la ley, el convenio, o el puro contrato individual garanticen la reserva del puesto al mismo o por la necesidad de temporalmente ocupar el puesto vacante debido a que sigue en curso un proceso de selección externa o promoción interna de todo el personal. Es una figura que se caracteriza principalmente por la flexibilidad, ya que es posible que se destine al interino a un puesto de trabajo distinto del ocupado por el sustituido o incluso que se celebren continuos contratos sucesivos para cubrir ausencias de trabajadores distintos.

El Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de contratos de duración determinada, define el contrato de interinidad en su artículo 4, apartado 1, como el contrato celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. Según el artículo 4, apartado 2, de dicho Real Decreto, el contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución. La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Así como el contrato de obra, o el eventual por circunstancias de la producción que cuentan con un límite temporal más o menos definido, el de interinidad no tiene fijado un tope, y por tanto la duración se determina por el tiempo que dure la reserva del puesto de trabajo, la condición por la que se haya en suspenso y el tiempo que transcurra hasta la reincorporación del trabajador sustituido. Consecuentemente, esas son los supuestos de extinción del contrato, junto con los

⁶vid "El presidente del TJUE reconoce que pudo equivocarse en la sentencia de los interinos", Libre Mercado, 17/02/2017, (disponible en <http://www.libremercado.com/2017-02-17/el-presidente-del-tjue-reconoce-que-pudo-equivocarse-en-la-sentencia-de-los-interinos-1276592976/>; última consulta 28/05/2017)

previstos en el artículo 49 del ET. Si actualmente no se prevé en la legislación nacional que el trabajador perciba tras la extinción del contrato indemnización alguna, ¿qué ocurre tras el fallo de la sentencia del TJUE?

La normativa europea establece el principio de no discriminación entre contratos temporales y contratos indefinidos, pero la indemnización de 20 días no está específicamente prevista, pero, si concurren las causas objetivas legalmente establecidas podrá extinguirse el contrato de trabajo por causas objetivas independientemente de que sea temporal o fijo. ¿Dónde está entonces la discriminación que apuntaba la Sentencia? La discriminación se daría en la legislación española entre contratos temporales: hay trabajadores que van a percibir la indemnización de 8-12 días (obra, acumulación de tareas...) y trabajadores que nunca la van a recibir (interinos, contratos para la formación) ¿Entra dentro del concepto de discriminación?

Diferentes autores se han pronunciado al respecto y se han dictado muchas sentencias en TSJ distintos y en Juzgados de lo Social que reconocen para supuestos análogos, el derecho a percibir la indemnización de 20 días de salario por año de servicio. La posición es prácticamente unánime.

Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, Catedrático de Derecho del Trabajo, en su reciente artículo “¿Afecta a la normativa laboral española la sentencia del TJUE acerca de los interinos?”⁷ Hace un resumen de la sentencia, apuntando que el pilar fundamental es la exigencia de que la normativa interna, es decir, la legislación nacional justifique el por qué de ese tratamiento diferencial entre los diferentes tipos de contratos temporales. Su opinión, acertada a mi juicio, es que “lo más sensato sería que el legislador interno abordase una reforma de la contratación temporal que resuelva las numerosas dudas y lagunas que plantea la sentencia”.

Mamen Alonso Arana también realiza una síntesis del proceso de Ana de Diego Porras, incidiendo en la aplicación del “*principio de no discriminación en la indemnización que se abona a los trabajadores temporales por la finalización del contrato (nada en el caso de la interinidad y 12 días en otros contratos temporales), con respecto a la indemnización de los trabajadores fijos despedidos por causas objetivas (20 días)*”.⁸

⁷ Sagardoy Bengoechea, J.A., *¿Afecta la normativa laboral española la sentencia del TJUE acerca de los interinos?*, Actualidad Jurídica Aranzadi num 923/2016, Editorial Aranzadi S.A.U.Cizur Menor 2016

⁸ Alonso Arana, M. *La interina es indemnizada por despido objetivo procedente (¿ha hecho bien «los deberes» el TSJ Madrid?)*, Revista Aranzadi Doctrinal num.11/2016 parte Fichas de Jurisprudencia Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2016.

