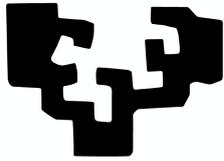


eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ZUZENBIDE
FAKULTATEA
FACULTAD
DE DERECHO

**LA SITUACIÓN DEL PERSONAL TEMPORAL AL SERVICIO
DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN EL
ORDENAMIENTO ESPAÑOL ANTE LA EXTINCIÓN DE SU
RELACIÓN DE SERVICIO**

Estudio de la extinción de los contratos de interinidad en el sector público y el de abuso por parte de la Administración Pública a través de la aplicación del Acuerdo Marco Europeo de trabajo de duración determinada

Autora: Anne Ugarteburu Cialceta

Tutor: Juan Pablo Landa Zapirain

Curso 2019/2020

ÍNDICE

1. Introducción	4
2. Distinción del personal laboral y funcional.....	5
3. El contrato laboral de duración determinada y el trabajador temporal.....	8
3.1 El Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada...11	
3.2 Mecanismos de protección del trabajador temporal.....14	
3.3 El trabajador indefinido no fijo.....15	
4. La relación laboral de interinidad y la Administración Pública.....	19
4.1 Derecho a permuta de los trabajadores interinos de la Administración Pública.....	21
5. Indemnización por extinción del contrato.....	24
5.1 El bien jurídico protegido por la indemnización en la contratación de duración determinada.....	25
5.2 Caso de Diego Porras y el posterior cambio de criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea	27
5.2.1 El caso Montero Mateos y sus consecuencias para con España.....	29
6. El caso particular del personal temporal sanitario.....	31
6.1 La interinidad y el personal sanitario.....	32
6.1.1 El abuso de la Administración en los contratos de duración determinada.....	33

6.1.2 Extinción de contratos de personal sanitario.....	35
7. Conclusiones.....	37
8. Bibliografía.....	40

1. Introducción

Es un hecho que en el ámbito laboral español existen dos modalidades bien separadas de empleados, como son el empleado con contrato de duración indefinida y el acogido a alguna modalidad de contratación de duración determinada. Con esta distinción como base, cabe realizar otro criterio de clasificación como es el personal laboral y funcionarial, con características dispares y regulación diferente para cada una de ellas. Además, el empleador va a poder ser público y privado. Este estudio va a centrarse en el empleador público para con los trabajadores de tiempo determinado, que como se observará, no se encuentran en una igualdad plena con respecto a otro tipo de empleados temporales.

Es un tema de gran interés doctrinal, pues en este trabajo existe una parte teórica donde coexisten conceptos y técnicas de contratación de los ámbitos funcionarial y laboral, la protección del trabajador temporal, la figura del indefinido no fijo, el derecho a la permuta o las indemnizaciones por la extinción del puesto. Términos que llevados a la práctica, con la jurisprudencia pertinente, son interiorizados de una forma más sencilla y práctica. Además, por ser un tema que se encuentra a la orden del día, la base jurídica resulta muy enriquecedora, que, según de qué manera se interprete, podrá resultar más o menos beneficiosa para con el trabajador.

Va a tratarse también un importante elemento que está profundamente normalizado en la órbita de la contratación temporal. El empleador público, al contratar personal interino, lo hace por un tiempo determinado, sin una claridad en el tiempo de duración del contrato en muchas ocasiones. Este hecho, uniéndolo al tiempo que puede transcurrir desde que un trabajador de esta categoría comienza la labor en un puesto, hasta que su contrato se extingue por razón de que la vacante se cubre, puede ser de más de 16 años, dejándolo, además, sin derecho a indemnización alguna, lo cual nos llevaría a plantear la existencia de una posición dominante y de abuso por parte de este empleador público.

Es un hecho que en este país es muy común la existencia de contratos de interinidad con empleos para el organismo público, que por no haber podido superar las pruebas pertinentes para lograr un puesto fijo, deben realizar su labor a través de contratos de duración determinada basados en una necesidad de este empleador. Pero, lo cierto es, que este tipo de personal carece de derechos básicos en algunas ocasiones, como pueden ser la permuta o la ya indicada indemnización por extinción del contrato. Va a tratarse y estudiarse esta situación desde una perspectiva argumental, basada en la Doctrina de grandes estudiosos del Derecho laboral y jurisprudencia de los altos Tribunales de la Unión Europea.

2. Distinción del personal laboral y funcional

El Ordenamiento Jurídico español distingue las figuras de empleado público con Estatuto funcional y empleado laboral. Esta diferenciación de figuras conlleva una gran confusión en la generalidad de la población, pero, al hablar de empleado público funcionario se despliegan en él el funcionario de carrera y el interino. Por el contrario, y tal y como se ha venido especificando anteriormente, el empleado público laboral tiene tres subcategorías, como son los trabajadores temporales, con contrato indefinido de plantilla e indefinido no fijo. Cuando la Administración Pública actúa en calidad de empleador, como si de una empresa privada se tratase, lo realiza por medio de contratos laborales, ya tengan una duración determinada o indeterminada.

Los artículos 35.2 y 103.3 de la Constitución Española llevan a la consideración de que la Legislación vigente debería realizar una clara distinción entre el personal funcionario y el personal laboral, viniendo estas últimas además, establecidas por las Leyes, Reglamentos o Convenios Colectivos, además de los contratos individuales; tal y como indica A. Ojeda Avilés¹.

¹ A. OJEDA AVILES, “*Los límites del paradigma laboral en la función pública*”, Relaciones Laborales-La Ley, número 3, Madrid, 1992, pág. 7 y S. DEL REY GUANTER *et alii*, *Seminario sobre relaciones colectivas en la función pública*, Sevilla, 1990.

Existe una serie de puestos que pueden ser ocupados por personal laboral en la Administración. Estos puestos pueden ser reservados a funcionarios públicos o excepcionalmente, pueden ser ocupados por personal que no ostente dicha condición. Estos supuestos se encuentran recogidos en el artículo 15 de la Ley de Reforma de la Función Pública, que aunque bien haya sido derogada, resulta de gran relevancia en la práctica y de tal modo los enumera Antonio V. Sempere Navarro²:

“-Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.

-Los puestos cuyas actividades sean propias de oficios, así como los de vigilancia, custodia y porteo y otros análogos.

-Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores.

-Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan cuerpos o escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.

-Los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración y auxiliares que comparten manejo de máquinas, archivo y similares.

-Los puestos con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo.

² SEMPERE NAVARRO Antonio V, “Problemas asociados al empleo del contrato de interinidad en las administraciones públicas” Serie Claves del Gobierno Local, 2 pág 66

Además de los supuestos señalados, también son admisibles los dis- puestos en la Ley 13/1986, de 14 de abril, de fomento y coordinación gene- ral de la investigación, en relación con su utilización para la realización de determinados proyectos de investigación, así como la vinculación de tra- bajadores mediante contratos de trabajo en prácticas.”

Cuando las Administraciones actúan como empleadoras, el ordenamiento jurídico al que quedan sujetos es aquel en cuya virtud haya nacido el contrato. Con lo cual, el Ordenamiento Laboral será de aplicación a los trabajadores de las administraciones públicas, de lo contrario, irían en contra de los principios de legalidad y sujeción de los poderes Públicos a la Constitución; de acuerdo con el artículo 9.1 de la misma³.

Con todo lo expuesto, se llega a la conclusión de que no existe una gran diferenciación entre el vínculo funcional y el vínculo laboral de los empleados, pero, tal y como recoge el artículo 7 TREBEP en cuanto a la normativa aplicable al personal laboral, se regirá además de por la legislación laboral y y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

Esta dicotomía entre el personal laboral y personal funcionario no existe en otros países de la Unión Europea, razón por la que es una figura observada con desconfianza por los mismos. Bruselas ha llegado a exigir que se adopten medidas para que todo el personal tenga el mismo régimen jurídico funcional a través de la unificación de ambas categorías.

Tomando como base el artículo 8 del Estatuto Básico del Empleado Público⁴ que dice: *“Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales. 2. Los empleados públicos se clasifican en:a) Funcionarios de carrera.b) Funcionarios interinos.c)*

³ Artículo 9 Constitución Española: *“Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.”*

⁴ Estatuto Básico del Empleado Público RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal. d) Personal eventual.”

Se observa la conceptualización de quiénes son considerados empleados públicos.

