

TRABAJO FIN DE GRADO
Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2022/23
Convocatoria: JULIO 2023

Análisis jurisprudencial

CONTRATACIÓN TEMPORAL FRAUDULENTE EN EL SECTOR PÚBLICO
FRAUDULENTE TEMPORARY HIRING IN THE PUBLIC SECTOR



Realizado por el alumno: D Nelson Alejandro Díaz Vargas **NIE:** Y-5481718G

Tutorizado por: D^a Gloria Pilar Rojas Rivero y D^a Laura María Melián Chinaea

Departamento: Derecho público y privado especial y derecho de la empresa

Área de conocimiento: Derecho del trabajo y de la seguridad social



ABSTRACT

Job insecurity is one of the main social problems that we are currently facing. This is not only a problem that can be found in the private sector, but also within the different administrations that make up the public sector. The fact that within public administrations situations develop that, in themselves, give rise to abuses of law or fraud of law by them, is extremely serious, since it is the administration that, in the first instance, must protect workers from any possible action that leaves them in a position of vulnerability.

It is for this reason that the objective of this work is to shed light on those cases in which public administrations have committed legal fraud in contractual relations in which they have acted as an employer. Specifically, the abuse of temporality will be addressed, which has been of special relevance today and everything possible has been done to correct this type of action. Thus, both the way in which it has been interpreted and applied and the way in which, in fact, the Community regulations on fixed-term work must be interpreted and applied will be observed.

Key Words: Indefinite not fixed; Interim; Directive 1999/70/EC; CJEU; Selective process; Doctrinal rectification; EBEP; Determined duration.



RESUMEN

La precariedad laboral es uno de los principales problemas sociales que nos encontramos en la actualidad. Este no es sólo un problema que se puede encontrar en el sector privado, sino también dentro de las distintas administraciones que conforman el sector público. El hecho de que dentro de las administraciones públicas se desarrollen situaciones que, en sí mismas, den lugar a abusos de derecho o fraude de ley por parte de las éstas, es de suma gravedad, pues es la administración quien, en primera instancia, debe proteger a los trabajadores de cualquier posible actuación que les deje en una posición de vulnerabilidad.

Es por este motivo que el objetivo del presente trabajo es arrojar luz sobre aquellos casos en los que las administraciones públicas han cometido fraude de ley en las relaciones contractuales en las que han actuado como parte empleadora. Concretamente, se tratará el abuso de la temporalidad, el cual ha sido de especial relevancia en la actualidad y se ha hecho todo lo posible para subsanar este tipo de actuaciones. Así, se observará tanto la forma en la que se ha interpretado y aplicado como la forma en la que, efectivamente, se ha de interpretar y aplicar la normativa comunitaria en materia de trabajo de duración determinada.

Palabras clave: Indefinido no fijo; Interinidad; Directiva 1999/70/CE; TJUE; Proceso selectivo; Rectificación doctrinal; EBEP; Duración determinada.



ÍNDICE

1.-Introducción.....	4
2.-STJUE 3 junio 2021, C-726/19. (TJCE 2021, 127).....	5
2.1.- Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.....	5
2.2.- Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.....	7
2.3.- Normativa aplicable.....	9
2.4.- Doctrina aplicable.....	11
2.5.- Reflexión crítica.....	13
3.-STS Sentencia núm. 681/2021 de 30 junio. RJ 2021\3974.....	16
3.1.- Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.....	16
3.2.- Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.....	17
3.3.- Normativa aplicable.....	17
3.4.- Doctrina aplicable.....	18
3.5.- Reflexión crítica.....	19
4.-STSJ Sentencia núm. 870/2021 de 27 diciembre. AS 2022\193.....	21
4.1.- Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.....	21
4.2.- Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.....	22
4.3.- Normativa aplicable.....	23
4.4.- Doctrina aplicable.....	24
4.5.- Reflexión crítica.....	25
5.-STS Sentencia núm. 53/2023 de 24 enero. RJ 2023\532.....	28
5.1.- Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.....	28
5.2.- Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.....	28
5.3.- Normativa aplicable.....	29
5.4.- Doctrina aplicable.....	30
5.5.- Reflexión crítica.....	31
6.-STS Sentencia núm. 649/2021 de 28 junio. RJ 2021\2904.....	33
6.1.- Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal.....	33
6.2.- Pretensiones de las partes y problema jurídico principal.....	34
6.3.- Normativa aplicable.....	34
6.4.- Doctrina aplicable.....	35



6.5.- Reflexión crítica.....	36
7.-Conclusiones finales.....	38
8.-Bibliografía.....	40

1.-INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los derechos de los trabajadores han experimentado grandes avances, tanto en materia retributiva como en términos de protección, frente a todas aquellas actuaciones por parte de sus empleadores que les puedan dejar en una situación de vulnerabilidad.

La contratación temporal fraudulenta siempre ha sido un problema considerable dentro de cualquier ordenamiento jurídico, esto debido a la forma en la que se pueden llegar a disfrazar relaciones laborales que, en esencia tienen un carácter estructural, con unas relaciones de carácter eventual. La forma en la que se produce este abuso es, generalmente, a través de la consecución de numerosos contratos temporales, esta práctica se ha podido observar tanto en el sector privado como en el sector público, y es aquí donde se hará hincapié en el presente trabajo. La contratación temporal fraudulenta en el sector público, supone una vulneración de gran escala de los derechos de los trabajadores, sobre todo en lo relativo a la falta de estabilidad que se genera al no haber una fecha clara de cese de la relación contractual, la cuál se puede extinguir en cualquier momento a instancia de la parte empleadora.

Los trabajadores que se encuentran principalmente afectados por esta práctica fraudulenta son los “interinos”, es decir, aquellos trabajadores que, por causa de sustitución u ocupación de plaza vacante pendiente de provisión, desarrollan su actividad profesional al servicio de las administraciones públicas durante un determinado tiempo, y los cuales, al cese de la relación, no ostentan derecho alguno a indemnización por despido.

Por estos motivos, se procederá a realizar un análisis sobre aquellos supuestos en los que se ha producido este abuso del derecho, prestando especial atención a las causas



por las que se ha producido así como las medidas aplicadas para subsanar dichas actuaciones fraudulentas. En dichos análisis se estudiará principalmente la aplicación e interpretación de la normativa tanto a nivel comunitario como nacional, teniendo especial relevancia la Directiva 1999/70/CE, concretamente en sus cláusulas 1ª y 5ª, y lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, en especial lo dispuesto en su artículo 70.

2.- STJUE 3 junio 2021, C-726/19. (TJCE 2021, 127) IMIDRA

2.1.- Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

La presente sentencia versa sobre una relación contractual llevada a cabo entre el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario y Dña JN. Dicha relación laboral era de naturaleza interina, siendo esta iniciada en el año 2003, habiéndose convocado la correspondiente oferta pública de empleo en el año 2002.

Dos años después de haber iniciado la relación contractual, en el año 2005, se convocó un proceso de selección para cubrir la plaza ocupada por Dña JN, dicho proceso se llevó a cabo mediante concurso, después del cual la plaza quedó desierta, prorrogándose así el contrato de interinidad previamente celebrado.