El TSJ Madrid concluye que no se puede discriminar a la actora, y que tiene derecho a igual indemnización que la que correspondería a un trabajador fijo comparable de extinguirse su contrato por otra causa objetiva (20 días, *ex art. 53 ET*), siendo en este caso evidente la igualdad en los términos de comparación respecto de la trabajadora a la que ha venido sustituyendo.

Para concluir, el TSJ de Madrid aclara que el hecho sí es procedente. Aunque el demandado no dispuso en su momento de la indemnización que ahora se le reconoce a la actora, no es exigible este comportamiento y es excusable ya que la normativa nacional lo establecía así en el momento de acontecer los hechos.

El estudio de María José Rodríguez Crespo versa sobre las irregularidades en el ámbito de los contratos temporales en la Administración y cómo éste se ve afectado por la Sentencia, pero incidiendo sobre todo en el uso sucesivo y abusivo de la contratación temporal. La búsqueda de un remedio jurídico nacional que se adapte a los actuales pronunciamientos es necesario para evitar este tipo de situaciones en el futuro.⁹

Las cláusulas 2 y 3 del Acuerdo Marco de la Directiva 1990/70/CE que establecen las definiciones de trabajador con trabajo de duración determinada, no entabla criterios diferenciadores en la naturaleza pública o privada del contrato, por eso se aplica tanto para aquellos contratos cuyo objeto sea la prestación de servicios para empresas privadas y para los servicios que requieran las Administraciones Públicas y sean de carácter laboral, ya que otro grupo que no debe dejarse de lado es el grupo de los funcionarios. Sin embargo, fundamentalmente, las medidas para evitar los abusos de esta mala utilización de la contratación temporal se establecen en el apartado 1 de la cláusula 5 de la Directiva.

«A efectos de prevenir abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tenga en cuenta la necesidades de los distintos sectores y/o categorías, 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; c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales».

“Entendemos con ello que la obligación de tomar en consideración las necesidades de los distintos sectores o categorías de trabajadores implica que no puede existir una legislación nacional que regule las consecuencias de la utilización fraudulenta de los contratos de duración determinada de aplicación extensiva y generalizada a todos los trabajadores y sectores de actividad. Las modalidades de aplicación

⁹ Rodríguez Crespo, M.J., Límites al uso abusivo de la contratación temporal por parte de las Administraciones Públicas. Un análisis a la luz de los recientes pronunciamientos del TJUE: asuntos María Elena López contra el Servicio Madrileño de Salud y Martínez Andrés (C-16/15) y Otro contra el Servicio Vasco de Salud (C-184/15), Revista de Información Laboral num.4/2017 parte Art. Doctrinal Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017.

de tales normas deben ser determinadas por el ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros, en virtud del principio de autonomía de procedimiento de éstos. Pero en dicha actuación, los Estados deben someterse a una serie de criterios fijados por la jurisprudencia del TJUE.

También se comenta que el hecho de la existencia de medidas legales para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada equivalentes a las enumeradas en el apartado 1, letras a) a c) de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE (LCEur 1999, 1692) puede suponer un problema para los Estados miembros a la hora de adaptar su legislación a la europea.

Pero centrándonos en el objeto que estudia esta autora, cuáles serían entonces los criterios para diferenciar y determinar los supuestos de abuso en la contratación temporal. Está claro que la contratación sucesiva de contratos temporales puede realizarse, siempre y cuando se justifiquen las razones de carácter objetivo que han llevado a la renovación. El fundamento es la protección del trabajador que puede verse involucrado y sufriendo un abuso. La jurisprudencia europea establece como razón objetiva a las circunstancias específicas y concretas intrínsecas a una determinada actividad y que pueden originarse en la naturaleza de los servicios objeto de los contratos.

La autora apuesta por la reforma de la legislación nacional, que es necesaria, para los siguientes ámbitos:

En primer lugar, suprimir los supuestos en los que se permite la utilización de contratos de duración determinada para atender a necesidades de personal permanentes, principalmente en la sanidad o la educación. También, regular las consecuencias que pueden surgir como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos de duración determinada en sectores específicos, como pueden ser las Administraciones Públicas, incluyendo una medida legal que evite este tipo de situaciones en sectores o trabajadores a los que no se le aplique el art. 15.5 del Estatuto de los Trabajadores. No tiene por que ser la misma medida que la prevista en el Estatuto de los Trabajadores, o la aplicable a los funcionarios públicos; lo que sí que sea eficaz para evitar el uso abusivo, extendiéndose también a los trabajadores temporales que presten servicios en régimen de Derecho administrativo para las Administraciones Públicas, indefinidos no fijos. O bien, otra, que sea eficaz para prevenir o sancionar este comportamiento.

