



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS  
DE GRAN CANARIA

---

**NOVEDADES EN INDEMNIZACIONES POR  
TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE DURACIÓN  
DETERMINADA**

Marta Pérez Montesdeoca

Fecha presentación: 12/06/17

Tutor: José Losada Quintás

# INDICE

- INTRODUCCIÓN: PAG. 3-4
  
- CONTEXTO: PAG. 5-9
  - TEMPORALIDAD EN ESPAÑA: 5-6
  - LEGISLACION DE CONTRATOS TEMPORALES: 7-9
  
- SENTENCIA: 10-14
  
- CONSECUENCIAS: 15-39
  - REPERCUSIONES 15-17
  
  - CONSECUENCIAS JURIDICAS 17-23
  
  - CONSECUENCIAS POLITICAS 23-28
  
  - MEDIDAS DEL GOBIERNO 28-31
  
  - PROPUESTAS DE CAMBIO NORMATIVO 32-34
  
- CONCLUSIONES 35-38
  
- FUENTES 39
  
- ANEXOS 40

## INTRODUCCIÓN

A continuación se expone el proyecto fin de carrera, **“NOVEDADES EN INDEMNIZACIONES POR TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA”**, el cual tratará, como su propio nombre indica, sobre las indemnizaciones correspondientes a los trabajadores tras la finalización de su contrato. La elección de dicho tema se debe a una sentencia del TSJ de Madrid tras la respuesta dada por el tribunal de la UE, la cual ha suscitado controversia, después de que éste elevara unas cuestiones prejudiciales al mismo. Igualmente, en dicha sentencia, se igualan las indemnizaciones de los interinos a las de los indefinidos, en aplicación de una normativa firmada por España y que no permite la discriminación de los trabajadores por causa de la temporalidad o no en sus puestos de trabajo.

Por consiguiente, a lo largo de este trabajo se expondrá, en un primer lugar, nuestro contexto actual, para ponernos en situación, hablando de la temporalidad y el exceso de esta modalidad contractual en nuestro país así como ahondando en los orígenes de esta situación.

Asimismo, se explicará la normativa existente que regula los tipos de contratos temporales, las causas para su celebración así como las indemnizaciones que corresponde a los mismos en su terminación. Igualmente, se tratarán los contratos considerados en fraude de ley los cuales por defecto serán considerados indefinidos.

Una vez analizados los contenidos anteriormente mencionados, se resumirá la sentencia origen de toda la problemática para, más tarde, analizarla. Seguidamente, una vez analizada dicha sentencia, se explicarán las consecuencias en los distintos ámbitos afectados, tribunales para sus dictámenes y las sentencias no unificadas en criterios dictados con posterioridad.

Igualmente, se tratarán unas nuevas cuestiones prejudiciales elevadas al TUE por el TSJ de Galicia sin respuesta aún, así como el análisis hecho por los sindicatos, la respuesta del gobierno y de los partidos políticos.

Además, se mencionarán las propuestas hechas como posibles soluciones al problema de la temporalidad preponderante, con una breve explicación de contrato único, como posible solución.

Seguidamente, se adjuntarán las conclusiones hechas por una comisión de expertos a petición de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, acompañadas de un artículo publicado en prensa sobre el próximo concurso de oposición para ocupar puestos de trabajo en la administración pública.

Finalmente, se expondrán las conclusiones personales después de todo lo analizado y estudiado sobre esta temática. Cabe señalar que, junto a este proyecto, también en las últimas páginas, se anexan varios documentos relacionados con los apartados que se han tratado a lo largo del mismo, tales como la sentencia de TSJ de Madrid objeto de debate, las respuestas de las cuestiones prejudiciales planteadas al Tribunal de la UE así como la directiva en la que se basa dicho tribunal y otra sentencia del mismo que confirma la orientación del tribunal en cuanto a la temporalidad en los contratos.

### **TEMPORALIDAD EN ESPAÑA**

*“España un país con una de las tasas de trabajo temporal más altas de Europa y del mundo”*. Palabras textuales del informe de la Organización Internacional del Trabajo (agencia dependiente de la ONU), cuyos datos demuestran que, en el año 2014, España era el segundo país de Europa con más presencia de trabajo temporal (casi el 25% de los trabajadores asalariados) solo superados por Polonia (28%).

Empiezo mi trabajo así, pues creo es importante señalar cuál es el contexto en el que nos encontramos actualmente. Pero esta circunstancia que explico no es reciente pues desde hace 10 años somos con diferencia el país europeo en el que se firmaban más contratos temporales (32% del total de los asalariados).

Pero el porqué de ello lo encontramos solo haciendo un breve recorrido de las últimas décadas y explico esto pues entiendo que es importante poder encontrar las razones que justifican esta situación de precariedad laboral donde la temporalidad pasa a ser más la norma que la excepción.

#### **El 'monstruo' nació en 1984**

El informe de la Organización Internacional del Trabajo hace un análisis del fenómeno de la temporalidad en España. Los autores señalan como origen del problema el Acuerdo Económico y Social aprobado por Felipe González en 1984 para intentar reducir el paro, que por aquel entonces superaba el 20%. Aquella reforma legal, que contó con el apoyo de la CEOE y de UGT, legalizó el uso de contratos temporales para la realización de cualquier tipo de trabajo, incluidos los puestos que requerían dedicación permanente.

Una década más tarde, como consecuencia de aquella decisión, el trabajo temporal ya se había extendido al 35% de los contratos y a sectores a los que históricamente no afectaba, explica el informe. En el año 1994, Felipe González intentó limitar la expansión del trabajo temporal, pero el mal ya estaba hecho. Las empresas ya se habían acostumbrado a usar los contratos temporales para tener más capacidad de maniobra a la hora de afrontar los ciclos económicos adversos.

A partir de la generalización de la contratación temporal, las empresas españolas cambiaron sus estructuras, adaptando su funcionamiento para ofrecer puestos de trabajo rotatorios, que debían ser ocupados por trabajadores temporales, y puestos fijos. Este fue el origen de la dualidad laboral que aún pervive, un fenómeno que segmenta a los trabajadores y a los puestos que ocupan entre "trabajos malos" (con contrato temporal) y "trabajos buenos" (con contrato indefinido).

A pesar de los intentos del Gobierno de José María Aznar de reducir la tasa de temporales mediante incentivos económicos a las empresas que optasen por relaciones laborales indefinidas, en 2008 la tasa seguía cercana al 30%. Hasta el momento, todas las acciones políticas de los sucesivos gobiernos centrales destinadas a resolver el problema han resultado infructuosas.

El inicio de la crisis financiera global

Cuando la economía se desmoronó, la primera respuesta de las empresas fue la de no renovar ni ofrecer nuevos contratos temporales. Como resultado, entre finales de 2007 y finales de 2009 la tasa de empleo temporal cayó del 31% al 25%.

El informe señala los costes de despido, como uno de los factores que explican el fenómeno. Pese a que la ley fue reformada en 1994, 2010 y 2012 para convertir en más atractivos a los contratos indefinidos haciendo más barato el despido, el efecto de estos cambios fue muy limitado.