No obstante, mediante resolución de la Dirección General de la Función Pública, dicha plaza fue adjudicada a los candidatos seleccionados en un proceso de consolidación de empleo convocado en el año 2009, dicho proceso se celebró a instancia de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior de la Comunidad de Madrid. Siendo así notificado con fecha de 3 de octubre de 2016 Dña JN de la extinción de su contrato de trabajo por estar la plaza vacante asignada a un trabajador fijo.



En el año 2017 D^o JN decide impugnar su despido ante el Juzgado de lo Social n.º 40 de Madrid, dicho órgano jurisdiccional estimó parcialmente, mediante sentencia a finales del año 2018, la demanda de Dña JN. Determinando así que la relación laboral de carácter interino había pasado a ser de naturaleza indefinida no fija por no haberse respetado los plazos recogidos en el art. 70 del EBEP, hecho por el cual el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario fue condenado a pagar una indemnización a Dña JN conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Al haberse fallado en su contra, el IMIDRA optó por interponer un recurso de suplicación contra dicha sentencia desfavorable ante el órgano jurisdiccional competente, siendo en este caso el TSJ de Madrid. Conforme a la resolución que dictó este órgano *“el contrato de interinidad controvertido en el litigio principal fue recalificado como contrato por tiempo indefinido, habida cuenta de la imprevisibilidad de su fecha de expiración”*¹

Este juicio es realizado en base al hecho patente de que la imprevisibilidad sobre la fecha de terminación de la relación contractual resulta contraria al concepto de contrato temporal. Asimismo se considera que no puede o no debe admitirse justificación alguna por el no cumplimiento de la obligación de la administración en la realización del respectivo proceso selectivo para cubrir la plaza vacante, desembocando esto en la cobertura “temporal” de una plaza por más de 13 años.

Por último y conforme a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, se excluye la recalificación de un contrato de interinidad a la situación de indefinido no fijo. Esto teniendo en cuenta que *“ni la celebración de sucesivos contratos de interinidad ni la prórroga de tales contratos, que tienen por efecto prorrogar la relación laboral durante un período que puede llegar a ser de 20 años, se consideran abusivas”*² deduciendo así que el trabajador no tiene derecho a indemnización alguna. Además, a pesar de que se pueda interpretar que se establece una duración máxima del contrato de interinidad, esto, según el Tribunal Supremo, no es así, considerando que el plazo previsto en el art. 70 del EBEP no supone garantía o automatismo alguno, alegando a

¹ STJUE (Sala Séptima) de 3 de junio de 2021 (C-726/19)

² *Idem*



su vez que pueden concurrir causas “válidas” mediante las cuales los contratos de interinidad pueden durar mucho más de lo establecido por ley, pudiendo quedar la duración de los mismos a merced de la voluntad del empleador.

En cuanto al itinerario procesal seguido, se puede determinar lo siguiente:

En primera instancia, la parte demandante, Dña JN impugnó el despido ante el Juzgado de lo Social n.º40 de Madrid en el año 2017; posteriormente, en el año 2018, la parte demandada, el Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, interpuso recurso de suplicación contra la sentencia dictada con fallo en su contra ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, órgano jurisdiccional que, teniendo presente la jurisprudencia del Tribunal Supremo y la normativa europea, duda sobre si la pretensión de la parte demandante es o no es válida. Razón por la cual decide suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea las correspondientes cuestiones prejudiciales.

2.2.- Pretensiones de las partes y problema jurídico principal

En primer lugar, tenemos que la pretensión inicial de Dña JN, parte demandante, es la de impugnar el despido llevado a cabo por la administración a la que venía prestando sus servicios hasta el momento. Por su parte, la pretensión del IMIDRA es dejar patente la validez del despido que llevó a cabo mediante los mecanismos oportunos.

En cuanto al problema jurídico principal, está la calificación de la relación contractual que hubo entre las partes implicadas. De esta forma cabe destacar que, conforme a lo establecido en el art. 70 del EBEP (RCL 2015, 1695, 1838)

“Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público (...) lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos (...). En todo caso, la ejecución de la oferta de



empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años”³

Es así, como el Juzgado de lo Social n.º40 de Madrid, estimó que la relación laboral de naturaleza interina celebrada el 23 de junio de 2003, pasó a ser una relación de carácter indefinido no fijo, al no llevarse a cabo la correspondiente OPE en el plazo estipulado por ley. Siendo así condenada la administración a pagar una indemnización por despido improcedente a la parte afectada.

Una vez dictada sentencia y siendo notificados sus efectos a las partes, el IMIDRA interpone recurso de suplicación ante el TSJ de Madrid, el cual al verse en una situación de incertidumbre, debido a que, en primer lugar, estima que la la sentencia dictada por el órgano de primera instancia es correcta al determinar como la prórroga indefinida de un contrato temporal va en contra de la naturaleza del mismo, también determina que esta decisión resulta contraria a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el cual ha determinado en numerosas ocasiones que esta reconversión no tiene lugar así como tampoco lo tiene cualquier tipo de indemnización. Es por este motivo, por lo que el TSJ de Madrid estima oportuno elevar el asunto al TJUE.

Llegando a este punto, se puede observar como el objeto del litigio principal pasa a ser, de una impugnación por despido improcedente, a un conflicto normativo entre el ordenamiento jurídico español y la normativa europea. Esto en el ámbito de la contratación temporal. Surgiendo este conflicto a partir del hecho que la normativa nacional permite la renovación de contratos de duración determinada cuando los procesos de selección para ocupar dichas vacantes no hayan sido finalizados y no tengan a su vez fecha indicada para su finalización, de igual manera tampoco se contempla la conversión de estos contratos temporales a relaciones contractuales de carácter indefinido no fijo o de indemnización alguna al cese de dichas relaciones. Por último, tampoco se recoge dentro de la normativa nacional ninguna medida para prevenir y/o sancionar la utilización abusiva de contratos de duración determinada prolongados en el tiempo. Resultando todo lo anteriormente expuesto en una

³ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE nº261, de 31 de octubre de 2015 (en adelante EBEP)



vulneración de lo dispuesto en la cláusula 5 del Acuerdo Marco, siendo así la normativa nacional contraria a la misma.

2.3.- Normativa aplicable

Con respecto a la normativa aplicable, podemos observar lo siguiente:

En cuanto a la normativa nacional, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 9, apartado 3 de la Constitución española (RCL 1978, 2836) , en donde se dispone lo siguiente:

“La Constitución garantiza el principio de legalidad, la jerarquía normativa, la publicidad de las normas, la irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales, la seguridad jurídica, la responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos”⁴

Asimismo, el artículo 4, apartado 1 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre. (RCL 1999, 45), relativo al concepto y naturaleza del contrato de interinidad y, en base al que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 2015, 1654) donde se establece la definición de los contratos de duración de determinada, siendo el contrato de interinidad, conforme a lo dispuesto en el apartado 3 del citado artículo, aquel que es celebrado con la finalidad de sustituir a una persona con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre y cuando en el contrato se haga constancia tanto del nombre de la persona a sustituir como la causa de sustitución, siendo estas debidamente especificadas; de igual manera, el contrato de interinidad también es aquel que es *“celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva”⁵*

⁴ Constitución Española. BOE nº311, de 29 de diciembre de 1978 (en adelante CE)

⁵ Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada. BOE nº7, de 8 de enero de 1999.