6. OTROS SUPUESTOS DE EXTINCIÓN DE CONTRATOS TEMPORALES Y SU CORRESPONDIENTE INDEMNIZACIÓN

La extinción de los contratos temporales está prevista en la legislación nacional en la sección 4ª del Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el artículo 49-c):

Artículo 49. Extinción del contrato.

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.

Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.

2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

Eso es lo que está previsto en la legislación, sin embargo, los giros jurisprudenciales también han afectado considerablemente al establecimiento del marco legal, puesto que la extensión de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio es consecuencia directa de la sentencia del TJUE, concretamente aplicándose a los supuestos de los contratos de interinidad. Pero ahora la cuestión es otra, ¿puede esta sentencia aplicarse a otras modalidades contractuales de duración determinada?

Los dos supuestos que se comentarán a continuación serán: el contrato de acumulación de tareas y el contrato de obra.

En relación al contrato de acumulación de tareas, surgió una sentencia al respecto del TSJ de Andalucía, que decía lo siguiente:

La cuestión planteada en la demanda, y reproducida en el recurso de suplicación, no es otra que la de determinar las formalidades que deben reunir los contratos temporales eventuales por acumulación de tareas en la Administración Pública, y, en concreto, cuándo puede entenderse que concurre esa acumulación de tareas para considerar válido el contrato.

La sentencia de la misma Sala de 23 de mayo de 1994 -recurso 871/1993 (RJ 1994, 5361) -, que había señalado que el déficit de plantilla constituye un supuesto de acumulación de tareas, afirmando que <lo que caracteriza a la "acumulación de tareas" es, precisamente, la desproporción existente entre el trabajo que se ha de realizar y el personal que se dispone, de forma tal que el volumen de aquél excede manifiestamente de las capacidades y posibilidades de éste; y ello se produce tanto cuando se trata de aumento ocasional de las labores y tareas que se tienen que efectuar aún estando al completo la plantilla correspondiente, como cuando, por contra, se mantiene dentro de los límites de la normalidad el referido trabajo pero, por diversas causas, se reduce de modo acusado el número de empleados que ha de hacer frente al mismo.> "Esta doctrina debe entenderse matizada por la contenida en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de julio de 2013 (RJ 2013, 6575) , que, al analizar los artículos 2 , 3 y 4 del Real Decreto 2720/1998 (RCL 1999, 45) . señala la obligación de concretar con claridad y precisión la causa de temporalidad a la que las partes se acogen.

En atención a lo razonado y el efecto vinculante de las sentencias del TJUE (primacía de la jurisprudencia comunitaria al resolver cuestiones prejudiciales - art. 234, del Tratado de la CE (RCL 2009, 2300) -, prevalencia del derecho de la UE frente al interno y la obligación que asume el <juez nacional>, de aplicar ese derecho), al no concurrir causa objetiva que justifique el trato desigual a los efectos indemnizatorios en la extinción del contrato de trabajo de los recurrentes (trabajadores eventuales) respecto de un trabajador fijo comparable del Ayuntamiento de Marbella, la Sala declara el derecho de los trabajadores recurrentes al percibo de una indemnización por finalización de su contrato por importe de 20 días de salario por año de servicio realizado, computándose a tales efectos desde el inicio hasta la finalización de la segunda relación -11 de julio a 10 de octubre de 2015.¹⁰

Sin embargo, el criterio que siguió en esta Sentencia fue rebatido en la misma Sala del mismo Tribunal, el mismo día, con un asunto esta vez relacionado a un contrato de obra, en el que se pronuncia de manera opuesta:

Por ello, la Sala concluye, al contrario que la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 18 de octubre de 2016 (AS 2016, 1446) -recurso 1872/2016 - , que el contenido de la antes aludida sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea no tiene efecto directo en la relación laboral de demandante y empresa demandada, y que tampoco cabe hacer una "interpretación conforme" del artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) con el contenido de dicha sentencia, dados los términos claros y contundentes que no dejan lugar a dudas de que la indemnización correspondiente al cese del contrato temporal de la demandante era de doce días por año de duración del mismo. Por ello, considera que la indemnización abonada fue ajustada a la legislación nacional, sin perjuicio del derecho de la demandante a reclamar frente al Estado, con base en la incorrecta transposición de la Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692) al derecho interno, la diferencia entre la indemnización percibida y la indemnización correspondiente a veinte días de salario por año trabajado, como consecuencia del cese de la misma producido el 31 de mayo de 2014.