De acuerdo con las estadísticas del Banco de España, la contratación temporal crecía en el último trimestre del 2013 a un ritmo del 14,7%. En la actualidad, un 90% de los nuevos puestos de trabajo son temporales. Además, el porcentaje de trabajadores españoles que firma un contrato temporal porque no tiene opción a uno indefinido, superaba el 90 por ciento del total de los asalariados en 2014. Tan solo Chipre tenía una tasa más alta en Europa.

# **LEGISLACIÓN ESPAÑOLA EN LO REFERENTE A CONTRATOS TEMPORALES**

Hago mención a ello pues entiendo que es importantes saber lo que permite la legislación española en lo referente a tipos de contratación y consecuencias en caso de terminación del mismo, pues es fundamental tener ello claro de cara a entender que la sentencia, contradice a lo legislado hasta la fecha. Por lo tanto a continuación expondré lo que existe hasta la fecha en tipología de contratos de trabajo brevemente

## **Tipos de contratos temporales**

Tres tipos de contrato básicos temporales:

- **El contrato de obra y servicio**

Este contrato se puede hacer cuando una empresa necesita a un trabajador para hacer una obra o servicio concreto, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa. Algunos Convenios Colectivos establecen cuales son los trabajos con sustantividad propia que pueden ser realizados mediante trabajadores con este tipo de contratos.

La duración del contrato es limitada, hasta que dure la obra o servicio concreto. Aunque en principio se puede desconocer la fecha de finalización, ésta no puede ser superior a los 3 años (o 4 si así lo establece el Convenio Colectivo aplicable).

- **El contrato eventual por circunstancias de la producción**

Este contrato se puede hacer cuando una empresa tiene una acumulación o un exceso de tareas, aunque sea dentro de la actividad normal a la que se dedica. El contrato puede hacerse por un máximo de 6 meses (en un periodo de 12) contados desde que se produce el exceso o acumulación. Si el contrato es por un tiempo inferior al máximo, puede prorrogarse una vez hasta alcanzar el tope. Por Convenio puede modificarse este límite temporal, respetando unos límites, y establecer criterios para ver cuando existe una acumulación o exceso.

- **El contrato de sustitución (interinos)**

Una empresa puede contratar temporalmente a un trabajador cuando otro trabajador ha dejado la empresa de forma temporal y tiene reserva del puesto de trabajo. De esta forma el trabajador ocupará el puesto hasta que el trabajador con reserva se reincorpore. Puede hacerse también para cubrir las horas de reducción de jornada en ciertos casos.

#### - **Modalidades especiales de contratos temporales**

La clasificación anterior parte de la distinción que establece el **RD 2720/1998** que desarrolla los contratos de duración determinada. Además, existen tipos muy concretos de contratos temporales con su propia regulación y cláusulas específicas: Contrato temporal de primer empleo joven; Contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social; Contrato temporal para víctimas de violencia de género; Contrato temporal para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidio por desempleo; Contrato temporal de situación de jubilación parcial; Contrato temporal de tiempo parcial con vinculación formativa; Contrato temporal de trabajos de interés social; Contrato temporal de servicio del hogar familiar; Contrato temporal de personas con discapacidad; Contrato temporal para penados en instituciones penitenciarias; Contrato temporal para personal investigador; Contrato temporal de alta dirección; Contrato temporal de trabajo en grupo; Contrato temporal de jóvenes y menores en centros de menores, sometidos a medidas de internamiento

No obstante lo anterior, a pesar de la gran cantidad de contratos temporales existente en nuestro país es importante considerar que la mayoría de los mismos están hechos en fraude de ley y que por lo tanto si se reclamasen judicialmente lo más probable es que fueran considerados por un juez como contratos realizados erróneamente y en su defecto ser considerados como indefinidos para producir efectos en cuanto a sus finalización, tal y como vienen legislado en el ET en su Art. 15.3 ET: ***“Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.”***

Existen muchos motivos por los que los contratos temporales están mal hechos, pero los principales son los siguientes:

- En los contratos por obra y servicio: estar contratado más tiempo del permitido (3 años salvo que por convenio colectivo se permitan 4). En este caso la empresa debería dar un documento reconociendo la fijeza del trabajador una vez pasado el plazo, pero prácticamente ninguna empresa lo hace.
- estar contratado por obra y servicio durante más de 24 meses en un periodo de 30 con dos o más contratos temporales. Aunque por Convenio puede haber más requisitos para evitar este tipo de contratación temporal abusiva. En este caso también la empresa debería dar un documento reconociendo la fijeza del trabajador una vez pasado el plazo.
- no indicar exactamente la obra o servicio que se va a realizar, o ser estar contratado para realizar un servicio dentro de la actividad normal de la empresa, o realizar funciones distintas para las que se ha sido contratado, por trabajar más tiempo del que ha durado la obra o servicio aunque no se supere el límite temporal, no estar formalizado por escrito, etc.
- En los contratos eventuales, no estar identificado claramente la eventualidad, el motivo por el cual se tiene un pico de trabajo que justifique la contratación temporal y no la contratación de un trabajador indefinido, no indicar la duración, por la superación de los límites temporales, no estar formalizado por escrito si dura más de 4 semanas o es a tiempo parcial...
- En los contratos de sustitución, no estar indicado el trabajador sustituido y la causa de la sustitución, no estar formalizado por escrito...

## SENTENCIA

Una vez explicado el contexto laboral legislativo de nuestro país, paso a hablar del tema principal que ocupa a este trabajo, y es el derivado de una sentencia de la UE referente a un despido de una trabajadora interina de la Administración pública.

La cuestión que surge derivada de ella, y que es la que ocupa principalmente a este trabajo es el de la indemnización que corresponde a la misma tras la terminación de su contrato, que en principio difiere de la que legalmente debiera recibir, por ser una trabajadora interina, una de las modalidades de contrato temporal existentes en nuestra legislación y por la que tras la finalización del contrato, no corresponde indemnización alguna. En contra de lo que el tribunal dictamina.

La cuestión aquí, no es solo el dictamen de la sentencia, sino y sobretodo sus consecuencias que serían enormes teniendo en cuenta lo explicado anteriormente, la cantidad de contratos temporales que existen en España, tanto en la empresa privada o como en la pública, la incertidumbre jurídica de la conclusión del tribunal conlleva y el agujero económico que puede suponer de aplicarse automáticamente por la jurisprudencia que en principio se debiera extender para todo lo que se dicte de ahí en adelante en referencia a este punto. Las indemnizaciones.

Sin más preámbulo paso hacer un breve resumen de los antecedentes de hecho así como de la resolución de la misma.

Así mismo, al final de este trabajo adjunto dicha sentencia traducida al español para que en cualquier caso pueda leerla.

### **RESUMEN SENTENCIA**

Sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016 – Asunto C-596/14 – Indemnización en supuestos de interinidad.

Sentencia que se da respuesta a la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en relación con la falta de indemnización en supuestos de interinidad y una potencial discriminación

respecto de trabajadores con contratos indefinidos y otras modalidades de contratos de duración determinada.

El supuesto de hecho es el siguiente: la demandante ha venido prestando sus servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad. El último de dichos contratos, firmado el día 17 de agosto de 2005, tenía por objeto sustituir a una persona dispensada de sus obligaciones laborales como consecuencia de su actividad sindical. Sin embargo, tras la el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, se revocó dicha dispensa, por lo que se le notificó a la demandante la finalización de su contrato de trabajo con efectos del 30 de septiembre de 2012.