En primer lugar, el funcionario de carrera, dotado por un modelo preferente funcionarial del artículo 103.3 de la Constitución Española, que alude a los principios de mérito y capacidad, y que por tanto, están vinculados a la Administración Pública por relación estatutaria de Derecho Administrativo, no de carácter laboral.

Cuando se habla de funcionarios interinos (artículo 15.1.c) ET) y personal eventual, se trata de nombramientos administrativos, es decir, son nombrados para realizar labores de funcionarios de carrera o las expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial cuando se de alguna de las circunstancias contempladas en el artículo 10 ó 12 del texto legal.

Además de la contratación con carácter de interinidad y la eventual, La Administración Pública cuenta con la posibilidad de formalizar contratos temporales, con lo que las contrataciones por este empleador, tal y como se ha venido expresando con anterioridad, además de indefinidas, podrán tener una duración temporal, a pesar de que el legislador a través del Estatuto de Trabajadores se decante explícitamente por el contrato indefinido al añadir las condiciones del artículo 15 del texto legal al contrato de carácter temporal⁵.

3. El contrato de duración determinada y el trabajador temporal

Al hablar de contratos de tiempo determinado, nos encontramos ante una figura de empleador laboral. En este sentido, el empleador busca satisfacer unas necesidades concretas, y basándose en esa necesidad, tiene la posibilidad de contratar a personas, sin

⁵ Juan López García - Daniel Toscani Giménez “*Funcionarios y Personal Laboral Interino*”, págs 5-17

haber superado las pruebas necesarias para disponer de un puesto fijo, para cubrir esas labores.

Durante la última década del siglo XXI y por razón de la crisis económica que azotó el Estado español, las administraciones Públicas incrementaron lo que a día de hoy se ha dado a llamar la “laboralización” del Personal de las Administraciones. Con las leyes de presupuestos decretadas por el Gobierno en el año 2010, las Administraciones perdieron la posibilidad de contratar nuevo personal, ya sea funcionario o laboral, no por ello perdiendo la opción de prestar los servicios que la legislación les encomendaba. De esta manera, comenzaron, bajo el amparo de artículo 40 de la Constitución Española⁶, a crear programas laborales aprovechando las bajas, jubilaciones o exenciones de funcionarios con carácter de empleado fijo.

Para que pueda llevarse a cabo un contrato de tiempo determinado deberán tenerse en cuenta los supuestos que establece el artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores, que establece:

“1. 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.

⁶ Artículo 40 C.E.: “Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.”

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.

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.”

En principio, las necesidades del puesto de trabajo deberán ser cubiertas a través de contratos indefinidos, siguiendo los principios de mérito y capacidad, pero, cuando concurra una necesidad, podrá procederse a la creación de un puesto de trabajo de

carácter temporal. Se trata del llamado **principio de causalidad**, que, tal y como explica Susana Rodríguez Escanciano⁷: *“La regla principal a estos efectos queda cifrada en la aplicación del denominado principio de causalidad, entendiendo este en el sentido de exigir la concurrencia de una necesidad, desde el punto de vista productivo u organizativo, capaz de justificar el empleo a término”*.

Con base en el importante caso C-103/18, más conocido como caso De Porras, que se examinará a continuación, resulta de vital importancia destacar que en una larga lista de contratos creados por las Administraciones, en este caso por la Comunidad de Madrid, el principio de causalidad no se cumpliría de ninguna de las maneras, dado que no responden a meras necesidades provisionales que justificasen un empleo a término, sino que tenían por objeto atender necesidades permanentes y estables de personal del Servicio de la Salud de esta Comunidad.

Esta regla admite alguna excepción, y el Órgano Público se basa en estas para proceder a aplicar dicho principio. Aunque cada vez más limitadas, las relaciones laborales especiales, como son el servicio doméstico o el fomento de contratación de personas con discapacidades, permiten la aplicación de la causalidad.

3.1 El Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada

Resulta de vital importancia hacer referencia al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada (en adelante Acuerdo Marco)⁸. Esta directiva, promulgada el 28 de junio 1999 , tiene la finalidad de aplicar el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración

⁷ RODRIGUEZ ESCANCIANO Susana: *“Trabajador indefinido no fijo al servicio de la Administración e interino por vacantes: similitudes y diferencias”* NUM 12, 2010 Pags 33 - 42

⁸ Directiva 1997/70/CE, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada. DOCE L 175/43

determinada del 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones de ámbito europeo CES, UNICE y CEEP⁹.

Esta Directiva tiene como objetivo la mejora de las condiciones de trabajo de las personas contratadas a través de un contrato de tiempo determinado, y el abuso del recurso a lo que se consideran modalidades atípicas de contratación laboral, dado que en España se permite privar de algunas ventajas, o derechos a quienes prestan un servicio de manera temporal.

Este Acuerdo Marco se creó por voluntad de los representantes sociales y económicos europeos, y se trata de un Acuerdo Sindical elevado a Directiva con la finalidad de terminar con los abusos y problemas que podían darse en el ámbito de los contratos de duración determinada. Con la nueva Directiva se incluye la prohibición de establecer condiciones poco favorables para las personas con contrato temporal, y disposiciones resultarán de gran relevancia en el futuro, como la mejora de calidad del trabajo de este tipo de empleado o la prevención de los abusos a través de la concatenación de contratos.

Las cláusulas más relevantes para el estudio de este trabajo son las que tienen que ver con la discriminación de los trabajadores por motivo de su tipo de contrato, la prevención del abuso de las AAPP en calidad de empleadoras al crear un puesto de trabajo de carácter temporal o qué se entiende por trabajador determinado al amparo de la presente Directiva.

En este sentido, nos encontramos, en primer lugar con la cláusula 3, que indica qué se entiende por trabajador 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*

⁹ GÓMEZ GORDILLO Rafael: “Revista de Derecho Comunitario Europeo” NUM 56, Enero-Abril 2017- Págs 240 - 255

una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado (...). La razón de la importancia de este punto es la definición de un trabajador con contrato de duración determinada, pues establece que se determina el final del contrato o las condiciones objetivas del mismo.

En segundo lugar, y en cuanto a la cláusula 4 apartado primero del Acuerdo Marco, cabe resaltar: “*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.*” Es decir, gracias a este apartado se ha esclarecido la discriminación por parte del empleador sobre el trabajador por el hecho de tener un contrato de carácter temporal, evitando así una situación de precariedad sobre el mismo en cuanto a derechos tales como la permuta o la indemnización por extinción del contrato en caso de los interinos. Este apartado resulta de gran importancia y parte argumental de casos como De Porras, que se estudiarán a lo largo del trabajo.

En tercer y último lugar se encuentra la quinta cláusula: “*A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con 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 tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas: a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales; b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada; c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.* 2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada: a) se considerarán “sucesivos”; b) se

considerarán celebrados por tiempo indefinido.” Con este apartado, el Acuerdo Marco señala la necesidad de prevención ante el abuso del empleador a través de la concatenación de contratos de carácter temporal. Este hecho está profundamente normalizado en nuestra sociedad, pues el empleador público tiene la posibilidad de concatenar diferentes contratos de carácter temporal sin ser penalizado por ello. A raíz de esta directiva, los Tribunales¹⁰ han venido otorgando a los trabajadores temporales la consideración de indefinidos no fijos, para que así, con la posibilidad de optar a la indemnización de 20 días de salario por año trabajado, castigan la acción de la Administración Pública en calidad de empleadora, como medio para la prevención de dicho abuso.

3.2 Mecanismos de protección del trabajador temporal

Con la finalidad de proteger a la persona individual que realiza el trabajo para la administración, e intentando evitar los abusos por parte de la misma, la Ley recoge diversas previsiones. Con la última reforma del Estatuto de los Trabajadores a través del Real Decreto ley 5/2001, el artículo 15 enumera una serie de mecanismos de protección con carácter generalizado a todos los tipos de contrato. Entre ellos, pueden encontrarse:

- Reducir las aún excesivas tasas de temporalidad existentes
- Evitar la utilización abusiva o fraudulenta de las distintas modalidades temporales legalmente previstas
- Fomentar el empleo estable y de mayor calidad
- Otorgar garantías adicionales a los trabajadores temporales.