La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RCL 2015, 1695, 1838) (en lo sucesivo «EBEP») dispone en su artículo 70 relativo a la oferta de empleo público lo siguiente:

“1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.”⁶

En cuanto a la normativa comunitaria, resulta de aplicación lo establecido en considerando 17 de la Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692) (en lo sucesivo «Acuerdo Marco»), donde se dispone que serán los Estados miembros quienes llevarán a cabo la ejecución los términos empleados en el Acuerdo Marco de la forma que estimen más oportuna, teniendo estos plena libertad a la hora de definir e implementar las medidas necesarias para la consecución de los objetivos de la unión.

El artículo 2 del Acuerdo marco, en su primer párrafo, dispone que:

“Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a lo más tardar el 10 de julio de 2001 o se asegurarán de que, como máximo en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones

⁶ EBEP.: *op. cit*

necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.”⁷

El apartado 7 de las consideraciones generales del Acuerdo Marco dispone:

“Considerando que la utilización de contratos de trabajo de duración determinada basados en razones objetivas es una forma de evitar abusos”⁸

Conforme a las cláusulas 1 y 5 del Acuerdo Marco, la finalidad de este es la de proporcionar una mejoría en la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la no discriminación y el establecimiento de un marco para prevenir el uso abusivo de contratos de esta naturaleza. Asimismo, se establece que, en caso de que los Estados miembros no cuenten con las medidas legales necesarias para prevenir los abusos, estas se introducirán de forma tal que se tengan en cuenta las necesidades de los sectores y/o categorías de trabajadores. Estas medidas son las siguientes:

- Razones objetivas que justifiquen la renovación de los contratos
- La duración máxima de las relaciones laborales
- Número de renovaciones de los contratos

Además, serán los Estados miembros quienes deban determinar bajo qué condiciones se estimará, en las relaciones laborales de duración determinada, la sucesión de contratos y la consideración indefinidos.

2.4.- Doctrina aplicable

La STJUE 3 junio 2021, C-726/19. (TJCE 2021, 127) sienta un precedente a nivel comunitario muy importante. Se puede observar cómo el derecho comunitario resulta incompatible con la renovación de las interinidades sin haberse determinado un plazo

⁷ Directiva 1999/70/CE del Consejo, 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 n°175, de 10 de julio de 1999 (en adelante Acuerdo Marco)

⁸ *Idem*



de duración máximo para estas. De ahí se deducen varias cosas, tales como que, el no reconocimiento de la situación de personal indefinido no fijo a efectos de posibilitar una indemnización al finalizar la relación contractual, choca con las reglas de la Directiva 1999/70/CE. Además, cabe apreciar la necesidad de aplicar medidas destinadas a prevenir o sancionar el abuso de la contratación temporal en las administraciones públicas, así como el hecho de que, tan sólo los motivos económicos justifiquen la ausencia de dichas medidas. De igual manera se ha de tener presente que, las prórrogas de un contrato resultan equivalentes a nuevas contrataciones desde el punto de vista del encadenamiento.⁹

La finalidad de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE es la de establecer límites al abuso de la contratación temporal, evitando así la precarización de los trabajadores sujetos a tales relaciones de duración determinada. Esta finalidad se puede ver recogida en lo dispuesto en las sentencias 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y otros, C103/18 y C429/18. De esta manera, el derecho nacional de cualquier Estado miembro, en caso de no disponer de ellas, deberá adoptar medidas correctoras con la finalidad de que existan: razones objetivas que puedan justificar las renovaciones de los contratos; la duración máxima de los contratos; y el número de renovaciones de dichos contratos.¹⁰

El uso de la contratación temporal se ha podido observar en abundancia dentro de las administraciones públicas para la cobertura de puestos de trabajo de carácter provisional. No obstante, la contratación temporal ha sido regulada para el sector privado, motivo por el cual no se llega a adecuar del todo con la estructura y necesidades de las AAPP, razón por la que se ha llegado a tildar como fraudulentas.¹¹

⁹ SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Interinidad por vacante de larga duración (Caso IMIDRA).”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 7, 2021.

¹⁰ CASTELLANO BURGUILLO, E.: “Encadenamiento de contratos temporales en la administración pública ¿fraude de ley?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 242, 2021 pp. 195-207. parte Jurisprudencia.

¹¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo*, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2020, pp. 554-555

2.5.- Reflexión crítica

Una vez comentado todo lo anterior, procedemos a realizar un análisis desde el punto de vista crítico de esta sentencia y todo lo que ella conlleva. Para un mayor entendimiento, dicho análisis se dividirá en tres secciones.

A) Contexto jurídico del caso

En un primer momento nos encontramos con una situación de contrariedad entre la normativa comunitaria y la normativa nacional. Esto en cuanto a la posición del ordenamiento jurídico español respecto a lo dispuesto en las cláusulas 1 y 5 del Acuerdo Marco (Directiva 1999/70).

En dichas cláusulas se establecen una serie de medidas para integrar una mejoría en las relaciones laborales de duración determinada, persiguiendo objetivos tales como defender la igualdad entre trabajadores al servicio de las administraciones públicas y prevenir el uso sucesivo de contratos de dicha naturaleza. De igual manera, se dispone en dicho acuerdo que los Estados miembros que no cuenten con una legislación propia que solvante estas situaciones o, en su defecto, con una serie de medidas para prevenir el abuso de esta naturaleza, deberán integrar, en función de sus necesidades, las medidas oportunas para solventar la situación.

La situación de contrariedad mencionada anteriormente hace referencia al fallo de interpretación de lo dispuesto en el Acuerdo Marco, por parte del orden jurisdiccional español, concretamente en la interpretación del Tribunal Supremo en lo referido al “uso sucesivo de contratos temporales”, siendo en este caso el uso sucesivo de un contrato de interinidad. Esta interpretación parte de la consideración que se le da al art. 70 del EBEP (RCL 2015, 1695, 1838), en el cual se establece la garantía, en el empleo público, del plazo de duración máxima de los contratos de duración determinada.

Si bien el TS considera que existen causas justificadas por las cuales este tipo de contratos pueda prorrogarse y, por lo tanto, determinar que la garantía dispuesta en el

art. 70 del EBEP, no resulta ser una garantía inamovible, sino más bien un punto de referencia en lo concerniente a la duración de la relación laboral. No obstante, el hecho de no disponer tanto de una normativa propia como de medidas que garanticen la calidad del trabajo de duración determinada en las administraciones públicas, supone una vulneración tácita de lo establecido en la normativa europea.