La cuestión que se plantea al TJUE se refiere a la interpretación, aplicación y posible colisión del derecho nacional con la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado el 18 de marzo de 1999 e incluido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999. (También adjunto como anexo al final del trabajo)

Así las cosas, el juzgador nacional plantea sus dudas al TJUE sobre cuatro cuestiones:

- Si la indemnización por finalización de contrato se entiende comprendida en el concepto de “condiciones de trabajo”, dado que la cláusula 4 del Acuerdo marco prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo de los empleados cuyos contratos tengan una duración determinada respecto de los trabajadores con contrato indefinido.
- Si, dado que la duración determinada es una causa objetiva de extinción de la relación laboral, los trabajadores con contratos temporales deberían tener derecho a una indemnización equivalente a la de los trabajadores con contratos indefinidos en caso de extinción de su contrato por dichas causas objetivas.
- Si el art. 49.1.c) del vigente ET, trasposición de la Directiva y del Acuerdo marco, es contrario al derecho comunitario dado que excluye expresamente a los contratos de interinidad y de formación.

- Si la normativa nacional supone una discriminación de los trabajadores interinos, no sólo respecto de los indefinidos sino también respecto de los temporales.

En relación con la primera cuestión, el TJUE entiende que cualquier indemnización que se reconozca al trabajador está vinculada con su relación laboral y, por ende, es una condición de trabajo como pudieran serlo los trienios o la compensación por preavisos.

Por lo que respecta a las cuestiones segunda a cuarta, que el TJUE engloba dado que las respuestas a dichas preguntas son consecuencia lógica de la respuesta anterior, se concluye lo siguiente:

No se puede tratar a un trabajador con relación laboral de duración determinada de forma distinta a un trabajador con relación laboral de duración indefinida salvo que exista una razón justificada para dicha diferenciación (que, obviamente, no sea la mera duración de su relación laboral), debe analizarse en primer lugar, la comparabilidad de las situaciones y en segundo lugar, la existencia de una posible causa que lo justifique.

Asumiendo que la demandante realizaba el mismo trabajo que pudieran realizar otras secretarias con relación laboral indefinida, el TJUE considera que la relación laboral de la demandante era comparable a la de otros empleados fijos del Ministerio de Defensa.

Respecto a la posible razón objetiva, el TJUE advierte que el hecho de que el contrato de interinidad tenga expresamente denegada la indemnización por finalización en el art. 49.1.c) ET no supone por sí mismo un hecho razonable que justifique.

Por tanto, el TJUE manifiesta que la normativa nacional relativa a los contratos de interinidad (y, en concreto, la denegación de indemnización por finalización) se opone a la cláusula 4 del Acuerdo marco. No obstante lo anterior, si bien la conclusión del TJUE es indiscutible para los supuestos de interinidad, no se pronuncia de forma clara ni tajante respecto de los contratos temporales.

Algunas ideas general del Acuerdo marco que sirven para comprender la interpretación final del TJUE son:

El citado Acuerdo marco parte de la idea de que el contrato de trabajo de duración indefinida es la fórmula que mejor protege la calidad de vida de los trabajadores, así como su desarrollo profesional. Sin perjuicio de ello, se reconoce la necesidad de contratación temporal pero siempre fundada en razones objetivas que eviten abusos y una degradación del empleo.

El Acuerdo marco se aplicará “a los trabajadores”, sin hacer ningún tipo de distinción.

Se recogen expresamente los principios de no discriminación que, según reiterada jurisprudencia, exige tanto que no se traten de manera diferente situaciones comparables como que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que esté objetivamente justificado.

Para comprender las cuestiones que se plantea el TSJ de Madrid a la hora de conocer el asunto de referencia y plantear sus dudas al TJUE conviene recordar que, en nuestro país, por imperativo comunitario, la relación laboral “normal” es la de duración indefinida y a jornada completa. Partiendo de esa idea, el legislador asume y acepta como una necesidad que existan relaciones laborales distintas a la “normal” y, por lo tanto, regula con cuidado y múltiples exigencias las relaciones laborales a jornada parcial y de duración determinada.

Centrándonos en las relaciones laborales de duración determinada, que son las relevantes en este caso, el legislador permite que se realicen contrataciones basadas en necesidades temporales siempre que se fundamenten en la formación del empleado cuando inicia su carrera profesional (los conocidos como “contratos formativos”) o por razones objetivas (obra y servicio determinado, eventual o interinidad). En el supuesto de hecho de esta Sentencia nos encontramos ante un contrato de interinidad que se caracteriza por estar pensado para un período de transición en el que el titular del puesto del trabajo se ha visto obligado, por cualquiera de los motivos legal o

convencionalmente tasados, a dejar su puesto y una persona ocupa dicha posición hasta que el titular se reincorpore.

Pues bien, el propio ET establece determinadas diferenciaciones entre los contratos de duración determinadas al indicar que los contratos formativos y los de interinidad no tendrán derecho a indemnización por finalización de los mismos.

Dicho y explicado todo lo anterior, la sentencia dictaminada de aplicarse como jurisprudencia crearía un caos jurídico importante, tanto para la empresa privada como para la pública, que en principio, salvo caso concretos, realizan contratos de interinidad con pleno respeto a lo que la norma señala y que sin embargo el tribunal contradice al fallar tal y como lo hace.

Pudiendo haber un colapso en los tribunales de peticiones de los trabajadores solicitando recibir por parte de las empresas como de la administración indemnizaciones tales como la de la actora Porras.

La sentencia, como es normal ha tenido una repercusión enorme, haciéndose eco la prensa en sus portadas de la mismas, y ha provocado reacciones provenientes de todas las esferas: del ámbito político, que habrá de dar respuesta legislativa a la misma, sindical, que habrán de guiar a los trabajadores a este respecto, de los propios tribunales y juzgados nacionales, de los juristas y en definitiva de todos los que se puedan ver perjudicados o favorecidos por esta sentencia.

Es por ello que a continuación expongo las repercusiones que este dictamen ha tenido en cada uno de los ámbitos:

### **REPERCUSIÓN DE LA SENTENCIA EN SINDICATOS Y POLÍTICA**

Los sindicatos prevén centenares de consultas y demandas tras la jurisprudencia europea y española que iguala las condiciones de indemnización entre fijos e interinos y cuestiona la contratación temporal de eventuales en las administraciones públicas, ya que la tasa de interinidad ronda el 11% y sube al 20% en Educación.

Los sindicatos, que ya llevan tiempo denunciando una excesiva concatenación temporal de contratos de interinos en el sector público creen que la sentencia analizada que equipara la indemnización por despido a una trabajadora interina con la de los contratados fijos obligará a revisar la normativa española que fundamenta el sistema de contratación de estos trabajadores públicos.

CSI-FLA ha señalado que en los últimos tres años las administraciones públicas han contratado 81.400 interinos, una media de 74 al día, lo que da muestra del "abuso" de la temporalidad.

Para este sindicato, la sentencia del Tribunal que reconoce, por primera vez, el derecho del empleado público interino a recibir indemnización, augura cientos de demandas y consultas en todas las sedes provinciales.

Esta jurisprudencia tiene consecuencia directa sobre las condiciones del colectivo de interinos en las administraciones públicas españolas y europeas: en el caso de nuestro país, la tasa de interinidad es del 11%, aunque en algunos sectores, como la educación y la sanidad, alcanza el 20%, según CSIF.