Los anteriores razonamientos conducen a la desestimación del recurso de suplicación y a la confirmación de la sentencia recurrida.¹¹

¹⁰ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección1ª) Sentencia núm. 1797/2016 de 16 noviembre. AS 2017\56:

¹¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1a) Sentencia num. 1798/2016 de 16 noviembre

Por ello aquí también podremos señalar, el pronunciamiento del TSJ vasco, que también acuerda como es el caso de la indemnización por causa objetiva de 20 días de salario por año de servicio.

Es el momento de fijar la indemnización a la que tiene derecho el trabajador. A tal efecto, tendremos en cuenta sus meses de servicio -7/12- y el salario también declarado probado -41,60 €/día, fundamento de derecho segundo de instancia-. Todo ello a razón de 20 días por año de servicio. Después de realizar las correspondientes operaciones aritméticas, resulta un débito de 485,33€. De esa cantidad podrá detraer y/o compensar la empleadora lo que en su día pudiera haber entregado, también por terminación del contrato.¹²

¹² Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social) Sentencia num. 2016/2016 de 18 octubre

7. CONTRATO INDEFINIDO NO-FIJO

En este apartado nos adentramos en la dualidad de los trabajadores que prestan sus servicios a las Administraciones Públicas: el personal laboral y los funcionarios.

El personal laboral lo componen aquellos trabajadores, que pese a serlo de la Administración pública, no forman parte de la plantilla de funcionarios, valga la redundancia; hecho que no constriñe la realidad que les rodea y es que el personal laboral está sometido tanto a las normas de la función pública como a la legislación laboral. La publicación del Estatuto Básico del Empleado Público¹³ (en adelante EBEP), originó estos dos tipos de personal (el laboral y el funcionarial). Es en la exposición de motivos del EBEP, donde se reconocía como el principio constitucional “que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcionarial”. Sin embargo, sin ir más lejos de la realidad las Administraciones Públicas demandaban la contratación común, conforme a la legislación laboral para el desempeño de tareas específicas; aunque el Tribunal Constitucional reconozca el modelo funcionarial como régimen general del empleo público.

El EBEP pretendía crear el marco normativo que garantizase la selección y la carrera sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad y que se estableciese un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades de los empleados públicos. Además de incluir los instrumentos para la planificación, ordenación y la utilización más eficiente de los mismos. Sin embargo, la verdadera razón, es la flexibilidad que el régimen legal laboral introduce en el empleo público, es un intento de paliar las “patologías funcionariales”, que tanto rechazo habían ocasionado. La posterior aprobación del EBEP, finalizó con la heterogeneidad de normas, algunas incluso preconstitucionales.

¿De dónde surge, entonces, el contrato indefinido no-fijo? Su origen data de la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1996. Y sí, es una de las figuras apreciadas como más controvertidas dentro del ámbito del derecho laboral. Ese es el motivo por el cual es objeto también del estudio de este Trabajo de Fin de Grado.

¹³ 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.

Debido al continuo e instaurado debate sobre la extinción de los contratos de las Administraciones Públicas, se buscó la unificación en la doctrina, y así intentar equiparar los requisitos de mérito y capacidad con los trabajadores fijos de plantilla, pero que no obstaculizase la posibilidad de conseguir la categoría y que se le pueda llegar a otorgar la categoría de trabajador por tiempo indefinido. La imposibilidad de unificar al personal laboral con los trabajadores fijos de plantilla se basa principalmente en que así se evitaría en los procedimientos, la apreciación y ponderación de los requisitos previstos de mérito y capacidad.