Por otro lado, el artículo 15.5 del Estatuto hace referencia a la negociación colectiva. Según lo recogido en este apartado, se busca evitar la concatenación de contratos temporales. La razón por la cual se nombra la negociación colectiva es, en principio, que el único método de impartir justicia sobre los trabajadores es acudir a tribunales

¹⁰ STSJ Madrid, 26 de junio 2018, R 56/2018

cuando exista una irregularidad en el contrato o situación de dicho trabajador. Pero, gracias a la negociación colectiva, puede actuarse de manera preventiva en lo que a la protección del trabajador se refiere, eliminando tipos contractuales, fijando puestos de trabajo que deberán ser cubiertos de un modo u otro o sometiendo a informe a los empleadores.

Según la cláusula quinta del Acuerdo Marco, la renovación de un contrato temporal se basa en razones objetivas, especificando el número máximo de renovaciones posibles. Pero, a pesar de que los convenios y el Acuerdo Marco se esfuerzan en prevenir los abusos a través de medidas preventivas, estos son un hecho que requiere conductas apropiadas, no así combatirlos con nuevos requisitos.

A pesar de que el convenio colectivo recoge las medidas de prevención de abusos, o las medidas para facilitar el acceso de los trabajadores temporales a una formación profesional continua, no se trata de un exigencia, por lo que el propio empleador, al ver que se trata de una invitación y no una obligación, puede decidir si aplicarlo o no, dependiendo del tipo de instrumento que se adopte en el ámbito funcional y personal de cada uno de ellos.

3.3 El trabajador indefinido no fijo

La tensión entre los dos complejos normativos que se dan en el Estado Español, como son la vía laboral y la administrativa, por razón de los principios y finalidades distintos de ambos ámbitos, es más patente en relación a la calificación del contrato. Esto es así dado que la utilización irregular llevará a la conversión del contrato en indefinido al tratarse del ordenamiento social. Este hecho choca con las exigencias de los principios de igualdad, mérito y capacidad que se exigen para el acceso a una plaza de carácter fijo en un ámbito público.

Incluso jurisprudencialmente ha resultado de gran complicación llegar a una posición definitiva en este aspecto. En muchas ocasiones alegando la presunción de estabilidad¹¹ para poder así defender la aplicabilidad del ordenamiento laboral.

Estos hechos han llevado a la creación de una distinción entre la figura de trabajador fijo e indefinido no fijo. Al hablar de trabajador fijo, se refiere a aquellos que han superado las pruebas de selección a través de los tres principios y por consiguiente obtienen su plaza. El trabajador indefinido no fijo, por el contrario, es aquel que obtiene su puesto dadas las irregularidades, viéndose el empleador en la obligación de darle cobertura definitiva de la plaza.

El Tribunal Supremo creó doctrina¹² a este respecto al establecer, en varias ocasiones, que:

“ No puede entenderse que las entidades y organismos públicos quedan exentos de someterse a la legislación social cuando, actuando como empresarios, celebren y aparezcan vinculados con sus trabajadores por medio de contrato laboral (...) y ello a pesar de los principios constitucionales (...) Negar tal sometimiento iría en contra del Mandato del Artículo 9.1 de la Constitución Española, que sujeta, no solo a los ciudadanos, sino también a los poderes públicos (...)

Susana Rodríguez Escanciano¹³ considera que a día de hoy se regulariza la existencia de una tercera figura, la triple clasificación de fijo, indefinido o temporal, que se recoge, además, en el artículo 11.1 del EBEP.

Habrà de tenerse en cuenta, además, que una parte de la doctrina se posiciona contraria a la existencia de esta figura indefinida no fija para los contratos estatutarios, dado que, según su criterio la figura de indefinido no fijo ha sido creada por la jurisprudencia del

¹¹ SSTS 15 junio 1989 (RJ 1989,4587)

¹² SSTS Social 12 de julio 1994 (RJ 1994,5714)

¹³ RODRIGUEZ ESCANCIANO Susana: *“Trabajador indefinido no fijo al servicio de la Administración e interino por vacantes: similitudes y diferencias”* NÚM 12, 2010 Pags 33 - 42

orden social y se aplicará para los trabajadores laborales con carácter temporal, pero en caso de empleados estatutarios deberá regir el Derecho administrativo.

Cuando se da una concatenación de contratos de carácter temporal para suplir una necesidad permanente, existiendo así lo que se denomina un abuso por parte de la Administración contraria a la Cláusula 5 del Acuerdo Marco, se puede justificar la creación de un contrato indefinido con un juicio permanente y favorable a la existencia de mérito y capacidad capaz de suplir la falta de prueba selectiva. Pero, no puede atribuirse fijeza a su adscripción indefinida, pues no se trata de un puesto fijo con las características que el Ordenamiento requiere. El Tribunal Supremo intenta especificar el alcance jurídico de ambas ideas entendiendo que el contrato temporal ilícito se prolonga hasta la provisión definitiva o amortización de la vacante correspondiente, pero esto no equivale a la adquisición de fijeza con adscripción definitiva en el puesto que ocupa. La fijeza corresponde a la calificación subjetiva del trabajador, y no así el carácter indefinido, que se refiere objetivamente al vínculo, pero no al empleado en sí mismo considerado.¹⁴

El caso C-103/18¹⁵ resulta de gran importancia en este ámbito. Tras el Caso De Porras, el ordenamiento se ha visto en la obligación de resolver cuestiones de estas características intentando transformar personal estatutario temporal en indefinido no fijo. En este caso, un empleado temporal interino ocupa un puesto de trabajo a través de contratos de tiempo determinado entre los años 1999 y 2015, año en el cual no concurrió al único proceso selectivo para acceder a la plaza de su puesto. En 2016 solicitó el reconocimiento como personal estatutario fijo o similar basándose en los principios de permanencia e inamovilidad, y alegando ser víctima de un comportamiento abusivo por parte del empleador por la utilización de sucesivas relaciones de duración determinada, todo ello con respecto a la cláusula 5, apartado 1 del Acuerdo Marco. La Comunidad de Madrid estimó que el acceso a la condición de

¹⁴SEMPERE NAVARRO A.V y QUINTANILLA NAVARRO R.Y: “ *la contratación laboral en las Administraciones Públicas*” Pamplona, 2003, pág. 114

¹⁵ Caso C-103/18 Sánchez Ruiz - Asuntos acumulados

personal estatutario fijo se reserva a las personas que superan un proceso selectivo, y que este empleado tiene la posibilidad de acceder a la misma superando dicho proceso. Ahora bien, el juzgado remitente opina que el con las relaciones de duración determinada encadenadas entre sí, el trabajador temporal cumple las mismas funciones que el personal estatutario fijo, aclarando la posibilidad de transformar al personal estatutario temporal en personal indefinido no fijo, que resulta de la Jurisprudencia del Tribunal Supremo. Pero, esta medida no es satisfactoria en cuanto a la lucha del abuso por parte de la Administración en la concatenación de contratos de tiempo determinado.

Además, el Tribunal de Justicia, al igual que los Juzgados de la Comunidad de Madrid opinan, que la transformación de los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en indefinidos no fijos, no permite alcanzar la finalidad que la cláusula 5 del Acuerdo Marco busca al hablar del abuso por parte de los Entes Públicos. Añaden también que a diferencia de los contratos de trabajo por tiempo indefinido, la transformación de un empleado público con nombramiento de duración determinada en indefinido no fijo no les permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal estatutario fijo.

En conclusión, la transformación de un contrato determinado en uno fijo está totalmente excluida en el Derecho Español, dado que solo será posible a raíz de la superación de un proceso selectivo. Por lo tanto, aunque el Acuerdo Marco se opone a las decisiones que los Tribunales Españoles han venido tomando, las vías para resarcir a esos trabajadores de manera individual van a tener que basarse en indemnizaciones y creaciones de contratos indefinidos no fijos, aunque estas soluciones no resuelvan el problema del abuso continuado de la Administración sobre el personal.

4. La relación laboral de interinidad y la Administración Pública

Antonio Sempere Navarro¹⁶ realiza una concreta definición del contrato de interinidad al indicar:

“Se considera contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.”

En este contexto, y teniendo en cuenta que se trata de otro de los supuestos de contratación temporal, se regula en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores que indica que se dará el contrato de interinidad *“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”*.