Por su parte, el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales "está estudiando" las sentencias para su "encaje" en el ordenamiento jurídico español y tiene la intención de buscar una "solución dialogada" con los agentes sociales, las comunidades autónomas y los partidos políticos. "Habría que cambiar un contrato, el de interinidad, que no se ha modificado desde que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores en 1980", argumentan. Esta es *"una decisión que trasciende a un Gobierno"*.

*"Hemos ido por delante de la doctrina europea y además, igualando por arriba"*, ha señalado Fátima Bañez al respecto, tras afirmar que la legislación española es *"muy garantista"* respecto a la de otros países. La ministra ha recordado que en el pacto de investidura con Ciudadanos también se recogía la necesidad de mejorar y revisar la contratación en Sanidad y Educación *"porque no hay ninguna razón para que estos sectores no tengan más estabilidad en el empleo"*.

En este sentido y en lo que respecta especialmente a la Educación, a la ministra no le parece razonable que se dé de baja en la Seguridad Social a muchos profesores en junio para volver a darles de alta en septiembre. Así, ha indicado que podría buscarse alguna solución a esta práctica para que no se dejara de cotizar durante esos meses, como se hizo en su día para los hijos discontinuos.

En el acuerdo con Ciudadanos se establecía una indemnización creciente a la finalización de un contrato de interinidad: desde 12 días en el primer año de contrato a 20 días por año de servicio en el tercero. La legislación actual no contempla ninguna indemnización para los interinos al acabar su contrato, pero sí para los trabajadores temporales (12 días por año).

Para la secretaria de Estado de Justicia, Carmen Sánchez-Cortés, es "prematureo" hablar de "unificación de sentencias en España" tras la primera resolución del TSJM, puesto que la cuestión de equiparar las indemnizaciones de los interinos y los trabajadores fijos está dando lugar a "mucho debate doctrinal" y "muchas reflexiones de carácter interpretativo".

En la Administración de Justicia, donde también hay un gran porcentaje de interinos, se ha destacado que no habrá problemas presupuestarios para dotar a esta administración de una "*plantilla estable*", puesto que "*las plazas están siendo ocupadas, están dotadas y de lo que se trata es de articular los procesos selectivos para que la plantilla adquiera estabilidad*".

## **CONSECUENCIAS JURIDICAS POSTERIORES AL DICTAMEN DEL TRIBUNAL DE LA U.E**

### **PRONUNCIAMIENTO DE LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES A ESTE RESPECTO**

Recepción por los tribunales españoles de la doctrina comunitaria en materia de contratación temporal

Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, de Norte (País Vasco) a Sur (Andalucía/Sevilla), de Oeste (Galicia) a Este (Castilla-La Mancha/Albacete), y los Juzgados de lo Social y de lo Contencioso-Administrativo, confirman que toda la contratación temporal «estructural» española está afectada por la no pequeña «revolución jurídico-interpretativa» provocada por la jurisprudencia comunitaria.

A continuación, y con el propósito de hacer un seguimiento de la recepción de la doctrina comunitaria por los órganos judiciales españoles, se recogen los pronunciamientos judiciales que se van sucediendo. (Pinchando en cada uno de los enlaces se puede acceder a cada una de las sentencias dictadas en España con posterioridad a la sentencia de la UE, que varían dependiendo del Tribunal que las dicte, no habiendo hasta el momento unificación de doctrina)

Jurisdicción Social	Jurisdicción Contencioso-Administrativo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#"><u>Sentencia 6687/2016, de 30 de noviembre de 2016, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia - rec. núm. 3277/2016-</u></a></li> <li>• <a href="#"><u>Sentencia 7696/2016, de 30 de diciembre de 2016, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña- rec. núm. 3593/2016-</u></a></li> <li>• <a href="#"><u>Auto n.º 2279/2016, de 2 de noviembre de 2016, del Tribunal Superior de Justicia de Galicia</u></a></li> </ul>	

#### Tribunal de Justicia de la Unión Europea

- [Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto C-16/15](#)
- [Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15](#)
- [Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14](#)

#### Tribunales Superiores de Justicia

##### TSJ de Andalucía

Jurisdicción Social	Jurisdicción Contencioso-Administrativo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#"><u>Sentencia 1788/2016, de 16 de noviembre de 2016 -rec. núm. 1411/2016-</u></a></li> <li>• <a href="#"><u>Sentencia 1750/2016, de 16 de noviembre de 2016 -rec. núm.1532/2016-</u></a></li> <li>• <a href="#"><u>Sentencia 1798/2016, de 16 de noviembre de 2016 -rec. núm. 1539/2016-</u></a></li> <li>• <a href="#"><u>Sentencia 1778/2016, de 16 de noviembre de 2016 -rec. núm. 1515/2016-</u></a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#"><u>Sentencia, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 30 de septiembre de 2016 -rec. núm. 221/2016-</u></a></li> </ul>

### TSJ de Asturias

Jurisdicción Social	Jurisdicción Contencioso-Administrativo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#"><u>Sentencia 2238/2016, Sala de lo Social, de 2 de noviembre de 2016 -rec. núm. 1904/2016-</u></a></li> <li>• <a href="#"><u>Sentencia 2316/2016, Sala de lo Social, de 8 de noviembre de 2016 -rec. núm. 2142/2016-</u></a></li> </ul>	

## TSJ de Cataluña

Jurisdicción Social	Jurisdicción Contencioso-Administrativo
<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#"><u>Sentencia 7696/2016, Sala de lo Social, de 30 de diciembre de 2016 -rec. núm. 3593/2016-</u></a></li></ul>	

## TSJ de Galicia

Jurisdicción Social	Jurisdicción Contencioso-Administrativo
<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="#"><u>Sentencia 6687/2016, Sala de lo Social, de 30 de noviembre de 2016 -rec. núm. 3277/2016-</u></a></li><li>• <a href="#"><u>Auto n.º 2279/2016, Sala de lo Social, de 2 de noviembre de 2016</u></a></li><li>• <a href="#"><u>Sentencia 6231/2016, Sala de lo Social, de 26 de octubre de 2016 -rec. núm. 2059/2016-</u></a></li></ul>	

## TSJ de Madrid

Jurisdicción Social	Jurisdicción Contencioso-Administrativo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Sentencia 613/2016, Sala de lo Social, de 5 de octubre de 2016 - rec. núm. 246/2014-</a></li> </ul>	

### TSJ del País Vasco

Jurisdicción Social	Jurisdicción Contencioso-Administrativo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Sentencia 2300/2016, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2016 - rec. n.º 2146/2016-</a> [SECTOR PRIVADO]</li> <li>• <a href="#">Sentencia 2340/2016, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2016 - rec. n.º 1991/2016-</a> [SECTOR PRIVADO]</li> <li>• <a href="#">Sentencia 2279/2016, Sala de lo Social, de 15 de noviembre de 2016 - rec. n.º 1990/2016-</a> [SECTOR PRIVADO]</li> <li>• <a href="#">Sentencia 2016/2016, Sala de lo</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Sentencia 618/2016, de 12 de diciembre de 2016, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco -rec. núm. 625/2013-</a></li> <li>• <a href="#">Sentencia 608/2016, de 12 de diciembre de 2016, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco -rec. núm. 735/2013-</a></li> </ul>