B) Relevancia de la sentencia

En cuanto a la relevancia de la STJUE 3 junio 2021, C-726/19. (TJCE 2021, 127) (en lo sucesivo «Caso Imidra»). Destaca la rectificación de la doctrina del TS, teniendo efectos inmediatos sobre el ordenamiento jurídico español en esta materia. Partiendo de esta base, se pueden destacar determinados aspectos, tales como:

- El control de la duración del contrato. Donde a partir de la sentencia del TJUE, cuando se produzca una duración excesivamente larga del contrato de interinidad, y que esta sea producto de la falta de actividad administrativa, se deberá tener en cuenta esto como elemento decisivo a la hora de tomar la decisión judicial sobre la duración del contrato.
- Prórrogas y pluralidad de contratos. Donde se establece que no puede hacerse referencia a la existencia de un único contrato una vez que, determinada su duración, esta haya sido superada y prolongada en el tiempo, perdiéndose así la naturaleza misma de la relación laboral de duración determinada.
- Incidencia de las normas presupuestarias. En este aspecto se puede observar cómo la doctrina del TS ha de ser rectificadas por completo en lo relativo a esta materia, esto debido a la forma en la que se dispone por parte del TJUE la no existencia de causas justificadas por las cuales permitir la prolongación innecesaria de los contratos de duración determinada.
- Expresa rectificación doctrinal. He aquí el aspecto más importante que ha dejado en manifiesto la STJUE, y es que, a partir del momento en el que adquiere firmeza dicha



sentencia, esta tiene como principal efecto la consideración de fraudulento para todos aquellos contratos de duración determinada que, mediante la celebración de varios o un único contrato, hayan permitido de forma prolongada e ininterrumpida en el tiempo el desempeño de las funciones del puesto pendiente de proceso selectivo para su ocupación, siempre que dicha duración prolongada sea fruto de la inacción a la hora de dar inicio al correspondiente proceso selectivo por parte de la Administración empleadora, teniendo esto como consecuencia última la consideración de indefinido no fijo para el personal interino que ha venido ocupando la plaza vacante.

C) Análisis de la resolución del problema jurídico

La sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea marca un gran precedente en el ordenamiento jurídico español, dicha sentencia tiene como principal resultado la rectificación de la doctrina del Tribunal Supremo, alterando así la percepción de éste en lo relativo a los contratos de interinidad. El razonamiento utilizado por el TJUE para llegar a este fallo se fortalece al resaltar la falta de normas y/o medidas destinadas a prevenir el abuso del uso sucesivo de contratos de duración determinada dentro del ordenamiento interno del Estado español.

En cuanto al régimen jurídico aplicado, en este caso, queda patente la prevalencia de lo dispuesto en el Acuerdo Marco, basándose este hecho en el principio de primacía del derecho de la Unión sobre el de los Estados miembros, cabe destacar, que el citado Acuerdo Marco tiene la calificación de “directiva”, es decir, si bien tiene un carácter vinculante al igual que los reglamentos, esta no posee un efecto directo sobre los Estados miembros, sino que únicamente indica un objetivo a seguir por la Unión, dejando en mano de los ordenamientos internos de cada Estado la forma de interpretar y aplicar las leyes para cumplir dicho objetivo, de ahí que se haya suscitado el conflicto que, posteriormente, da lugar a esta sentencia.

Por último, se observa como el Tribunal de Justicia busca, a través del principio de equivalencia, que no se produzca una situación en la que un ordenamiento interno menos ambicioso, en materia de política social, no se valga del principio de autonomía

de procedimiento para tener una modalidad menos favorable que el resto de Estados miembros, de esta forma y, mediante lo dispuesto en el Acuerdo Marco, el TJUE no permite la imposibilidad en la práctica o la excesiva dificultad del ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión conforme al principio de efectividad.

3.-STS Sentencia núm. 681/2021 de 30 junio. RJ 2021\3974

3.1.- Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

La presente sentencia está basada en la relación contractual en la que, la demandante, Dña Natalia, viene prestando sus servicios profesionales a través de un contrato de interinidad en calidad de educadora desde el 07.09.2007 en un centro de educación infantil para la Comunidad de Madrid (en lo sucesivo, CAM), Siendo esta relación contractual regida por el “CC para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid (LCM 2005, 181, 246)” .

La demandante ha prestado sus servicios para la CAM a lo largo de 9 años mediante la celebración de 24 contratos temporales de forma sucesiva, conforme a lo dispuesto en la cláusula primera de su contrato de interinidad dispone lo siguiente:

"El trabajador contratado ocupará provisionalmente de forma interina y hasta la conclusión de los procesos selectivos regulados en los art. 13.2 y 3 del vigente CC, la vacante nº NUM000 de la categoría profesional educador vinculada a la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2003".¹²

Dichos procesos selectivos nunca fueron convocados durante todo el tiempo que duró la relación laboral. Es por este motivo que Dña Natalia procedió a demandar a la CAM ante el Juzgado de los Social nº1 de Madrid, dicho órgano dictó sentencia a fecha de 29 de enero de 2018, donde se estimaba la demanda interpuesta por Dña Natalia, dándole a ésta la condición de indefinida no fija.

¹² STS (Sala de lo Social) de 30 junio de 2021 (rec. núm. 2492/2019)

Esta sentencia fue recurrida en suplicación por la CAM ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (en lo sucesivo, TSJM), la cual dictó sentencia a fecha de 8 de abril de 2019. En dicha sentencia se da por desestimadas las pretensiones de la parte recurrente.

Posteriormente, la CAM mediante su representación formalizó recurso de casación para la unificación de la doctrina ante la misma Sala de suplicación. Dicho recurso es admitido a trámite a fecha de 17 de diciembre de 2019, siendo a su vez presentado el escrito de impugnación de la parte recurrida. Una vez declarados conclusos los autos, se señaló como fecha para la votación y fallo el día 27 de abril de 2021. Sin embargo, dicho acto tuvo que ser pospuesto para la fecha de 22 de junio de 2021 debido a la posible incidencia producida por la STJUE de 3 de junio de 2021, asunto C-726/19 (TJCE 2021, 127).

3.2.- Pretensiones de las partes y problema jurídico principal

En cuanto a las pretensiones de las partes, se puede observar como, en lo relativo a la parte demandante, ésta tiene como pretensión el reconocimiento de “indefinida no fija” para la relación contractual que se venía desarrollando con la CAM mediante contrato de interinidad durante 9 años. Por otro lado, la parte demandada pretende negar dicho reconocimiento a la relación contractual en cuestión, basándose principalmente en la no aplicación de la garantía otorgada por el art. 70 del EBEP.

De esta forma, el problema jurídico principal, es la recalificación de la relación laboral de carácter temporal en “indefinida no fija” valiéndose ambas partes tanto en interpretaciones distintas de lo dispuesto en el EBEP.

3.3.- Normativa aplicable

Con respecto a la normativa aplicable, podemos observar lo siguiente:



En cuanto a la normativa nacional, resulta de aplicación lo dispuesto en el art.15 del Estatuto de los Trabajadores, en donde se hace referencia a la naturaleza de los contratos de duración determinada.