El carácter indefinido, implica desde una visión estrictamente temporal, que la conexión no se ve sometida exclusivamente a término, y por tanto no perjudica al trabajador, quien tiene la posibilidad de convalidar la condición para conseguir estabilidad y fijeza en la plantilla. La clave se encuentra, sin embargo, en que la Administración no cuenta con la potestad para consolidar esa seguridad temporal. La definición del puesto de trabajo, está condicionada a mantener y regularizar las medidas de provisión necesarias para que se contemplen supuestos de causa lícita. Todo el que quiera acceder a un empleo público debe hacerlo mediante un procedimiento reglado y garantizado por los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. La Administración puede cometer irregularidades en la contratación laboral siempre y cuando no den lugar a la adquisición de fijeza, pues ello iría en contra de las normas de derecho necesario, base de diferenciación de los trabajadores fijo e indefinido.

El carácter indefinido del contrato implica, como se apunta anteriormente, que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término. El trabajador no puede consolidar dicha condición sin haber superado previamente los procedimientos de selección previstos en la normativa regulatoria sobre personal fijo en las Administraciones Públicas. El organismo afectado por esta regulación, no puede atribuir la pretensión del trabajador, sin antes valorar el caso concreto pero si está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato". Como consecuencia de todo lo anterior, nace la calificación de la contratación laboral en la Administración, diferenciando a los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo por tiempo indefinido, de los que han superado el procedimiento de selección reglamentario deben calificarse como trabajadores fijos de plantilla. La clave se encuentra en la denominada "subjctiva circunstancia jurídico-laboral" que, soluciona al aforismo *certus an, incertus quando*.

Los Tribunales Superiores de Justicia son los principales retractores de la creación de esta figura, manifestando su opinión al respecto, considerando que han desvirtuado la relación de servicios con el Poder público por méritos acreditados en el correspondiente proceso de selección, en libre e igualitaria condición que el resto de aspirantes en vez de ser consecuencia de una ilicitud sustancial cometida en la suscripción de su vinculación temporal con el Organismo contratante.

8. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO SALA DE LO SOCIAL. UNIFICACIÓN DE DOCTRINA. PLENO. SENTENCIA NÚM 257/2017

El Tribunal Supremo ha respondido con la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 28 de marzo de 2017, dictada en Pleno, y que cabría calificarla como revolucionaria, ya que supone un cambio de 180 grados a la jurisprudencia y doctrina que se venía manteniendo hasta este momento.

Los contratos con la Administraciones Públicas suponen un problema para nada novedoso, especialmente en materia de personal laboral no funcionario. La reciente sentencia del Tribunal Supremo sienta doctrina sobre las indemnizaciones que tendrán derecho de recibir estos trabajadores al finalizar su contrato. La sentencia analizada remarca su funcionalidad comparando la situación al sector privado, en la que el paso del tiempo convierte el contrato temporal en fijo (artículo 15.3 y 5 ET). Sin embargo, eso no puede ocurrir en la Administración, ya que se han de respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a una plaza fija, a través de concursos públicos en los que pueda participar todo el mundo.

Se parte del caso de una investigadora del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), que comenzó a prestar sus servicios el 1 de abril de 2003 y, tras varios contratos temporales en el mismo puesto, consiguió que le fuera reconocida su condición de indefinida no fija el 16 de marzo de 2009 a través de sentencia firme. Nueve años después de trabajar en el mismo puesto, y con la convocatoria de un concurso-oposición en el que se ofrecía su puesto de trabajo, informándole pertinentemente y anunciándole que podría optar como una más en el proceso de selección. Ella cursó la solicitud, pero al no presentarse el día del primer examen otra compañera aprobó y consiguió la plaza, de la que tomó posesión rescindiéndose el contrato de la investigadora por cobertura reglamentaria de la plaza, como se le había avisado.

La investigadora despedida consideró el despido como improcedente y demandó al CSIC en febrero de 2013, siendo desestimada la causa en primera instancia. El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid estimó la demanda solo en parte, obligando al CSIC a indemnizarle. Ambas partes

presentaron recursos de casación de doctrina para que el Tribunal Supremo los resolviera, cuestión que hace en la sentencia citada anteriormente.

Para el Pleno de la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo, el problema no está en si el despido es procedente o improcedente, sino en la indemnización. Al ser el contrato indefinido no fijo diferente del contrato temporal y del fijo, según el Tribunal, la indemnización que se ha venido fijando con base al artículo 49.1. c) ET, es insuficiente, al ser igual a las de un trabajador temporal y estima necesario reforzar la cuantía y reconocer una superior a la establecida, pues el vacío normativo al respecto no justifica, sin más, la equiparación del trabajador indefinido no fijo a temporal.