<p><a href="#"><u>Social, de 18 de octubre de 2016 -rec. n.º 1872/2016- [SECTOR PRIVADO]</u></a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#"><u>Sentencia 1962/2016, Sala de lo Social, de 18 de octubre de 2016 – rec. núm. 1690/2016-</u></a></li> </ul>	
---	--

## Juzgados

Jurisdicción Social	Jurisdicción Contencioso-Administrativo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#"><u>Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 4 de Madrid, 432/2016, de 3 de noviembre de 2016</u></a></li> <li>• <a href="#"><u>Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 1 de Avilés, 337/2016, de 17 de octubre de 2016</u></a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#"><u>Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 4 de Madrid, 272/2016, de 21 de septiembre de 2016</u></a></li> <li>• <a href="#"><u>Sentencia, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Vigo, 331/2016, de 19 de septiembre de 2016 –rec. núm. 281/2016</u></a></li> </ul>

En el recurso de suplicación 2279/2016, el TSJ de Galicia ha decidido suspender las actuaciones hasta tanto se resuelva la cuestión prejudicial planteada al TJUE en relación con si procede o no el abono de indemnización a un trabajador tras la válida extinción de un contrato de relevo por su llegada a término. Las preguntas formuladas han sido estas:

1ª) A efectos del principio de equivalencia entre trabajadores temporales en indefinidos, ¿deben considerarse "situaciones comparables" la extinción del contrato de trabajo por "circunstancias objetivas" ex artículo 49.1 c) del ET y la derivada de "causas objetivas" ex artículo 52 del ET, y, por tanto, la diferencia indemnizatoria en uno y otro supuesto constituye una desigualdad de trato entre trabajadores temporales en indefinidos, prohibida por la directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada

2ª) De ser así, ¿debe entenderse que los objetivos de política social que legitimaron la creación de la modalidad contractual de relevo justifican también, conforme a la cláusula 4.1 del ante citado Acuerdo marco, la diferencia de trato a la hora de indemnizar peyorativamente la extinción de la relación laboral, cuando el empresario opta libremente por que tal contrato de relevo sea de duración determinada?

3ª) A efectos de garantizar el efecto útil de la citada directiva, de entenderse que no hay una justificación razonable conforme a la cláusula 4.1, ¿ha de interpretarse que la desigualdad de trato en la indemnización por extinción contractual entre trabajadores temporales y fijos en la normativa española antes referida constituye una discriminación de las prohibidas en el artículo 21 de la Carta, resultando contraria a los principios de igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del derecho de la Unión?

## **CONSECUENCIAS POLITICAS, DEL GOBIERNO PARA DAR RESPUESTA A LA SENTENCIA CON LA DESIGNACIÓN DE UN GRUPO DE EXPERTOS PARA ANALIZAR LA MISMA**

### ***CONCLUSIONES PROVISIONALES DEL GRUPO DE EXPERTOS SOBRE LA STJUE 14.9.2016, CASO DE DIEGO PORRAS :***

#### ***"I. Antecedentes***

*El pasado 17 de octubre de 2016 se celebró una reunión tripartita de la Ministra de Empleo y Seguridad Social con los Secretarios Generales de la*

*Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT) y los Presidentes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).*

*En dicha reunión se acordó que se constituyera un Grupo de Expertos, propuestos a iniciativa de cada una de las partes, con la finalidad de que se estudiara el alcance de la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, en relación con la contratación de trabajadores interinos, y se elaborara una propuesta que permitiera tomar decisiones sobre la materia en el ámbito del diálogo tripartito.*

*Constituido dicho Grupo, se han celebrado varias reuniones, en el curso de las cuales se han presentado por sus miembros informes sobre el alcance de la referida sentencia, a la luz del encargo recibido del Ministerio, cuyo contenido ha sido objeto de un detenido análisis.*

## **II. Conclusiones provisionales**

*Como resumen de dichos informes y deliberaciones, el Grupo de Expertos ha alcanzado las siguientes conclusiones provisionales:*

*1. El Grupo de Expertos coincide plenamente en la necesidad de mantener la contratación laboral de duración determinada y en el rechazo del llamado “contrato único” de trabajo.*

*Igualmente coincide en el objetivo de limitar a sus justas proporciones la utilización de la contratación temporal y de evitar, y en su caso sancionar, las actuaciones abusivas y fraudulentas en la materia. A tal efecto, y centrándose en los problemas que plantea en la práctica el contrato de interinidad, especialmente en el sector público, considera que debe mejorarse su regulación y los mecanismos de lucha contra el fraude en su utilización.*

*En tal sentido, entiende el Grupo que debería responderse a la problemática general que subyace en el caso De Diego Porras procediendo a una revisión profunda del contrato de interinidad. En concreto, deberían establecerse límites temporales más estrictos para su utilización, así como suprimirse la exclusión*

*de los interinos de la indemnización por extinción del contrato prevista en el art. 49.1.c) ET para la generalidad de los trabajadores con contrato de duración determinada, eliminándose la posibilidad de la utilización por la Administración de contratos de interinidad por vacante con una duración anormalmente larga. Esta revisión, no obstante, habría de tener en cuenta que las situaciones legales que dan lugar a una duración más larga son las derivadas de cuidado de familiares y desempeño de cargos públicos y representativos, que tienen una clara transcendencia constitucional.*

*Con el fin de evitar un uso tan excesivo de la interinidad como el que ha dado lugar a la Sentencia De Diego Porras, sería conveniente, aunque la jurisprudencia del TJUE no lo considere estrictamente imprescindible, valorar la aplicación al contrato de interinidad de la regla limitativa del encadenamiento sucesivo de contratos, estableciendo un plazo máximo de duración para esta modalidad contractual, y previéndose en tal caso una nueva causa de despido objetivo vinculada a la extinción de la situación de reserva de puesto de trabajo.*

*Ello supondría la modificación de los siguientes artículos del ET, en los términos que se indica a continuación:*

*Art. 15.1.c) ET: “Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes casos: [...] “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. Estos contratos no podrán tener una duración superior a - meses, salvo que en convenio colectivo se regule otra duración. Transcurrido dicho plazo, el contrato permanecerá y la reincorporación del sustituido operará como causa específica de despido objetivo del artículo 52 ET”.*

*El Grupo entiende que la duración máxima del contrato de interinidad debe ser fijada en el marco del diálogo social, atendiendo a los valores y bienes jurídicos implicados.*

*Art. 15.5 ET in fine: “Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-*

*formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado”.*

*Añadir 52.f): “En el caso de contratos de interinidad, cuando, superado el plazo máximo establecido, la extinción del contrato de trabajo se produzca por la reincorporación de la persona objeto de la reserva del puesto de trabajo”.*

*2. Más allá de estos puntos de coincidencia, las ambigüedades de la fundamentación y fallo de la sentencia del TJUE vienen dando lugar a diversas y contradictorias interpretaciones en cuanto a la comparabilidad de la extinción del contrato de interinidad y el despido por causas objetivas, sea de contratos indefinidos o de duración determinada, y, consiguientemente, en cuanto a las consecuencias jurídicas de dicha extinción.*