Resulta de gran importancia distinguir la relación laboral de interinidad respecto del funcionario interino: el contrato de interinidad es aquel que se crea para sustituir un puesto de trabajo, y el funcionario interino, por el contrario, recoge una figura de funcionario de pleno derecho, que se lleva a cabo con total licitud y nombramiento.

Cabe destacar de esta figura que esta condición de interinidad laboral fue pensada en sus inicios como una opción provisional, que, durante los años de crisis anteriormente citados fue cogiendo una relevancia que lo llevo a que personal que debía ser contratado por periodos cortos, perdurase en ese puesto durante más de 5 años, y toda una vida laboral en muchas de las ocasiones. En este aspecto nos encontramos con la Sentencia de 2018 resuelta por el TJUE a través de la sentencia 5 de Junio de 2018, también conocida como Montero Mateos¹⁷. En este caso, una trabajadora fue contratada el 13 de marzo de 2007 para el desempeño de funciones de Atención Social de la Consejería de

¹⁶ SEMPERE NAVARRO Antonio V, *“Problemas asociados al empleo del contrato de interinidad en las administraciones públicas”* Serie Claves del Gobierno Local, 2 pág 87

¹⁷ TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14) resuelto por el TSJUE a través de la sentencia 5 de junio de 2018 en el asunto C-677/16 también conocida como Montero-Mateos.

Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid con un contrato de interinidad por vacante. Tras un proceso selectivo para la consolidación de empleo, la demandante no superó el proceso selectivo, por lo que, tras otorgar ese puesto a otra persona, el 30 de septiembre de 2016, 9 años más tarde, se le comunicó la extinción de su contrato. En dicha sentencia de la Sala de lo Social de Madrid se puntualiza que¹⁸ *“no se podía conocer la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga”*. A pesar del desconocimiento por parte del empleado de la duración del contrato, existe, en la legislación privada un umbral de temporalidad de 3 meses por el cual pierde su validez, e invocación para calificarlo como contrato fijo. Para las Administraciones Públicas su duración coincidirá con el tiempo que duren los procesos conforme a la normativa específica; artículo 70 TREBEP:

“(…) En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.”

Por consiguiente, y basándose en la excesiva temporalidad del contrato de interinidad, el Tribunal estimó que en ese caso concreto procedía conceder a la ya no empleada, una indemnización de 20 días por año con un límite de 12 mensualidades.

Elevado el caso al TSJUE, y enterrando la doctrina de Diego Porras, el Tribunal Europeo consideró, a través de una diferenciación entre las causas objetivas para el despido y el paso del tiempo y necesidad por la que se creó el contrato de interinidad, que la Cláusula 4.1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de una indemnización a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de elección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, como el contrato de interinidad de que se trata el litigio, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede

¹⁸ TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14) resuelto por el TSJUE a través de la sentencia 5 de junio de 2018 en el asunto C-677/16 también conocida como Montero-Mateos. Paragraf. 64

indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva.

4.1 Derecho a permuta de los trabajadores interinos de la administración

Los Convenios Colectivos de los trabajadores, como por ejemplo el Convenio Colectivo del personal Laboral, en su artículo 24¹⁹ limita la opción de disfrutar el derecho a la permuta a los trabajadores fijos con contratos indefinidos o fijos discontinuos, de acuerdo con lo indicado por Lourdes Mérate Martín²⁰, por lo que las personas con contrato de interinidad de la administración, a pesar de que sus contratos sean de larga duración en la mayoría de los casos, no pueden disfrutar de una conciliación familiar, dado que tendrán que desplazarse lo que sea requerido para acudir al puesto de trabajo en el lugar en el que fuera necesario. Esta sería otra de las diferencias que se da entre el personal fijo y temporal, con la discriminación que supone que el personal interino no pueda aspirar una permuta al igual que el empleado fijo, o al menos con las facilidades que este segundo grupo tiene para poder acceder a ella.

Con el fallo a favor de trabajadores en Sentencias²¹ de largos periodos de tiempo en el ámbito de la interinidad y considerando que el ordenamiento trata de introducir y tratar con igualdad a este tipo de trabajadores, se ha venido reconociendo el derecho de permuta del trabajador interino.

Aquellos casos en los que se ha denegado el derecho a la permuta a los funcionarios interinos (así como en la Junta de Galicia²²), han sido basados por parte de los tribunales en que el convenio y la normativa aplicable no concedían dicho derecho a personal interino, a pesar de tener que desplazarse más de 200 kilómetros para poder

¹⁹ Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía

²⁰ MORATE MARTÍN Lourdes: *“Equiparación de Derechos entre los empleados fijos y temporales. Medidas para reducir la temporalidad en la Administración”* Pág. 30

²¹ Sentencia Juzgado N°3 421/2019 de 9 Octubre 2019

²² Sentencia del Tribunal Constitucional 149/2017 de 18 de diciembre.

llegar a su puesto de trabajo o que situaciones excepcionales les hagan esa labor insostenible. Amparándose en el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, justificaban la denegación a este derecho fundándose en que existen determinados derechos que ostentan los trabajadores fijos, pero no así los temporales o los indefinidos no fijos.

En Tribunal Constitucional, por el contrario, falla a favor de los trabajadores interinos al interpretar que no solo está en juego el Derecho laboral en este tipo de casos, sino el derecho a la igualdad del artículo 14 de la Constitución en relación con el Artículo 39.3 de la misma, como derecho fundamental de los ciudadanos o el derecho a la conciliación de la vida familiar y personal, sin plantearse en ningún momento si se trata de trabajadores temporales, interinos o de corta o larga duración. Habrá de tenerse en cuenta, tal y como se ha indicado anteriormente, que en el caso 149/2017 de 18 de diciembre, además, dichas trabajadoras llevaban 22 y 18 años respectivamente con el régimen de interinidad.

Sentencias de juzgados más próximas en el tiempo reconocen desde su primera instancia el derecho a la permuta de los trabajadores, lo cual resulta un gran avance en el Ordenamiento Jurídico Español, pues, como se ha venido explicando, ya no es solo un derecho que deba establecerse en un convenio para el trato digno a los trabajadores, sino que nos encontramos ante la vulneración de un derecho fundamental recogido en la Constitución Española, por el cual, las personas son iguales ante la Ley, y todas ellas tienen derecho a una vida privada, familiar y social, no teniendo que desplazarse horas para poder llegar a su puesto de trabajo.

En este sentido, el Juzgado de lo Social N°3 de Ciudad Real²³, falla en favor de dos trabajadoras interinas al reconocerles el derecho a permutar sus puestos de trabajo para poder acudir a centros más cercanos a sus domicilios. Además, el juzgado añade que la única diferencia en cuanto a los contratos es la consideración de interinidad, dado que:

²³ Sentencia 421/2019 de 9 Oct. 2019, Proc. 513/2018

“Incluso en cuanto a categoría profesional, funciones a realizar y en definitiva condiciones laborales, lo que impide la justificación de la diferencia de trato de dichas trabajadoras, diferencia de trato que vulneraría el artículo 14 CE”

Resulta de gran relevancia tener este hecho en cuenta, pues incluso la calificación del empleado es la misma. ¿Cómo puede una situación de empleo por un tiempo determinado suponer tal diferencia entre dos trabajadores del mismo puesto? Es esta la pregunta a la que da respuesta el Tribunal Constitucional y los demás juzgados a raíz de la Jurisprudencia creada, pues, tratan de hacer disminuir los tratos degradantes y discriminatorios a trabajadores que, además de no correr con la suerte de tener un puesto fijo, se ven afectados por no formar parte de derechos recogidos en el convenio colectivo, no pudiendo así acceder a posibilidades tan básicas como desempeñar su trabajo en una distancia prudencial de su domicilio particular.

Xabier Boltaina Bosch²⁴ recoge en un análisis que de la misma manera que se reconoce al personal fijo, deberá hacerse con el personal laboral temporal, habiendo de tener en cuenta que la permuta supone el cambio de puesto, ya sea solicitado por un fijo o un interino. La fiscalía se inclina por una interpretación amplia de la igualdad de derechos, según expone Boltaina.

La temporalidad de un contrato por sí sola no debería justificar una diferencia de trato entre los trabajadores, dado que no existe razón objetiva para ello. Siempre que al permutarse, el nuevo puesto de trabajo cumpla las condiciones de interinidad para dicho empleado, sin alterar la calificación jurídica del contrato, no existe problema relevante para que no pueda acceder a ese derecho.