Asimismo, el art. 70 del EBEP en lo relativo a la oferta pública de empleo, se establece una garantía laboral para todos aquellos trabajadores con contratos de duración determinada en lo referido a la duración de dichas relaciones contractuales.

De igual manera, resulta de aplicación lo establecido en el artículo 7.2 del Código civil, donde se dispone que todo acto que por omisión o de forma intencionada, suponga un sobrepaso manifiesto de los límites establecidos para el ejercicio de cualquier derecho y, el cuál tenga como efecto el daño a un tercero, tendrá como consecuencia la adopción de cualesquiera medidas judiciales o administrativas sean necesarias para impedir la continuación de dicho abuso.

La aplicación del citado artículo está fundamentada en el abuso por parte de la administración, el cual se presencia al producirse una extensión anormalmente larga de la duración de un contrato de duración determinada como lo es el contrato de interinidad.

En cuanto a la normativa comunitaria, resulta de aplicación lo establecido en las cláusulas 1 y 5 del Acuerdo Marco, concretamente en lo referido a la adopción de medidas destinadas para evitar y/o sancionar el uso abusivo de la contratación temporal en las administraciones públicas.

3.4.- Doctrina aplicable

En lo relativo a la doctrina aplicable a la sentencia en cuestión, se puede observar cómo se empieza a seguir la nueva corriente jurisprudencial del Tribunal Supremo. En donde se puede observar cómo, en materia de incumplimientos de la administración en lo relativo a la contratación temporal, se han de perfilar las infracciones tanto al derecho que regula la causa de la temporalidad como a la duración máxima del



contrato. Es por este motivo que dichas irregularidades tienen como consecuencia la transformación de la contratación temporal en indefinida hasta que sea provista la plaza vacante, tal y como mencionan Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa.¹³

Asimismo, la Sala Cuarta del TS reformuló su doctrina sobre la duración de los contratos de interinidad por vacante en el sector público, fijando su duración máxima en 3 años y, dentro los cuales de haberse no provisto la plaza, el personal interino es convertido en “indefinido no fijo”.¹⁴

Por último, la STJUE 3 junio 2021, C-726/19. (TJCE 2021, 127) (caso IMIDRA) establece una jurisprudencia de tal magnitud que provoca la rectificación de la doctrina del TS en lo relativo a la temporalidad en las administraciones públicas. En dicha sentencia se establece que “*las relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino, al contrario, permanente y duradero, no está justificada a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco*”.¹⁵

3.5.- Reflexión crítica

Una vez comentado todo lo anterior, procedemos a realizar un análisis desde el punto de vista crítico de esta sentencia y todo lo que ella conlleva. Para un mayor entendimiento, dicho análisis se dividirá en tres secciones.

A) Contexto jurídico del caso

En un primer momento nos encontramos ante una sentencia que, si bien, en primera instancia ha tenido como fallo el reconocimiento de la situación de “indefinida no fija” para la relación contractual que había entre las partes, esta fue recurrida tanto en

¹³ PALOMEQUE LÓPEZ, M, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *op. cit.*, p. 555.

¹⁴ CAVAS MARTINEZ, F.: “*Transformación del contrato de interinidad por vacante en indefinido no fijo por dilación injustificada en la provisión de la plaza*”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 7, 2021.

¹⁵ STJUE (Sala Séptima) de 3 de junio de 2021 (C-726/19)



suplicación (STSJ de Madrid núm. 262/2019 de 8 abril. JUR 2019\163790) como en casación para la unificación de la doctrina (sentencia objeto de análisis).

Dicha sentencia se ubica en un contexto jurídico muy importante para la doctrina española en materia de la contratación temporal en las administraciones públicas, esto debido a que, durante el desarrollo de este proceso jurídico, también se está desarrollando el caso IMIDRA en la Sala Séptima del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencia en la que se pone en duda la correcta interpretación de la Directiva 1999/70/CE por parte del TS español. El TJUE establece en esta sentencia la no justificación de la prórroga de los contratos de interinidad por la falta de actuación de la administración, motivo por el cuál se debe reconocer a todas aquellas relaciones contractuales la situación de “indefinidas no fijas”. De ahí la importancia de la sentencia del TJUE en el contexto jurídico de este caso.

B) Relevancia de la sentencia

En cuanto a la relevancia de esta sentencia, se puede destacar el hecho de que es una de las primeras sentencias cuyo fallo está influenciado por la reciente rectificación de la doctrina del TS en base al fallo sobre el caso IMIDRA por parte del TJUE. Marcando así jurisprudencia sobre esta nueva doctrina a seguir en este ámbito del derecho español.

Además, cabe destacar cómo la STS Sentencia núm. 681/2021 de 30 junio. RJ 2021\3974, pospone la votación y fallo del recurso de casación para la unificación de la doctrina que en ella se trata, para observar y seguir la resolución del TJUE respecto al caso IMIDRA. Asegurando de esta forma que su decisión en cuanto al asunto en cuestión sea acorde tanto a la normativa comunitaria como a la doctrina española.

Por último, se puede destacar cómo dentro de esta sentencia se observa un abuso flagrante de la temporalidad, evidenciándose el uso de más de 2 docenas de contratos temporales para la realización de las labores de plaza vacante en cuestión. Es por este motivo que, desde un principio, no surge la controversia respecto a la calificación de

dicha relación contractual, cosa que si se ha podido observar en múltiples casos en los cuales la antigua doctrina del TS establecía motivos o causas que justificaran la dilación en los procesos selectivos para la ocupación efectiva de plazas vacantes en las administraciones públicas.

C) Análisis de la resolución del problema jurídico

La sentencia dictada por el Tribunal Supremo sigue lo dispuesto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, por consiguiente, la rectificación de la doctrina en la contratación temporal en las administraciones públicas. Asimismo, dicha sentencia busca iniciar una jurisprudencia laboral la cuál sirva de guía para casos posteriores dentro de los cuales surjan litigios similares.

De igual manera, se observa cómo, si bien el fallo de esta sentencia ha sido directamente influenciado por el fallo del TJUE, la verdad es que ya, desde una primera instancia, se reconoce la situación de “indefinida no fija” para la relación contractual entre las partes, guiándose por lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE, concretamente en lo establecido en sus cláusulas 1 y 5. Cláusulas dentro de las cuales se hace referencia a la forma de evitar los abusos de la contratación temporal.

4.- STSJ Sentencia núm. 870/2021 de 27 diciembre. AS 2022\193

4.1.- Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

La presente sentencia hace referencia a la relación contractual entre ambas partes involucradas. Siendo la parte demandante conformada por Dña María Dolores y, la parte demandada, conformada por la Comarca de la Ribera Alta del Ebro (en lo sucesivo La Comarca)

Dicha relación contractual tuvo inicio el 8 de marzo de 2010 a través de la celebración de un contrato temporal de interinidad. Esta contratación fue llevada a cabo luego de



una oferta dirigida por La Comarca con fecha de 21 de enero de 2010. Las funciones propias del puesto ofertado venían siendo realizadas de forma rotatoria por el resto de trabajadoras sociales del centro de trabajo.