*En este sentido, por la mayoría de miembros del Grupo se ha puesto de manifiesto las diferencias entre la extinción de los contratos de duración determinada (y en particular, del de interinidad) por cumplimiento de su objeto y la extinción debida a despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.*

*Igualmente se ha resaltado por algunos miembros del Grupo la confusión conceptual en la que incurre la sentencia de referencia al equiparar las que denomina “razones objetivas” de finalización de los contratos de duración determinada (configuradas en la cláusula 3 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE como causas de extinción que se producen por razones ajenas a la voluntad de las partes) con la extinción por voluntad del empresario basada en la causa objetiva prevista en el art. 52. c) ET; una distinción ésta que conocen todos los ordenamientos de los Estados miembros, que es compatible con el Acuerdo Marco y que también se acoge, acertadamente, en otras decisiones del Tribunal europeo (recientemente, en la sentencia de 13 de mayo de 2015, caso Rabal Cañas).*

*A las referidas ambigüedades se añade el hecho de que la sentencia no refleja correctamente la realidad de nuestro ordenamiento jurídico. Así ocurre cuando*

*afirma que la normativa española deniega “cualquier indemnización” por finalización de contrato al trabajador interino, desconociendo las que corresponden al despido improcedente y al procedente por causas objetivas. Asimismo queda en la indefinición la posible aplicación a los interinos de las indemnizaciones que corresponden a otros trabajadores temporales, a los que el fallo de la sentencia se refiere de un modo indirecto cuando compara la ausencia de indemnización del interino con la que reciben “en particular” los trabajadores fijos (en particular, pero no exclusivamente los fijos).*

*En todo caso, estas objeciones no pueden ser exhibidas frente al obligado respeto de la sentencia, que ha declarado sin lugar a dudas que “se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables”.*

*Las alternativas indemnizatorias que se vienen postulando –los 20 días del despido por causas objetivas [art. 53.1.b) ET] o los 12 de la extinción de los contratos de duración determinada [art. 49.1.c) ET]- tienen también su reflejo en las posiciones de los miembros del Grupo de Expertos.*

*Por todo ello, y ante el referido panorama de indefinición que se desprende de la sentencia, la mayor parte del Grupo de Expertos considera que ésta no ha dado una respuesta suficientemente precisa y segura al tema debatido. Por otro lado, habiéndose planteado éste de nuevo ante el Tribunal Supremo y ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (ejemplo de ello es la reciente cuestión prejudicial presentada por el TSJ de Galicia, que es de esperar resuelva en Gran Sala y contando con las Conclusiones del Abogado General, a diferencia de lo ocurrido con la sentencia De Diego Porras), razones de seguridad jurídica aconsejan aplazar la formulación de un informe definitivo hasta tanto no se cuente con esas imprescindibles resoluciones, Actuar de otro modo, anticipando una propuesta, incluso basada en el diálogo social, cuando la cuestión está aún sub judice, correría el riesgo de provocar decisiones normativas que más tarde podrían entrar en contradicción con lo decidido en las citadas instancias jurisdiccionales. En suma, la mayor parte del Grupo de*

*Expertos propone dejar abierta la formulación de sus propuestas definitivas sobre el asunto sometido a su consideración, en espera de que se produzcan las aludidas decisiones jurisdiccionales.*

*Otra parte del Grupo de Expertos considera que podría tomarse en consideración, en el marco del diálogo social y de la negociación colectiva, una reforma del Estatuto de los Trabajadores que pusiera remedio a la inseguridad jurídica actual y plasmara la cuantía de la indemnización, que podría ser de 20 días por año de servicio para la extinción del contrato de interinidad, al que se ciñen por no desbordar el mandato conferido.”*

## **ÚLTIMAS MEDIDAS DEL GOBIERNO RELACIONADAS CON LA SENTENCIA**

Lo que adjunto a continuación es un artículo publicado en prensa de la que se han hecho eco los medios de comunicación y que está íntimamente relacionada a la mal llamada doctrina Porrás, pues es la respuesta del gobierno a los interinos de la administración pública, para hacer fijos sus puestos de trabajo con este convocatoria a tres años vista de una cantidad masiva de puestos de trabajo a los que se accede por oposición y en cuya oferta tendrán seguramente más prioridad o puntos para poder ganarlas los trabajadores interinos de la administración.

Artículo publicado en prensa por el periódico El Mundo por DANIEL VIAÑA

*El pasado 30/03/2017 03:20*

*Enlace:*

<http://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/03/30/58dc08bae5fdea41a8b4661.html>

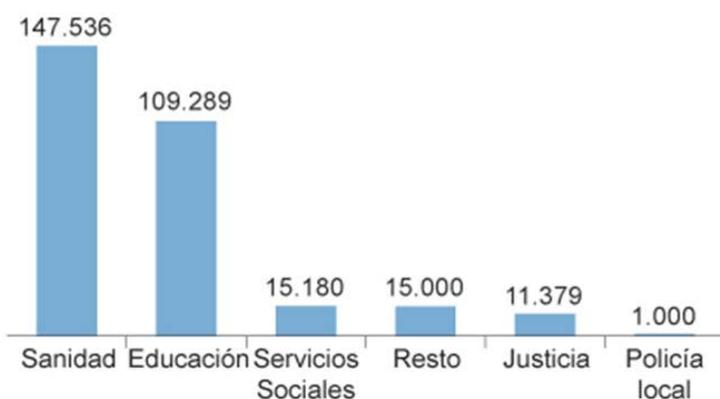
### **250.000 MAESTROS, MÉDICOS Y ENFERMEROS INTERINOS PASARÁN A SER FIJOS EN UN PLAZO MÁXIMO DE TRES AÑOS**

El Gobierno y los sindicatos firman "la mayor oferta pública de empleo de la democracia"

“El ministro de Hacienda, Cristóbal Montoro, y los sindicatos firmaron ayer la mayor oferta pública de empleo de la democracia, con la que el 90% de los interinos conseguirán un contrato indefinido y que será especialmente importante en Sanidad y Educación. Sólo en estos dos ámbitos, y según los cálculos publicados por Función Pública y CCOO, se crearán entre 228.000 y 256.000 puestos fijos.

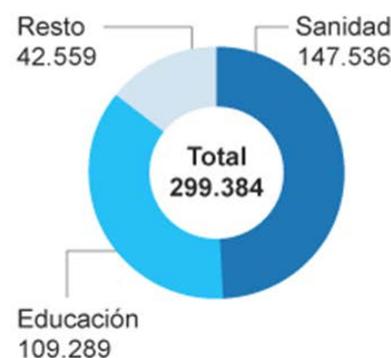
De esta manera, Sanidad y Educación acapararán más del 85% del total de las plazas fijas con las que se va a dotar este plan que, según explicó Montoro, rebajará al 8% la temporalidad en las Administraciones Públicas. El resto, según el detallado desglose realizado por CCOO, irán a Justicia, con 11.379 nuevos puestos fijos, Servicios Sociales (15.180 puestos), y Policía Local (1.000 puestos). A todas estas plazas todavía hay que sumar otras 15.000 que corresponden a diferentes ámbitos, con lo que el número total de afectados que estima el sindicato roza los 300.000.

## Distribución de las plazas



Fuente: CCOO.