²⁴ BOLTAINA BOSCH Xabier: *“Función Pública. Trabajadores y funcionarios interinos vinculados a la cobertura de la plaza” totum revolutum sobre el derecho a la indemnización* La administración Práctica: enciclopedia de administración municipal N°8, 2018 Fundación Dialnet, pág 40

5. Indemnización por extinción del contrato

Con la finalización o extinción del contrato, el Estatuto de los Trabajadores recoge, en sus artículos 49 en adelante, el derecho a una indemnización por razón de dicho término. Como se ha venido indicando anteriormente, en el Derecho Español existe una diferencia de trato entre los trabajadores temporales e indefinidos. Al hablar del trabajo temporal, dentro del mismo se encuentran los contratos formativos, de relevo y de interinidad, que se extinguirán válidamente con la llegada de su término, y que, por lo tanto, no reciben ninguna indemnización. En este sentido, la legislación nacional no reconoce indemnización alguna para el personal interino que haya realizado labores, aunque estas sean a largo plazo. El segundo subgrupo sería el de contratos de trabajo temporales, que, tal y como se indica en el artículo 49.1.c)²⁵ refiere una indemnización de 12 días de salario por año trabajado. Además, la disposición transitoria octava del Estatuto de los Trabajadores establece un régimen de incremento paulatino de la indemnización al llegar a su término, por lo que la cantidad a indemnizar incrementará desde los 8 días de salario por año de servicio con anterioridad al 31 de diciembre de 2011 hasta los 12 días de salario por año de servicio en los contratos suscritos con posterioridad al 31 de diciembre de 2014. Para los contratos indefinidos, el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores²⁶ prevé una indemnización por extinción legal del contrato de 20 días de salario por año trabajado.

Además de las expuestas anteriormente, el ET prevé otra serie de indemnizaciones que se aplican de igual manera a trabajadores indefinidos o temporales. En primer lugar se encuentra el despido improcedente, aquel que carece de causa o no es suficiente la causa alegada por el empleador, con una indemnización de 33 días de salario por 12

²⁵ Artículo 49.1.c) ET: *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.*

mensualidades, tal y como establece el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo en los contratos de trabajo suscritos antes del 12 de febrero de 2012, en los que la indemnización se calculará hasta 45 días de salario por año de servicio con el límite de 42 mensualidades; tal y como establece la disposición transitoria undécima del Estatuto.

Finalmente y en relación a esta cuestión indemnizatoria, el artículo 15.6 del Estatuto en transposición a la Directiva 1999/70/CE, el Acuerdo Marco, establece que los trabajadores temporales tendrán los mismos derechos que los indefinidos “*sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato*”.

Partiendo de este hecho y tomando en cuenta el mencionado Acuerdo Marco sobre duración determinada, el mismo habla de las “condiciones de trabajo” y no discriminación entre trabajadores por razón de la naturaleza de su contrato. Siendo la legislación europea tendente a igualar la naturaleza de los contratos con base en la igualdad entre los trabajadores y sus condiciones, cabría deducir que la legislación nacional resulta contraria a la europea por denegar la indemnización al trabajador interino, hasta 2016.

5.1 El bien jurídico protegido por la indemnización en la contratación

Cuando un empleador indemniza a un trabajador, lo hace con la finalidad de compensarle por un daño sufrido en la esfera personal o patrimonial del mismo, que no pueda ser reparable *in natura*. Cuando un contrato temporal llega al vencimiento del término, no produce por sí mismo daños al trabajador; de la misma manera cuando se cumple una condición resolutoria por parte del mismo.

El ordenamiento laboral en sí mismo contempla dos posibilidades de despido como son las causas objetivas para el despido como contratar por tiempo determinado, ambas dirigidas a una protección de los intereses de las empresas y del interés general del empleo. Sea cual sea la opción elegida por parte del empleador para la creación de un

contrato *deberá* cumplir con estos requisitos para la protección de los trabajadores en cuanto al principio constitucional de la estabilidad en el empleo, en el caso del despido por causas objetivas, a través del reconocimiento a los trabajadores afectados con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, tal y como se ha establecido anteriormente, y en la contratación temporal, a través de la indemnización de 12 días de salario por año trabajado, con la finalidad de evitar el abuso por parte del empleador, dado que el coste de la temporalidad puede no beneficiar a las empresas, fomentando indirectamente la creación de contratos indefinidos.

La causa objetiva de extinción de la relación laboral temporal tiene un doble efecto: en primer lugar y en referencia a la empresa, le permite satisfacer una necesidad en una obra temporal, atendiendo al principio de causalidad. En lo que al trabajador se refiere, le permite disponer de un empleo aunque este no sea estable, pero con conocimiento de que el mismo no va a tener un carácter permanente en el tiempo.

En el Caso Montero Mateos que se va a estudiar en profundidad a continuación, no cabe una indemnización por despido objetivo dado que no se produce daño alguno, comparado a los daños que se dan en los casos de indefinidos, en la trabajadora a pesar de tratarse de un contrato temporal. A pesar de este hecho, María Sepúlveda Gómez²⁷ indica echar en falta en ese razonamiento el hecho de que la contratación temporal, además de compartir con la contratación indefinida las mismas causas de extinción, alberga por su propia naturaleza una causa de extinción que es exclusiva de este tipo de contrato, esto es, el pacto de la duración de la relación laboral en base a la llegada de fecha, condición resolutoria o término.

En opinión de Sepúlveda, la indemnización por terminación del contrato temporal no es por razón de la pérdida del empleo, sino una compensación por el sacrificio de no contar con expectativas de un empleo estable. El legislador no protege al empleado temporal dado que ni siquiera llega a tener la opción de optar a un empleo estable, y por

²⁷ SEPÚLVEDA GÓMEZ María: “*La indemnización por extinción del contrato de interinidad*” TEMAS LABORALES núm 144/2018 pág 194

tanto, ese trato poco favorable hacia el trabajador temporal resulta contrario a la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo Marco de trabajo temporal.

5.2 Caso de Diego Porras y el posterior cambio de criterio del Tribunal Europeo

Al llevar esta teoría tratada a su aplicación en la práctica, es indispensable mencionar, en primer lugar y como base al ámbito de las indemnizaciones el Caso De Diego Porras, que, aunque el mismo haya sido tratado y estudiado en numerosas ocasiones, resulta necesario para poder comprender el cambio de criterio que tuvo el Tribunal Europeo en el posterior Caso de la Señora Montero Mateos.

El asunto C-596/14 trataba un caso de interinidad para la sustitución de un trabajador con reserva de puesto, teniendo en cuenta que cuando se incorporó dicho trabajador, la empleada abandonó su puesto sin indemnización alguna en aplicación del artículo 49.1.c)²⁸ del Estatuto de los Trabajadores, pues exceptúa a los interinos del derecho a la indemnización de 12 días de salario por año trabajado, a pesar de la duración de en torno a 9 años de la empleada.

El hecho de que la Ley Española no reconozca indemnización alguna al personal interino y a los contratos formativos, planteó al Tribunal dudas con respecto a la correcta aplicación de la cláusula 4 apartado 1 del Acuerdo Marco de 1999²⁹, pues a los trabajadores fijos con una extinción por causa objetiva se reconocía indemnización. Se confirma en este caso la diferencia de trato que existe por parte de las Administraciones

²⁸ Artículo 49.1.c) E.T: *“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.”*

²⁹ Apartado 1 de la cláusula 4 Acuerdo Marco: *“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.”*

Públicas entre el personal temporal y los trabajadores fijos comparables a este, aunque este asunto debería tratarlo el órgano nacional pertinente. Por lo tanto, y en cuanto a la sentencia que se está tratando, la pregunta lleva en sí misma la afirmación de que la llegada de fecha concreta, la realización de obra o servicio determinada o la producción de un hecho o acontecimiento determinado como causas de terminación de trabajo se consideran condiciones objetivas para la finalización de la relación laboral, que, aunque en la teoría es de esta manera porque satisface una necesidad temporal de la producción de la empresa, no son causas que se reconozcan en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, puesto que este precepto se limita a clasificar en una lista cerrada las causas objetivas de despido al indicar que el contrato podrá extinguirse:

- “ a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. (...)*
- b) Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. (...)*
- c) Cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo. (...)*
- e) En el caso de contratos por tiempo indefinido concertados directamente por entidades sin ánimo de lucro para la ejecución de planes y programas públicos determinados,(...)”*

Así, y con esta enumeración de causas objetivas, el trabajador que las sufre obtendrá la indemnización de 20 días de salario por año trabajado. Por lo que, la forma en que se realiza la pregunta resulta de gran relevancia para la posterior decisión del Tribunal. Con el fallo del Tribunal en favor de que la trabajadora obtuviera la indemnización por causa de despido objetiva, se ha dado lugar a numerosas situaciones en que los tribunales nacionales concediesen a trabajadores interinos con una finalización de contrato la misma indemnización que se les otorga a los trabajadores fijos por considerar el artículo 52 del Estatuto aplicable a los mismos.