La trabajadora en cuestión presentó demanda al Juzgado de lo Social nº4 de Zaragoza con causa en el proceso convocado para la cobertura de la plaza que venía ocupando desde que tuvo lugar la contratación hasta que se presentó la demanda en agosto de 2020. Asimismo, en el acto de juicio se formuló como petición subsidiaria la recalificación como personal “indefinido no fijo” , siendo esta última estimada por sentencia dictada el 7 de julio de 2021.

La parte actora posteriormente interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, con la intención de que se estimasen aquellas pretensiones económicas que, en primera instancia, no fueron estimadas por el Juzgado de lo Social nº4 de Zaragoza.

4.2.- Pretensiones de las partes y problema jurídico principal

En cuanto a las pretensiones de las partes, se puede observar cómo, si bien una parte de las pretensiones de la parte actora han sido estimadas, esta persiste en el reconocimiento de una indemnización económica por daños y perjuicios derivados de la dilación indebida de la relación contractual que ha mantenido durante 11 años y, a la recalificación a personal laboral de carácter fijo. Por su parte, la parte demandada busca el rechazo de dichas pretensiones económicas y laborales de su contraparte, esto en base al hecho de que, por un lado la recalificación no resulta posible debido a la falta de la superación de los procesos selectivos pertinentes y todo lo que ello conlleva y, por otro lado, tampoco son posibles dichas pretensiones económicas debido a que se fundamentan en la precariedad que puede generar el empleo en el contexto del trabajo de duración determinada.

Una vez expuesto todo lo anterior, se puede apreciar como el litigio principal se basa en el reconocimiento tanto del carácter fijo de la relación laboral, como de las



indemnizaciones que la parte actora ha estimado pertinentes por los posibles daños y perjuicios que se han podido generar al momento de despido o cese del puesto de trabajo en caso de que dicha plaza fuese cubierta tras proceso de selección.

4.3.- Normativa aplicable

En lo referido a la normativa aplicable, podemos observar lo siguiente:

En cuanto a la normativa nacional, al igual que se ha podido comentar en las sentencias anteriores, resultan de aplicación los preceptos del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores. De igual manera se aplica lo dispuesto tanto en el art.70 del EBEP, como lo dispuesto en el art.7.2 del CC.

Asimismo, también aplica lo establecido en el artículo 4.2 b) del RD 2729/1998 de 18 de diciembre, donde se dispone la duración de la relación laboral que nace a partir del contrato de interinidad tendrá una duración no superior a la del proceso selectivo para la cobertura de la plaza vacante ocupada en interinidad, siendo para las administraciones públicas el plazo establecido por la normativa específica, el cual en este caso no puede ser superior a 3 años.

Por último, es aplicable lo dispuesto en el artículo 103.3 de la CE. En dicho apartado se hace hincapié en que es la ley la que regula el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. En dicho precepto se puede entender como la ley debe actuar ante cualesquiera conflictos que surjan en las administraciones del Estado, siendo en este caso la no procedencia de la conversión en fijo de plantilla a partir de una relación de carácter temporal sin haber pasado por los debidos procesos selectivos.

En cuanto a la normativa comunitaria, al igual que se ha podido comentar en los análisis anteriores, resulta de aplicación lo establecido por el Acuerdo Marco, concretamente lo dispuesto en sus cláusulas 1 y 5.



Si bien resultan de aplicación los preceptos recogidos en dichas cláusulas, estas solamente se pueden aplicar en una sola de las pretensiones de las partes, y esta es la recalificación de “indefinida no fija” para la relación laboral. Únicamente resulta de aplicación en esta pretensión debido a que se vulnera lo dispuesto en el Acuerdo Marco en la medida que no se cumplen con las medidas o, en su defecto, las leyes necesarias para evitar el uso abusivo de la contratación temporal en las administraciones públicas. Mientras que en el resto de pretensiones de la parte actora se persiguen objetivos económicos y laborales a los cuales dicho Acuerdo no da cabida.

4.4.- Doctrina aplicable

Respecto a la doctrina aplicable en este supuesto se puede observar como, según la nueva interpretación del Acuerdo Marco por parte del TS, el reconocimiento de la condición de indefinido no fijo en el sector público tiene como finalidad impedir que la persona afectada acceda a la condición de fijeza, evitando así una posible vulneración de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, tal y como lo menciona Monserrate Rodríguez Egío.¹⁶

Es en base a la Sentencia del TJUE de fecha 3 de junio de 2021 (Asunto C-726/19) que se ha podido modificar la doctrina jurisprudencial que venía negando la condición de “indefinido no fijo” a aquellos trabajadores con contrato de interinidad que, por omisión de las administraciones, se hayan desenvuelto más allá del tiempo establecido legalmente, dejando patente el hecho de que la normativa interna era, en esencia, incompatible con los objetivos marcados del Acuerdo Marco.¹⁷

Por último, se desprende de la doctrina del TJUE que una norma estatal que impida la transformación en indefinidos a los contratos temporales que hayan sido objeto de utilización abusiva, además de la no existencia de medidas destinadas a evitar y sancionar dicha infracción, vulnera todo efecto útil que pueda tener la directiva

¹⁶ RODRÍGUEZ EGÍO, M. M.: “Régimen jurídico del trabajador indefinido no fijo en el sector público”, *Anales de Derecho*, Vol. 36, Núm 1, 2018, p. 1.

¹⁷ SÁNCHEZ AYALA, A.: “El contrato de interinidad por vacante y su calificación de indefinido no fijo una aproximación hermenéutica a través de la teoría general del derecho”, *XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, 2022, p. 616.



1999/70/CE. Asimismo, el TJUE determina que la sanción de “indefinida no fija” de las relaciones contractuales de duración determinada en las que ha habido un abuso de la temporalidad es tan válida tanto para el Derecho laboral como para el derecho administrativo. Es el TJUE quien precisa que los poderes públicos sean los responsables de establecer cualesquiera medidas adecuadas y disuasorias para prevenir y sancionar los abusos a la temporalidad cuando estos se produzcan bajo la tutela del Derecho administrativo. En conclusión, si las medidas establecidas en esta materia han resultado efectivas en el Derecho laboral, también han de serlo en el Derecho administrativo, sancionando así el abuso en el empleo público de la misma forma que en el sector privado, siendo esta sanción la de indefinición sin fijeza de la relación del empleo público.¹⁸

4.5.- Reflexión crítica

Una vez analizada la sentencia, procederemos a realizar un análisis desde el punto de vista crítico de la misma. Asimismo, este análisis estará dividido en 3 secciones para un mayor entendimiento del mismo.

A) Contexto jurídico del caso

Nos encontramos ante una sentencia directamente vinculada con la vertiente actual en lo relacionado a la figura del trabajador “indefinido no fijo”, y como esta es la consecuencia de la dilación indebida de las relaciones laborales de duración determinada dentro de las administraciones públicas.