Al no existir regulación en el EBEP para este tipo de contrato, entiende el TS que la extinción de la relación laboral puede recogerse en lo regulado en el ET para los despidos por causas objetivas. Esto supondría que la indemnización correspondiente es de 20 días por año de servicio, y se hace un llamamiento al legislador a incluir como causa objetiva de despido dicha cobertura reglamentaria.

Antes de la sentencia del TS la figura estaba reconocida jurisprudencialmente, pero no estaba bajo el amparo de normativa alguna y fueron diversas sentencias las que establecieron la forma de proceder cuando se producían despidos. Hasta ahora, el personal laboral indefinido no fijo se equiparaba como a un interino en plaza vacante, lo que implicaba su cese cuando se cubría. Para el pago de la indemnización, se le consideraba temporal, cobrando solo 8 días por año trabajado.

Las sentencias del TJUE: el 14 de septiembre de 2016, el TJUE llamó la atención a España en tres sentencias en las que dejaba claro que es contraria a Derecho la contratación sucesiva de personal para cubrir necesidades permanentes del servicio.

La equiparación del despido por cobertura reglamentaria de la plaza a una causa de despido objetiva supone un giro completo de la jurisprudencia del TS.

9. CONCLUSIÓN

Tras una larga e intensa búsqueda e indagación por las últimas reformas jurisprudenciales y doctrinales, expuestas en el TFG, ahora queda concluir el mismo.

A la luz de una visión crítica construida a raíz de las competencias adquiridas durante el proceso de terminación del trabajo no me queda más que añadir que aunque a primeras parecía una tarea ardua y dificultosa, a resultas ha sido tremendamente gratificante. El derecho laboral, área que puede ser apreciada en múltiples ocasiones como un compartimento estanco, y poco atractivo puede ser competitivo, y llamativo si como hemos visto supone tantos y tantos retos y cambios que afectan en mayor o en menor medida a la realidad en la que vivimos.

La Sentencia del TJUE es controvertida sí, pero creo que aunque las consecuencias hayan sido desastrosas y el clamor mediático hayan desvirtuado el pronunciamiento del Tribunal, según algunos autores se han pronunciado, tiene un buen fondo y una buena reflexión. La inexistencia de una indemnización por la extinción del contrato puede ser solucionada, una vez se conciba y se interiorice cuál es el fundamento de la relación laboral de interinidad y a pesar de las controversias en los posteriores pronunciamientos en los TSJ en relación a otros tipos de contrato, es éste el que mueve más por estar directamente exento de cualquier tipo de derecho indemnizatorio. No comparto que el hecho de tener clara la extinción del contrato, no tenga derecho el trabajador a exigir un mínimo cuando se de la ocasión, sin descontar, que no son pocos los casos en los que las sustituciones pueden alargarse meses e incluso años, hecho que ocasiona que los trabajadores interinos confíen en que el puesto de trabajo pronto será en propiedad para ellos, y ajustando sus economías a la buena situación en la que se encuentran por la estabilidad que han conseguido.

El principio de no discriminación tiene que seguir siendo la base incondicional de las relaciones laborales, indistintamente de la duración del contrato los trabajadores no tienen por qué verse desfavorecidos en el trato o en la consideración de su empleador. La extensión del contrato, al fin y al cabo, es meramente un elemento más al que está sujeto el trabajador, pero no es lo que realmente les representa. Este principio, por supuesto, tiene que ser respetado por el empleador ya sea una empresa privada o una Administración Pública. En efecto, es en la Administración Pública donde últimamente se han dado más casos de discriminación y concatenación de contratos laborales, faltando la esencia de la que venimos hablando. El fraude de ley y abuso que supone debe

ser y seguirá siendo perseguido por las autoridades judiciales para el buen funcionamiento y evolución de los contratos.

En mi humilde opinión creo que es este el principal problema de nuestra sociedad. La extrapolación de los contratos temporales para evitar la indefinición, cuando en realidad, se es consciente de los riesgos que se corren y que pueden tener consecuencias desastrosas para los empresarios.