5.2.1 El caso Montero Mateos y el cambio de criterio del Alto Tribunal

Cuando la Sentencia De Porras fue trasladada al ordenamiento Español, casos posteriores³⁰ sobre interinidad fueron resueltos con el criterio seguido por el Tribunal Europeo en lo que a las indemnizaciones se refiere, considerando que la extinción de un contrato temporal se consideraba una causa objetiva por la que el empleado debía obtener indemnización conforme con el ET.

Años más tarde, el asunto Montero Mateos causó un cambio radical al punto de vista del Tribunal Europeo, pues se trata de una cuestión idéntica del famoso caso De Porras. A pesar de que anteriormente se ha venido estudiando el caso, a continuación se va a tratar el cambio de criterio del Alto Tribunal, basado en una serie de causas fácticas. En este caso, la cuestión prejudicial se plantea desde la perspectiva de si la extinción por contrato de interinidad por vacante es una razón objetiva que pueda justificar el trato menos favorable respecto de un trabajador fijo que ha sido despedido por una causa legalmente entendida como objetiva. En este ámbito, la cláusula 4 apartado 1 de la Directiva prohíbe el trato menos favorable por el hecho de tener un contrato de duración determinado, a menos que se justifique por razones objetivas. Con lo cual, trata de averiguar si está justificado que se excluya a este tipo de trabajador del derecho a la indemnización. Lo cierto es, que entienden que en un contrato de duración determinada la terminación del contrato está pactada por las partes, es decir, el empleado acepta dicho trabajo teniendo en cuenta que en algún momento llegará a su fin, mientras que un empleado fijo despedido, lo es por causa unilateral de la empresa sin un anterior pacto ínter partes de que al cabo de un tiempo se extinguirá.

Las conclusiones de la Abogada General del caso Montero Mateos hace referencia a ciertos elementos de gran importancia, pues no considera que se trate de situaciones comparables. Esto es así porque, en su opinión, la extinción de un contrato fijo es indemnizado para compensar las frustraciones de continuidad de la relación laboral,

³⁰ JUR/2018/236463 STS 28 marzo 2017

pero el empleado de duración determinada ha llegado a pactar con el empleador que esa relación finalice en un momento determinado, considerando que por lo tanto no existe frustración alguna sobre dicho trabajador a pesar de cumplir en ese puesto durante un largo número de años. Estos argumentos serán aplicados en cuanto a la existencia de razones objetivas que justifiquen el trato menos favorable, pero se aplica el requisito de compatibilidad del apartado segundo de la cláusula tercera del Acuerdo Marco, que deja fuera la conclusión de la Abogada General, puesto que no entienden correcto aplicar la comparación entre instituciones, como es la indemnización de contrato de trabajo.

En conclusión, la nueva postura del Tribunal trasciende en el objeto y la finalidad de la indemnización, que, al contrario que en caso De Porras, se entiende que en un contrato de carácter temporal el empleado conoce perfectamente la existencia de la futura extinción del contrato que acepta, sin tener por tanto expectativas de continuidad sobre el mismo, existiendo pacto contractual en su composición. No así en los contratos de carácter fijo, que, tal y como especificaba la Abogacía General, deben suplir una frustración a raíz de la decisión unilateral del empleador. Así, teniendo en cuenta todas las diferencias consideradas por el tribunal, se entiende que la indemnización que se prevé para el despido objetivo no encaja con la extinción de un contrato de carácter temporal por no cumplir con la finalidad para la que prevé el artículo 52 del Estatuto del Trabajador.

A pesar de la decisión tomada por el Alto Tribunal y el cambio de doctrina radical, a pesar de que no se menciona en ningún momento, resulta relevante saber si el legislador, cumpliendo con el Acuerdo Marco de 1999 no debería proteger al trabajador de los efectos que sufre tras la extinción de los contratos temporales en su esfera personal y laboral, no solo en cuanto a la indemnización que debería o no pertenecer a dicho trabajador temporal aunque se vea en la obligación aceptar un trabajo conociendo la extinción del mismo, sino porque la decisión de ofertar puestos de carácter indefinido o temporal queda en manos del empleador sin que a ello entre a juzgar el legislador directamente. Siendo esto así, el problema no va a ser resuelto, pues el empleador, agarrándose a la aceptación del empleado de un contrato que va a extinguirse una vez

pase el tiempo establecido, o más tiempo, puede, no solo no indemnizarle por no recogerse como causa objetiva ni ir en contra del ya famoso apartado 1 de la cláusula 4, sino concatenar contratos con la tranquilidad de que no va a tener que responder si en algún momento le sale más beneficioso que dicho puesto sea cubierto por un trabajador fijo.

6. El caso particular del personal temporal sanitario

Una vez estudiados los tipos de contratos que pueden ser creados en el Ordenamiento Español, los problemas que se han venido generando por la dualidad de regímenes, la aplicación del criterio de los Altos Tribunales de la Unión Europea en el ámbito nacional, o los derechos de los empleados de los sectores en el cese de su labor en un puesto concreto, resulta de gran relevancia centrarse en el personal sanitario de los hospitales públicos del Estado. Esta necesidad viene dada porque el puesto de este personal será de carácter fijo cuando cumplan con la superación de la prueba procedente para lograr dicho puesto, pero, de no ser así, cabrá la contratación por parte de las Administraciones Públicas, con un carácter temporal.

Esta posibilidad del nacional para contratar con carácter temporal, está respaldado, en primer lugar, en el principio de causalidad, es decir, la necesidad que tiene el empleador de que se cumpla una labor concreta por parte del empleado, que le lleva a contratar a una persona de manera limitada en el tiempo. Teniendo en cuenta que la sanidad necesita de trabajo y puestos en todo momento, por la demanda que se genera en ese ámbito, los entes públicos tienen la posibilidad de contratar constantemente a personal que, aunque sea en periodos largos en el tiempo, lo harán con un contrato de duración determinada en calidad de interino o simplemente cubriendo bajas laborales de empleados fijos. Por lo tanto, y teniendo en cuenta la posibilidad del empleador de crear dicho puesto a través de la utilización de contratos temporales, ¿nos encontraríamos ante una situación de abuso por parte de la Administración?

A pesar de que agarrándose al principio de causalidad no resulta contraria a la Ley la creación de contratos de carácter temporal y su encadenación, que en situaciones supera

los 500 contratos temporales a una misma persona durante un periodo de más de 15 años, con la doctrina de los altos Tribunales europeos deberá comenzar una nueva labor de control sobre el nacional en cuanto al abuso sobre el empleado, y aplicación de lo que el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada establece.

6.1 La interinidad y el personal sanitario

Cuando se habla de interinidad y de su definición, se abre consigo una puerta a un puesto recurrente y con fácil accesibilidad por parte un empleador, como puede ser la Administración Pública para empleados de la sanidad, desde médicos a auxiliares, otorgando este personal la posibilidad a los entes públicos, de realizar un trabajo de manera barata y teóricamente definida en el tiempo, con la particularidad de que, basándonos en lo indicado por la Abogada General del caso Montero Mateos, conocen que dicho contrato cesará cuando esa plaza vacante sea ocupada por alguien que supere los requisitos exigidos para ocuparla.

Actualmente, y tomando en cuenta los datos aportados por la secretaria de la Salud, entre 2017 y 2019 el número de interinos habría crecido en un 20%³¹, llegando a que casi la mitad del personal que se dedica a día de hoy a la sanidad no lo hace con un contrato que le aporte seguridad personal y económica en caso de que el mismo llegue a extinguirse en un futuro indeterminado. Además, por si la excesiva existencia de personal interino o de tiempo determinado no fuera suficiente, cabe añadir que estos son encadenados durante periodos de años, dejando de lado derechos fundamentales del empleado.