Al ser una sentencia dictada con posterioridad a la rectificación doctrinal del TS a la que dio lugar la STJUE 3 junio 2021, C-726/19. (TJCE 2021, 127), se observa como el TSJ de Aragón estima conforme a la nueva jurisprudencia en la materia que, el mantenimiento de la condición de interinidad por un tiempo superior al máximo establecido en el art. 70 del EBEP, tiene como sanción ineludible para la administración

¹⁸ TREVIÑO PASCUAL, M.: “El trabajador indefinido no fijo y el principio de estabilidad en el empleo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol 52, p. 477.



involucrada, el reconocimiento de la situación de “indefinido no fijo” para la trabajadora afectada así como a las indemnizaciones a la misma en el caso que corresponda.

B) Relevancia de la sentencia

En cuanto a la relevancia de la presente sentencia, se puede destacar cómo la parte demandante, si bien en primera instancia le es estimada una de sus pretensiones (el reconocimiento como “indefinida no fija”), esta persiste en la búsqueda de una indemnización monetaria derivada de cualesquiera perjuicios que se le hayan podido ocasionar por la situación que da pie al litigio principal.

Sin embargo, a tenor de la nueva doctrina, esta pretensión no puede ser estimada en la forma en la que se solicita. Conforme a lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima del EBEP: las relaciones contractuales de duración determinada del personal laboral en las que se produzca un incumplimiento de la duración máxima de las mismas, dará lugar a una compensación económica sin perjuicio de las indemnizaciones que pudieran corresponder por la vulneración de la normativa laboral específica. Esta compensación económica únicamente puede llegar a ser otorgada en los casos en los que se produzca un cese efectivo del trabajo, situación que en este supuesto no se da al no haber dejado de percibir su salario durante la prestación de servicios de la misma forma que los trabajadores fijos, motivo por el cual no se da una situación de pérdida de oportunidades de trabajo o ingresos.

C) Análisis de la resolución del problema jurídico

La sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón sigue claramente la doctrina establecida por el Tribunal Supremo. Si bien es cierto que desde una primera instancia se ha reconocido la situación de “indefinido no fijo” a la parte demandante, es cierto que resulta sumamente relevante la discusión en lo relativo a la indemnización por los perjuicios ocasionados y si esta corresponde o no.



Cómo se comentó anteriormente, el personal temporal al servicio de las administraciones públicas, tiene derecho a percibir una indemnización cuando se produzca una dilación indebida de la relación contractual. Sin embargo, esta indemnización solamente se puede otorgar a aquellos trabajadores que efectivamente hayan cesado en su puesto de trabajo. Esto es producto de la reforma laboral que trajo consigo El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Es en este supuesto en donde podemos ver cómo el TSJ basa su fallo en el apartado quinto de la DA 17ª del EBEP, en lo relativo a las condiciones a cumplir para poder tener ese derecho a la indemnización que en el caso corresponda.

Resulta interesante destacar cómo la rectificación doctrinal del TS y la reforma laboral del 2021, han traído consigo una nueva discusión en la temporalidad dentro de la administración pública. Si bien en el pasado la anterior doctrina española en esta materia justificaba determinadas causas que permitieran a las administraciones hacer un uso desmedido de la temporalidad, ahora el fondo del litigio se puede observar en la obtención de las indemnizaciones correspondientes por el abuso por parte de las mismas.

En definitiva, si bien la decisión final del TSJ es conforme a lo dispuesto por la normativa vigente y aclara de forma precisa el por qué de su razonamiento, nos encontramos ante un nuevo paradigma jurídico, y en este se puede observar la forma en la que, cada vez más, las relaciones laborales de carácter temporal en las administraciones públicas se asimilan a las del sector privado, siendo este último de cierta forma un modelo a imitar para los trabajadores al servicio de las administraciones públicas.



5.-STS Sentencia núm. 53/2023 de 24 enero. RJ 2023\532

5.1.- Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

La presente sentencia versa sobre la relación contractual entre el demandante, D^o Carlos María, y la parte demandada, el ayuntamiento de Gijón. Dicha relación contractual tuvo su inicio el 26 de febrero de 2009 a través de un contrato temporal para la sustitución de un trabajador en vía de jubilación. Una vez alcanzada la jubilación de dicho trabajador, se renovó el contrato de D^o Carlos, esta vez en forma de contrato de interinidad para la cobertura de plaza vacante a fecha de 4 de enero de 2014.

A fecha de 17 de febrero de 2020, el actor presentó reclamación previa ante el ayuntamiento de Gijón, y posteriormente, presentó demanda ante el Juzgado de lo Social núm 1 de Gijón, el cual dictó en sentencia con fecha de 3 de febrero de 2021 y estimó la pretensión de la parte demandante, declarando así que el trabajador ha de tener la condición de trabajador “indefinido no fijo”.

Dicha sentencia fue recurrida en suplicación por la parte demandada ante la Sala de lo Social del TSJ de Asturias, el cual dictó sentencia con fecha de 22 de junio de 2021. Es mediante esta sentencia que se estima el recurso interpuesto por la demandada y se deja sin efectos a la vez que se revoca la resolución anterior.

Por último, la representación del actor formalizó recurso de casación para la unificación de la doctrina ante la misma Sala de suplicación alegando una contradicción entre la sentencia recurrida y otra dictada por el TSJ de Canarias. Admitiendo así a trámite dicho recurso, siendo este estimado y por ende se produjo la casación y anulación de la sentencia dictada por el TSJ de Asturias.

5.2.- Pretensiones de las partes y problema jurídico principal

En cuanto a las pretensiones de las partes, se puede observar como, en cuanto a la pretensión del actor, esta está basada en la dilación indebida de una relación contractual

de carácter interino. Por su parte, el ayuntamiento de Gijón, pretende mostrar la validez de la contratación que llevó a cabo en materia de interinidad, señalando así que esta responde a unas causas válidamente contempladas.¹⁹

En lo relativo al problema jurídico principal, es, como ya se ha comentado en las sentencias anteriores, la recalificación laboral de carácter temporal a “indefinida no fija”.

5.3.- Normativa aplicable

Con respecto a la normativa aplicable, podemos observar lo siguiente:

En cuanto a la normativa nacional, es de aplicación lo dispuesto en el art 4.1 y 4.2.b del RD 2720/1998, de 18 de diciembre (RCL 1999, 45), mediante el cual se establece tanto la naturaleza del contrato de interinidad, así como el régimen jurídico del mismo, haciéndose especial hincapié en la duración máxima del contrato. De esta forma, lo que se pretende con la aplicación de dicha normativa, es aclarar que, si bien no se establece un plazo concreto y específico para la ejecución de los procesos selectivos, no se puede dejar al libre arbitraje de las administraciones el desarrollo de tales procesos.

Asimismo, resulta de aplicación lo establecido en el art. 15.3 ET en lo relativo al posible fraude de ley cometido por la administración, en cuanto a la carencia de motivo o justificación alguna para el incumplimiento llevado a cabo por parte de la demandada en lo relativo a sus obligaciones en relación a la cobertura de la plaza.