Confiemos en que la evolución de la legislación actual de la contratación temporal siga un camino con un destino concreto, en el que vayan prosiguiéndose los acontecimientos pertinentes para procurar la estabilidad y legalidad evitando que se produzcan fraudes y discriminaciones. No debe olvidarse la tasa tan alta de temporalidad que no solo afecta a España, sino también a Europa y que es condición indispensable para fomentar el empleo, el problema principal que se ha sufrido con motivo de la crisis económica de 2008. Tirando de contratos temporales puede parecer que no se consigue nada, pero es gracias a estos recursos mediante los cuales las empresas cambian de espíritu y se arriesgan a la contratación de nuevo personal, influidos por las medidas instadas por el Gobierno y que van en última instancia encaminadas para conseguir puestos de trabajo con carácter indefinido. Es, a través de ellos, mediante los cuales los trabajadores se aseguran, indiscutiblemente, el puesto y la estabilidad laboral que tanto ansían.

BIBLIOGRAFÍA

LEGISLACIÓN

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Directiva 1999/70/CE del Consejo 28 de junio relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

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.

JURISPRUDENCIA

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 22 de junio de 1990.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 17 de Diciembre de 2001.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª)
Sentencia núm. 1797/2016 de 16 noviembre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga (Sala de lo Social, Sección 1ª)
Sentencia num. 1798/2016 de 16 noviembre.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco, (Sala de lo Social) Sentencia num.
2016/2016 de 18 octubre.

ARTÍCULOS DOCTRINALES

Rodríguez Crespo, M.J., *Límites al uso abusivo de la contratación temporal por parte de las Administraciones Públicas. Un análisis a la luz de los recientes pronunciamientos del TJUE: asuntos María Elena López contra el Servicio Madrileño de Salud y Martínez Andrés (C-16/15) y Otro contra el Servicio Vasco de Salud (C-184/15)*, Revista de Información Laboral num.4/2017 parte Art. Doctrinal Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2017.

Sagardoy Bengoechea, J.A., *¿Afecta la normativa laboral española la sentencia del TJUE acerca de los interinos?*, Actualidad Jurídica Aranzadi num 923/2016, Editorial Aranzadi S.A.U.Cizur Menor 2016

Alonso Arana, M. *La interina es indemnizada por despido objetivo procedente (¿ha hecho bien «los deberes» el TSJ Madrid?)*, Revista Aranzadi Doctrinal num.11/2016 parte Fichas de Jurisprudencia Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2016.

De Heredia Ruiz, I.B., *¿Qué es un indefinido no fijo? (a propósito de la STS28/3/17)*, Blog (disponible en: <http://ignasibeltran.com/2017/04/10/que-es-un-indefinido-no-fijo-a-proposito-de-la-sts-28317/>; última consulta 28/05/2017)

Valero, F. *El Supremo refuerza la estabilidad del indefinido no fijo e incrementa su indemnización en caso de cese*, Blog Nexo Laboral (disponible en <http://nexolaboral.com/el-supremo-refuerza-la-estabilidad-del-indefinido-no-fijo-e-incrementa-su-indemnizacion-en-caso-de-cese/>; última consulta 27/05/2017)

Rosa Lucena, F., *El indefinido no fijo como personal laboral. Últimos giros jurisprudenciales*, Noticias Jurídicas, 09/10/2015

ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS

Gil Pecharromán, X., "La Justicia europea reconoce que se equivocó en la sentencia sobre la indemnización de los interinos", El Economista, 17/02/2017 (disponible en: <http://www.economista.es/legislacion/noticias/8163313/02/17/La-Justicia-europea-reconoce-que-ha-patinado-en-su-fallo-sobre-la-indemnizacion-por-despido-de-los-interinos.html>; última consulta 28/05/2017).

"El presidente del TJUE reconoce que pudo equivocarse en la sentencia de los interinos", Libre Mercado, 17/02/2017, (disponible en <http://www.libremercado.com/2017-02-17/el-presidente-del-tjue-reconoce-que-pudo-equivocarse-en-la-sentencia-de-los-interinos-1276592976/>; última consulta 28/05/2017)

H. Santos, M., "Giro del Supremo en el despido de los indefinidos no fijos", Cinco Días, El País, 20/04/2017, (disponible en https://cincodias.elpais.com/cincodias/2017/04/19/legal/1492599863_845842.html; última consulta 26/05/2017)