Los contratos de interinidad de la sanidad española tendrán la duración necesaria hasta que la vacante ocupada por el empleado sea recuperada por el titular de la plaza, o por las causas que se enumeran en el artículo 8 del Real Decreto³². Pero, de cara a una

³¹ <https://www.redaccionmedica.com/secciones/empleo/la-temporalidad-no-da-tregua-a-la-sanidad-42-000-interinos-mas-en-2-anos--5359>

³² Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre sobre contratos de duración determinada

normativa europea, el trabajador interino tendrá calidad de trabajador temporal, por lo que se extinguirán de acuerdo a lo amparado en dicho artículo, habiendo de tenerse en cuenta en todo caso que la temporalidad de dichos contratos no sea inusualmente larga.

6.1.1 El abuso de la Administración en los contratos de tiempo determinado

Estas circunstancias de concatenación de contratos, nos llevan a sentencias tales como la resuelta por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid³³, en el cual, por razón de un contrato a un interino y personal sanitario “inusualmente largo” se determina, tras la extinción de su puesto con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado (que resulta contrario a lo establecido en el caso Montero Mateos), puesto que la situación de dicho sanitario se entiende como de un contrato indefinido no fijo. Con casos como este, se prevé la posibilidad de convertir contratos temporales en indefinidos a modo de sanción por parte del ordenamiento al empleador público, para evitar así más actuaciones de abuso por su parte. Estas medidas, en mi opinión, no resultan efectivas ni suficientes para prevenir la actuación, contraria al Acuerdo Marco, por parte de la Administración, pues, aplicar el artículo 53 ET abonando a un empleado interino una indemnización digna no conlleva en ningún modo un resquemor por parte del empleador público, con medios económicos suficientes para seguir actuando de la misma manera. Además, no en todas las situaciones son reconocidos estos empleados como indefinidos no fijos, pues, como se ha venido indicando anteriormente, ni siquiera los propios tribunales llegan a un acuerdo sobre estas situaciones, por lo que además, los empleados deberán sobrellevar el hecho de que según que Tribunal resuelva su caso, podrá obtener una indemnización más o menos digna, o podrá ampararse en la Disposición Adicional 15.1 ET para la aplicación de los límites de duración del contrato por obra o servicio determinado y el encadenamiento de contratos en la Administraciones Públicas, que deja fuera a los interinos, sin considerar su despido dentro de las causas objetivas que la Ley recoge.

³³ JUR/2018/236463 STS 28 marzo 2017

Se aprecia por tanto, una disconformidad entre la figura del trabajador con duración de terminada de la cláusula 3 del Acuerdo Marco, con empleados interinos, que llevan a dudar sobre si es comparable el Derecho nacional y el Derecho de la UE en lo que al trabajador indefinido no fijo se refiere. En este sentido y volviendo al Caso Montero Mateos, a pesar de que exista una gran discrepancia hacia la consideración de que dicho contrato debiera tener una indemnización por una causa objetiva, el Tribunal califica la relación de la trabajadora como indefinida³⁴, hecho que puede llevar a reconocer que este tipo de contrato que se alarga de manera tan extensa en el tiempo, puede llegar a considerarse indefinido, otra razón más para reconocer derechos básicos de este tipo de empleado.

Resulta de gran importancia en este sentido nombrar la doctrina de Edurne Terradillos Ormaetxea³⁵, pues, siguiendo esta línea argumental, en su opinión, la Disposición Adicional 15.1 del ET relativa a la aplicación de los límites de duración del contrato de obra o servicio determinados y al encadenamiento de contratos en las Administraciones Públicas, *“debería aplicarse también a los contratos de interinidad. Además de por razón de lo señalado más atrás, por el hecho de que el apdo. 64 de la Sentencia Montero Mateos indicó que “incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, da lugar a recalificarlo como contrato fijo”.* Debería ser por tanto la calificación de trabajador indefinido no fijo la sanción ordenada por la norma. Y así, en primer lugar, la disposición indicada debería cambiar su rótulo para que su enunciado recogiera la aplicación de los límites de duración del contrato de interinidad. Y si el trabajador no superara los procedimientos de cobertura de plaza por los méritos antes indicados, la relación laboral se extinguiría y se debería indemnizar al trabajador conforme al despido objetivo.”

³⁴ Apartado 43 caso Montero Mateos

³⁵ TERRADILLOS ORMAETXEA Edurne: *“La nueva doctrina del RJUE sobre el contrato de interinidad en el empleo público”* Temas laborales, núm. 146/2019 Pág 87

Por lo tanto, y teniendo en cuenta que el abuso por parte de la Administración está totalmente normalizado en nuestro sistema a día de hoy, cabe reflexionar, en primer lugar, en cuanto a si convertir contratos temporales en indefinidos no fijos por razón de una larga temporalidad de los mismos es suficiente sanción a la Administración por el abuso a los trabajadores, puesto que nuestro ordenamiento se libera de cualquier indemnización al empleador público. Por eso, y porque a pesar de la sanción, las AAPP tienen recursos suficientes para hacer frente al pago de la mayor indemnización regulada monetariamente, no resulta suficiente igualar las indemnizaciones y simplemente reconocerles la misma a los trabajadores interinos.

La Sentencia de Diego Porras deja en enterever que la cláusula 5 del Acuerdo Marco no enuncia sanciones específicas en caso de que se compruebe la existencia de abusos por parte de las AAPP, y en tal caso corresponde a las autoridades nacionales adoptar medidas que no solo deben ser proporcionadas, sino también lo bastantes efectivas y disuasorias como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco. En este sentido, cabe añadir que, el primer apartado de la quinta cláusula de la Directiva de 1999 recoge prevenciones a los abusos de los empleadores, que, aunque no sean del todo satisfactorios de cara al trabajador, deberían ser aplicados siempre y en todo caso a los empleados interinos, sin que estos tengan que depender del Tribunal que les juzgue, tras la extinción de su contrato, para saber si podrán obtener su indemnización por causas objetivas o no.

6.1.2 Extinción de contratos de personal sanitario

Vistos dos de los casos con más importancia, como son De Porras y Montero Mateos, llegamos a la conclusión de que ni siquiera los propios jueces se ponen de acuerdo en lo que a las indemnizaciones por extinción de contrato se refiere. Y no solo eso, a pesar de que se hayan podido plantear dudas respecto a las razones objetivas por las cuales un empleado interino puede obtener indemnización por la extinción de su contrato, no se ha planteado lo suficiente la posibilidad de convertir dicho contrato en indefinido no

fijo para solventar esa situación de precariedad a la que se enfrentan los empleados de la sanidad pública.

La Sentencia del TSJ de Castilla y León³⁶ trata un caso de personal sanitario interino, pero lo relevante de la misma es, que según el criterio del Tribunal, para que se abone a un trabajador una indemnización basada en el despido objetivo del artículo 53 ET deberían darse dos requisitos simultáneamente: en primer lugar, que la causa pactada no consista en una fecha cierta, y en segundo lugar, que en el momento de extinción del contrato, hayan pasado más de 3 años desde que el empleado se encuentra en ese puesto, al amparo de lo que el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público prevé³⁷. Por lo tanto, ante una situación de indeterminación de fecha exacta de un contrato temporal, cabría indemnizar a dicho trabajador con 20 días de salario por año trabajado, lo cual iría de la mano de la cláusula tercera del Acuerdo Marco, pues esta indica que será necesario el establecimiento de una fecha determinada para que el contrato pudiera considerarse temporal.

Si en su base, este tipo de contrato de interinidad no cumple con un requisito de temporalidad concreta, lo menos que podría determinarse a este tipo de empleado, es una indemnización digna en la extinción de su contrato, a pesar de que una doctrina dividida lleve a personas a concluir que, por ser un tipo de contrato en el que ambas partes conocen de la futura extinción del mismo, no pueda obtener una indemnización por las frustraciones que puedan generarse tras el término de este.