## Sanidad y educación, al frente



Rebeca Sánchez / EL MUNDO GRÁFICOS

Función Pública, por su parte, dio en un primer momento una cifra final similar a la de CCOO pero luego la rebajó hasta los 250.000, que es la misma que estimó la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CFSI). UGT, en cambio, calculó que podría llegar incluso hasta los 350.000 afectados. Esta disparidad de cifras se debe a que no se sabe con exactitud cuál es el número de interinos que hay en la Administración Pública y, en concreto, en los entes

locales. Por ello, subrayan desde el Gobierno, lo que es totalmente seguro es que la interinidad se reducirá en un 90% y la tasa de temporalidad, como ya se ha señalado, se rebajará al 8% en un periodo de tres años. Para ello, detallan fuentes de Función Pública, se llevará a cabo un concurso para interinos en el que se valorarán diferentes aspectos y méritos.

De esta manera, el Ejecutivo responde al toque de atención que le dio Europa por el alto número de interinos que hay en España y, al mismo tiempo, atiende a parte de las exigencias de los sindicatos. Desde que el Partido Popular llegó al poder en 2011, no se había producido ningún tipo de negociación en este ámbito, y por ello la disconformidad y las quejas de los representantes sindicales eran cada vez mayores.

Los sindicatos, por su parte, consideran que la medida es una forma de presión para que las demás fuerzas políticas se vean obligadas a aprobar los Presupuestos pero, en todo caso, felicitaron a Montoro por su predisposición de negociar. También subrayaron la importancia de que se hayan ampliado los llamados sectores prioritarios, en los que la tasa de reposición de trabajadores jubilados es del 100% y hasta ahora estaba limitada a Sanidad, Educación y Justicia. En adelante también formarán parte de este grupo los servicios de atención de la ciudadanía -expedición de DNI, por ejemplo-, prestación directa de transporte público o seguridad y emergencias. En este contexto, la Oferta de Empleo Público (OEP) para 2017 -que es un proceso paralelo al de la reducción de la interinidad- será de alrededor de 67.000 plazas, según las cifras de Función Pública.

En lo que no se mostraron tan positivos fue en la mejora salarial y, de hecho, ambas partes no llegaron a ningún acuerdo. El Gobierno no se movió del 1% de subida de sueldo que ya había ofrecido en las negociaciones previas, y los representantes sindicales la volvieron a rechazar porque consideran que provocará una nueva pérdida de poder adquisitivo.

Por lo tanto, lo previsible es que el Ejecutivo contemple una subida de ese 1% en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) que se presentarán mañana. Esa mejora no sería una realidad hasta la aprobación de los PGE, algo que si se logra no será antes de junio o julio. En ese momento, la Administración

*abonaría una paga extraordinaria con lo que los funcionarios y trabajadores públicos han dejado de percibir en meses anteriores, y se incorporaría a las próximas mensualidades. Lo que sí ofreció Montoro es un plan multianual para que los funcionarios recuperen el poder adquisitivo perdido. El primer paso se abordaría en los Presupuestos de 2018, y la mejora se extendería también a 2019 y 2020.*

*Además, el ministro de Función Pública adelantó que mañana, al tiempo que se presentan los PGE, se articulará un decreto ley para facilitar la oferta de empleo público en los ámbitos más urgentes, como son la Educación o la plantilla de la Guardia Civil.”*

## **PROPUESTA AL CAMBIO DE NORMATIVA DE LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA EN CUANTO A LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR PARTE DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS**

Señalar que estas están propuestas con anterioridad a la sentencia dictaminada, no obstante cobran relevancia y actualidad a consecuencia del dictamen. Es por ello que expongo una de las posibles soluciones que se plantean desde los partidos políticos, en este caso por parte de ciudadanos

Y es lo que expongo a continuación

### **Propuesta contrato único para acabar con esta situación preponderante en nuestro país de temporalidad en las relaciones laborales**

¿Qué es el contrato único?

1. Contrato único indefinido. Por defecto, todos los contratos serían indefinidos, con lo que se extiende la protección legal a los que ahora tienen contratos temporales.
2. Indemnización creciente en el tiempo. La protección media sería la misma que con el sistema actual, de modo que no se precariza más al conjunto de los trabajadores, pero se mitigaría la dualidad.
3. Sistema de “mochila austriaca”: cada trabajador es beneficiario de una cuenta de prestación por desempleo. El empleador haría aportaciones (iguales) a esa cuenta. Si el empleado es despedido, podría rescatar su prestación de esa cuenta (complementada por el estado en caso de ser necesario); si decide no hacerlo, o no la necesita, al final de su vida laboral esa cuenta se incorporaría a su pensión. Además, este sistema incentivaría la búsqueda rápida y activa de empleo cuando el trabajador perdiese el suyo.
4. La idea de un contrato único no significa abaratar el despido, ni desde luego es equivalente. Se trata de adoptar un nivel de protección intermedio único para todos, donde el nivel de protección medio podría ser menor, igual o mayor que en el *statu quo actual*.

El problema

El mercado laboral español ha estado tradicionalmente muy regulado, con un núcleo de contratos muy protegidos al que luego se fueron incorporando una mirada de contratos atípicos entre ellos los temporales. Las sucesivas crisis tras el agotamiento del modelo económico corporatista heredado del franquismo han dado lugar a reformas incompletas, que evitaban lesionar los intereses de los colectivos mejor representados sindicalmente sin atacar la raíz del problema.

En la actualidad contamos con una estructura dual de contratos indefinidos (muy protegidos) y contratos temporales (poco protegidos). Esa dualidad, sin igual en Europa, genera abundantes problemas y divide a los trabajadores en dos grupos diferenciados, los de primera y los de segunda. En este último grupo, el de los precarios, se encuentran colectivos vulnerables muy concretos: mujeres, desempleados mayores de 45 años, inmigrantes y, muy especialmente, jóvenes.

Mientras que un mercado protegido tiene al menos la ventaja de ser menos volátil a costa de una menor productividad y mayor duración media del desempleo, un mercado dual genera una volatilidad similar a uno desregulado sin ofrecer sus beneficios. La alta tasa de temporalidad provoca una rotación entre empleo y desempleo desproporcionado e ineficiente.

Finalmente, la brecha de protección perjudica la productividad de las empresas: hace que sea preferible despedir a trabajadores más productivos pero menos protegidos que a trabajadores menos productivos pero más protegidos. Además, los trabajadores temporales se forman menos, y su carácter minoritario (entre un 20 y 30% según la fase del ciclo económico) hace que los sindicatos carezcan de incentivos para defender sus intereses.

¿Por qué un contrato único?

1. Para acabar con la dualidad entre contratos temporales e indefinidos.
2. Para que las decisiones de contrato/despido dependan en menor medida de la protección relativa de cada trabajador y permitir que el empleador defina plantillas por productividad.

3. Para que sea el estado quien decida el nivel de protección que ofrece a un desempleado. Para que la protección ante las inevitables fluctuaciones en la economía no condicione las decisiones de las empresas, y el coste de esas fluctuaciones sea asumido entre todos: flexi seguridad.

4. Para simplificar y facilitar la toma de decisiones de personal, evitando costes innecesarios.

## CONCLUSIONES

A modo de conclusión, me gustaría resaltar a mi juicio la falta de conocimiento por parte del Tribunal de la UE de la legislación de nuestro país. A la hora de dictaminar.