³⁶ STSJ Castilla y León 833/2018, Valladolid 11 de junio de 2018

³⁷ Artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público: “*En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.*”

7. Conclusiones

Una vez aclaradas las dicotomías existentes entre los personales laborales y funcionariales, y el modo de organización existente en el ordenamiento estatal, teniendo en cuenta el *modus operandi* del empleador público sobre los empleados temporales, las conclusiones a las que puede llegarse son variadas. A pesar de que el empleador lo haga amparándose en las Leyes, Directivas y Convenios Colectivos oportunos para cada caso, existen Leyes superiores, como la Constitución Española, por la cual debería supeditarse la protección a la persona sobre los derechos que puede o no tener un trabajador.

Las conclusiones y críticas al sistema de empleo temporal actual pueden, en mi opinión, distribuirse en diferentes apartados y posibilidades de mejora.

En primer lugar, como se ha venido explicando anteriormente, con razón de la larga duración de los contratos de carácter temporal, los tribunales han decidido otorgar, en algunos casos, la condición de indefinido no fijo a trabajadores con contratos laborales de carácter temporal “inusualmente largos”. A pesar de que el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores introduce una indemnización de 20 días de salario por año trabajado a los empleados cuya extinción se de por causas objetivas, la extinción del contrato temporal de interinidad cuando los años transcurridos sean más de tres, debería traducirse en una causa objetiva, de cara a indemnización, para satisfacer la frustración que el trabajador haya podido sufrir con motivo del final de su trabajo. No así como medida de prevención del abuso por parte del empleador público. Es decir, la razón por la que los tribunales han venido resolviendo de esta manera, en favor del empleado, haciendo pagar a este empleador dicha indemnización, se ha hecho con motivo de castigar al mismo por la concatenación de contratos, y por tanto de la situación de abuso, pero, esta medida no es en absoluto suficiente para prevenir la situación. El motivo por el que el personal interino debe ser resarcido con la indemnización es que, a pesar de que a la hora de consolidar el contrato ellos tienen conocimiento de que el mismo finalizará, cuando su temporalidad sea tan larga que sobrepase los 3 años,

deberán, como poco, tener el derecho a que esa extinción se considere de causa objetiva.

Además, al referirnos a la indemnización que debe, en mi opinión, recibir dicho empleado, con amparo en la Cláusula 3 del Acuerdo Marco, que define el trabajador con contrato de duración determinada, o la cuarta cláusula que indaga en las razones objetivas de la desigualdad entre trabajadores temporales y las indemnizaciones que operan en cada caso, ya sea a través de la quinta cláusula sobre las medidas eficaces de prevención de abusos, se llega a la conclusión de que son argumentos más que suficientes para reconocer a este tipo de indemnización a un empleado interino que lleva en un puesto, realizando la labor de un trabajador fijo, cumpliendo con los deberes de ese personal que ha superado las pruebas pertinentes de mérito y capacidad, amparadas en el artículo 103.3 de la Constitución, que, además, con base en el artículo 70.1 del EBEP, estableciendo un máximo de 3 años de contrato temporal, cumple más años que lo que se entiende por un periodo temporal estándar.

Con lo cual, y teniendo en cuenta el principio de no discriminación que recoge la cuarta cláusula del acuerdo Marco, el nacional debería aplicar la indemnización por extinción del contrato, entendiéndolos como causas objetivas, de 20 días de salario por año trabajado.

Por otro lado, para combatir el abuso por parte del empleador, no es suficiente en absoluto que los Tribunales nacionales pretendan “castigarles” con la consideración de indefinido no fijo a los empleados de esta índole, en primer lugar, porque no en todo caso se les reconoce como tal, sino porque, además, no es castigo suficiente, ni modo de prevención para que dicho abuso desista. La STS de marzo de 2019 asegura que el abuso de la contratación temporal se sanciona de manera satisfactoria a través de la aplicación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Pero, lo cierto es, que esta medida no es satisfactoria ni suficiente.

Sin intención de parecer utópica, una reforma legislativa que recoja medidas para la prevención y el abuso, sería satisfactorio para ir en favor de lo que la Directiva de 1999 recoge. Siendo consciente de lo necesaria que es la existencia de contratos temporales, la línea entre el principio de causalidad y el abuso que se da sobre los trabajadores es muy estrecha, e incluso, con la Sentencia Montero Mateos y su consideración de que el contrato de esta persona debía ser indefinido, ha confirmado la posible existencia de dicho abuso. Por lo tanto, es el legislador, con estas bases, quien debe optar por remar en favor del principios tales como el de la igualdad y la no discriminación y la creación de un empleo más estable en el ámbito público.

Por lo que, habiendo de tener en cuenta las tres importantes cláusulas de este Acuerdo Marco, el legislador debería modificar de manera oportuna la legislación, no solo terminando con la discriminación que existe en apartados como el artículo 15.5 ET, que ni siquiera recoge al interino, sino, para con el fin del abuso por parte del empleador público.

BIBLIOGRAFÍA:

OJEDA AVILES A., “*Los límites del paradigma laboral en la función pública*”, Relaciones Laborales-La Ley, número 3, Madrid, 1991, pág 7 y ss. y S. DEL REY GUANTER *et alii*, *Seminario sobre relaciones colectivas en la función pública*, Sevilla, 1990

SEMPERE NAVARRO Antonio V, “*Problemas asociados al empleo del contrato de interinidad en las administraciones públicas*” Serie Claves del Gobierno Local, 2, 2004, págs 49-104 Disponible en:

http://repositorio.gobiernolocal.es/xmlui/bitstream/handle/10873/809/claves02_05_sempere.pdf?sequence=1

RODRIGUEZ ESCANCIANO Susana: “*Trabajador indefinido no fijo al servicio de la Administración e interino por vacantes: similitudes y diferencias*” Revista Doctrinal Aranzadi Social NÚM 12, Noviembre 2010, documento BIB 2010/2130 págs 33-42

MORATE MARTÍN Lourdes: “*Equiparación de Derechos entre los empleados fijos y temporales. Medidas para reducir la temporalidad en la Administración*” págs 1-21 Disponible en:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwj7tJ3Bi7PpAhUnzIUKHfTuAEoQFjAAegQIARAB&url=http%3A%2F%2Fwww.academiaasturianadejurisprudencia.com%2Fdownload%2Fdownload_documento.php%3FidDocumento%3D178&usg=AOvVaw2-fZ3p7lcbDiBwtF9Ast7c

BOLTAINA BOSCH Xabier: “*Función Pública. Trabajadores y funcionarios interinos vinculados a la cobertura de la plaza*” *totuma revolutum sobre el derecho a la indemnización* La administración Práctica: enciclopedia de administración municipal N°8, 2018 Fundación Dialnet, Universidad de Barcelona, págs 37-49

SEPÚLVEDA GÓMEZ María: “*La indemnización por extinción del contrato de interinidad*” TEMAS LABORALES, Régimen Jurídico del contrato de Trabajo, núm 144-2018 Universidad de Sevilla págs 185-195

TERRADILLOS ORMAETXEA Eudurne: “*La nueva doctrina del RJUE sobre el contrato de interinidad en el empleo público*” Temas laborales, Revista andaluza de trabajo y bienestar Social, núm. 146- 2019 Págs 69-94

REGULACIÓN NORMATIVA

Constitución Española

Estatuto de los Trabajadores

Directiva 1997/70/CE, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Estatuto Básico del empleado Público

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía

JURISPRUDENCIA

TJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14) resuelto por el TSJUE a través de la sentencia 5 de junio de 2018 en el asunto C-677/16 también conocida como Montero-Mateos.

STSJ Madrid, 26 de junio 2018, R 56/2018

Caso C-103/18 Sánchez Ruiz - Asuntos acumulados

SSTS Social 12 de julio 1994 (RJ 1994,5714)

SSTS Social 12 de julio 1994 (RJ 1994,5714)

Sentencia Juzgado N°3 421/2019 de 9 Octubre 2019

STC 149/2017 de 18 de diciembre

Sentencia Juzgado Ciudad Real 421/2019 de 9 Oct. 2019, Proc. 513/2018

JUR/2018/236463 STS 28 marzo 2017

STSJ Castilla y León 833/2018, Valladolid 11 de junio de 2018

ENLACES

<https://www.redaccionmedica.com/secciones/empleo/la-temporalidad-no-da-tregua-a-la-sanidad-42-000-interinos-mas-en-2-anos--5359>