Entiendo que dicha sentencia solo puede responder a un fin y es el de forzar un cambio legislativo en lo referente a tipología de contratos. De otra manera no se entiende pues contradice lo que el cumplimiento de la norma exige hasta ahora. En este caso, que por finalización de contrato de interinidad no corresponde indemnización alguna, en respeto a lo que establece el ET en este sentido.

Hay que tener en cuenta la relevancia de este dictamen. Que crea jurisprudencia para el resto de Tribunales jerárquicamente dependientes.

Cierto es, que no hay dos casos iguales, y que esta sentencia en concreto responde a una situación particular. No obstante, este caso guarda muchas similitudes con tantos otros que hay y que con total lógica pueden reclamar para sí iguales derechos.

El tribunal basa su respuesta en el cumplimiento de una directiva firmada por España, en la que se dice que no se puede discriminar a un trabajador temporal frente a uno indefinido por el mero hecho de tener este tipo de contrato concertado.

El hecho que deriva de ello no solo podrá suscitar un problema económico tanto para las arcas públicas del estado, por la cantidad de interinos que tiene en nómina, como para la hucha de las empresas privadas, sino una inseguridad jurídica manifiesta.

Y la cuestión es que a mi entender y por una elemental aplicación del principio de seguridad jurídica, las empresas tienen derecho a que el contrato de interinidad se regule por la normativa vigente en el momento de la suscripción. De manera que si en aquella fecha, en la de la suscripción del contrato, no existía norma alguna que reconociera al trabajador el derecho a la indemnización al finalizar el contrato, debiera ser legalmente inviable imponer a la empresa un gravamen económico sobrevenido, puesto que tal gravamen, para ser legal, ha de ser conocido por la empresa con anterioridad a concertar

el contrato, con el fin de que pueda prestar su consentimiento, sabedor de las consecuencias económico-indemnizatorias que derivan de la extinción del mismo. No puede haber una retroactividad que perjudica al empresario.

Razón que entiendo debiera ser suficiente para justificar que la sentencia del TJUE no sea aplicada de oficio por el tribunal, puesto que ello genera un desequilibrio causante de indefensión para éste.

Situación distinta, derivaría para las administraciones públicas, que a pesar de ser firmantes de una directiva a ser cumplida, no modifica las normas para que no contradigan a las de ámbito superior. Quiero decir, si suscriben la directiva de la Unión Europea, deberán de ser conocedoras de nuestra propia legislación, y de como ésta no favorece al trabajador temporal frente al indefinido, produciendo consecuentemente esa discriminación que se argumenta y que es real.

El gobierno debiera modificar el ET, en este punto, tal y como argumentan y proponen desde el grupo de expertos designado, pues claramente se desprende de la legislación actual la discriminación frente al trabajador fijo.

Otra cuestión que me gustaría tratar a modo de analizar la sentencia desde otro prisma, es el hecho de que ciertamente en caso de despido, todos los contratos independientemente de sus tipología esta igualados en cuanto al despido, pues sin importar la razón del mismo, siempre y cuando no estemos ante una terminación de contrato claro está, conlleva igual indemnización, si se tratan tanto de despidos objetivos, disciplinarios o improcedente. Desde este prisma no habría pues discriminación.

No obstante, no es la primera vez que el tribunal de la unión europea se pronuncia en este sentido con nuestro país, pues recientemente también puso contra las cuerdas a la administración tras una demanda de un enfermera que concadenaba un contrato de trabajo temporal tras otros para ocupar puestos de trabajo fijos, que no responden a ninguna eventualidad perdiéndose así el sentido de la razón para causar derecho a celebrarlo, siendo ésta una práctica habitual, dictaminando así que estábamos ante un contrato indefinido

claramente, habiéndose celebrado anteriormente todos los contratos realizados a la actora en fraude de ley. (Adjunto esta sentencia también como anexo)

Por todo lo dicho con anterioridad, y entendiendo que esta sentencia ha supuesto un varapalo para nuestra seguridad jurídica, no dejo de entender el sentido que dicho tribunal quiere dar. Y lo comparto, pues creo que nadie puede dudar de los beneficios de la contratación indefinida frente a la eventual, tanto para trabajadores como para el conjunto de la sociedad en general, pues la estabilidad en puesto de trabajo facilita la vida y el perfeccionamiento de las labores que se llevan a cabo en el mismo y ello sobretodo en el sector público, ejemplos como el de la sanidad o la educación donde los distintos profesionales van rotando de un puesto de trabajo a otro, perjudican a los “clientes” como a los propios trabajadores.

Y en el caso que nos ocupa más concretamente, el de los contratos de interinidad, no se entiende que estos se celebren por periodos de tiempo tan largos en el tiempo. Que sea para una pequeña sustitución por vacaciones o por una baja corta se puede tolerar, pero que como en este caso, se alargue hasta 7 años este periodo, no. Entiendo que esa interinidad deja de cobrar sentido y por lo tanto se habrá de legislar y modificar los hasta ahora vigentes e implantar unos límites temporales para la celebración de Estos contratos. Al igual que se hizo con los contratos de obra (no pueden durar más de 3 o 4 años, o los eventuales, no más de 24 mensualidades dentro de una periodo de 30)

El estado debiera implantar como medida de promoción del empleo indefinido nuevas bonificaciones a estos contratos, de esa manera, los empresarios optarían por este tipo y no por el temporal, evitando de esta forma las desigualdades en lo que respecta a las indemnizaciones entre los trabajadores temporales y los que no lo son.

y ello porque esta situación laboral precaria que existe e impera en nuestro país no beneficia en nada a la economía y futuro de éste, en el sentido de que los trabajadores, al no tener una estabilidad laboral, estarán menos dispuestos a gastar, creando así un desequilibrio en el sistema económico y, por ende, en el desarrollo productivo del país.

Desde mi punto de vista, en resumidas cuentas, la clave está en reforzar el fomento de contratación indefinida y que los contratos temporales sean exclusivamente para momentos puntuales de producción, intentando reducir en la medida de lo posible el periodo máximo de éstos así como erradicar las prórrogas de los mismos para que no se vuelvan a suceder situaciones como a las que se remite el proyecto donde la temporalidad se confunde fácilmente con la perpetuidad.

## FUENTES:

- **Tipología de contratos, et:**  
[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/rd2720-1998.html#a1](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rd2720-1998.html#a1)

- **Sentencias: las sentencias expuestas como jurisprudencia tanto de la Unión Europea, así como de los TSJ de las distintas Comunidades Autónomas, se puede acudir al enlace con control+click.**

- **Artículo publicado en prensa:**

<http://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/03/30/58dc08bae5fdea41a8b4661.html>

- **conclusiones grupo de expertos sobre caso diego porras:**

<http://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/Documents/100217ConclusionesProvisionalesGrupo%20Expertos.pdf>

## ANEXOS

- **Sentencia TSJ de Madrid objeto de debate y estudio en este trabajo:**

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-TSJ-de-Madrid-reconoce-una-indemnizacion-a-una-interina-del-Ministerio-de-Defensa-a-quien-se-le-extinguio-el-contrato>

- **Directiva que ampara la resolución de Tribunal de la U.E**

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:es:PDF>

- **Sentencia interinos Tribunal de la UE en el mismo sentido que la analizada:**

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=183300&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=ES&cid=514079>