De igual manera, y, como ya se ha comentado en las sentencias anteriores, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 70 del EBEP, en lo relativo a la duración máxima de los contratos de interinidad en las administraciones públicas.

En lo relativo a la normativa comunitaria, resulta de aplicación lo establecido en la Directiva 1999/70/CE, concretamente en lo concerniente a las sanciones a las que se ha

¹⁹ SJS Asturias de 3 de febrero de 2021 (auto. núm. 296/2020).

de someter la administración que, por mala fe o inobservancia, ha permitido la prolongación de un contrato de duración determinada a la espera de la realización de un proceso selectivo. Esto en sí mismo supone una infracción directa de dicha directiva, cuyo principal objetivo es la reducción de la temporalidad en las administraciones públicas, siendo en este caso de especial importancia lo dispuesto en las cláusulas 1 y 5 de la directiva.

5.4.- Doctrina aplicable

En lo relativo a la doctrina aplicable a la sentencia objeto de análisis, se puede observar cómo el TS mantiene lo dispuesto en el art. 55.1 del EBEP, donde se establece que la contratación de los trabajadores fijos en la administración pública ha de atenerse a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. De igual manera, el personal laboral fijo será seleccionado a través de los procesos de oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos. Es por este motivo que el fraude de ley en la contratación temporal no puede tener como sanción la fijeza del trabajador afectado, puesto que, de ser así, se estarían vulnerando las normas que regulan los procedimientos públicos para la contratación del personal fijo, siendo así la sanción más adecuada la recalificación en “indefinida no fija” de la relación contractual.²⁰

Con la creación de la figura del “indefinido no fijo”, se pretende superar la problemática suscitada en base a la determinación de una sanción efectiva a las infracciones cometidas por la administración pública en materia de contratación temporal y, que a su vez, respete los principios rectores del acceso a la función pública.²¹

Por último, la categoría del indefinido no fijo es creada por la jurisdicción social como la solución a los casos de fraude de ley en el abuso de la contratación temporal y

²⁰ ROQUETA BUJ, R.: “Problemas vinculados a la extinción de contratos de trabajo en las administraciones públicas”, *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, núm 4, 2023, pp. 113-114.

²¹ ARRIETA IDIAKEZ, F, J.: “El empleo temporal en las administraciones públicas: límites, prevención y sanción a su utilización abusiva”, *Lan Harremanak*, núm 43, 2020, pp. 209-210.

su encadenamiento abusivo por las administraciones públicas. Esta categoría resulta ser la solución para aquellos supuestos en los que los trabajadores que hayan sido contratados de forma temporal por las administraciones públicas y, por ende, sus relaciones contractuales estén regidas en por el Derecho público, no se encuentren desprotegidos ante aquellas vulneraciones. Es por este motivo que las soluciones que se han de aplicar en los casos de abuso de la temporalidad de los empleados públicos son las que estime oportunas el Derecho público y no el Derecho laboral. Cabe destacar como se ha planteado inicialmente el traslado de la solución de indefinido no fijo del Derecho laboral al Derecho administrativo.²²

5.5.- Reflexión crítica

Ya realizado el análisis de la presente sentencia, se procederá a realizar un análisis desde el punto de vista crítico de la misma. Para mayor comprensión, este se dividirá en 3 secciones:

A) Contexto jurídico del caso

Esta sentencia, al igual que algunas de las anteriores que previamente ya se han analizado, se encuentra dentro de la actual reforma laboral en lo relativo a los trabajadores temporales al servicio de las administraciones públicas y la recientemente creada figura del trabajador “indefinido no fijo”.

En lo relativo a la fecha en la que ésta es dictada, es más que notoria la influencia de la STJUE 3 junio 2021, C-726/19. (TJCE 2021, 127). En base a esto se observan los efectos que ha tenido esta nueva forma de interpretar lo dispuesto por la Directiva 1999/70/CE, los cuales permiten un mayor grado de protección para aquellos trabajadores que, hasta hace escasos años, venían desarrollando su actividad laboral dentro de las administraciones públicas de forma precaria.

²² FUENTETAJA, J.: “La utilización abusiva de los funcionarios interinos ante el derecho europeo: entre la transformación en funcionarios de carrera y el derecho a indemnización”, Revista de Administración Pública, núm 212, 2020, p. 45.



B) Relevancia de la sentencia

En cuanto a la relevancia que puede llegar a tener esta sentencia, se puede observar cómo, en primera instancia, la parte demandada alega que, tanto la dilación de la relación contractual de forma irregular como la falta de provisión de la vacante, tienen unas causas válidas las cuales “justifican” las actuaciones de la administración en este caso en concreto.

Esto resulta de gran relevancia debido a la forma en la que ya ha sido ratificado por el Tribunal Supremo lo dispuesto por el TJUE en la incidencia del caso IMIDRA. Esto en lo relativo a que no se pueden dar por válidas ningún tipo de circunstancias que justifiquen el desarrollo de una relación contractual de forma precaria y, que a su vez, esta sea al servicio de la administración pública. De esta forma resulta patente cómo, a pesar de haber una rectificación de la doctrina del TS recientemente, no se sigue de forma uniforme por parte de todas las administraciones la jurisprudencia más actualizada.

C) Análisis de la resolución del problema jurídico

La sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, demuestra la forma en la que se aplica la nueva doctrina ante aquellas situaciones como la presente, en las cuales, sigue habiendo una problemática muy importante, la no justificación de la falta de iniciativa de las administraciones públicas a la hora de llevar a cabo los procesos selectivos necesarios para ocupar las plazas estructurales vacantes en las mismas, y que a su vez esto da lugar a la dilación indebida de relaciones laborales de duración determinada.

Asimismo, pone de manifiesto la forma en la que algunos Tribunales Superiores de Justicia pueden llegar a contradecirse entre ellos en lo relativo al reconocimiento de la figura del trabajador “indefinido no fijo”. Esta diferencia de criterios a la hora de estimar o no dicha figura por parte de los TSJ, es lo que conduce a una jurisprudencia

que, como la anterior a la STJUE 3 junio 2021, C-726/19, produzca un conflicto entre el ordenamiento jurídico interno y lo dispuesto por la Directiva 1999/70/CE. Es por este motivo que el razonamiento seguido por el TS en la resolución del asunto presente, así como la necesidad de garantizar una jurisprudencia acorde a la nueva doctrina y, por ende, a la normativa europea, que la estimación del recurso de casación para la unificación de la doctrina resulta ser la solución más acorde a la nueva forma de ver el empleo temporal en las administraciones públicas.

6.-STS Sentencia núm. 649/2021 de 28 junio. RJ 2021\2904

6.1.- Descripción objetiva de los hechos e itinerario procesal

La presente sentencia está basada en la relación contractual en la que, la demandante, D^a. Ángeles, viene prestando sus servicios a profesionales a través de un contrato de interinidad en calidad de limpiadora desde el 13 de noviembre de 2009 hasta el 30 de junio de 2017. Fecha en la cual, su empleador, el Patronato de la Alhambra y Generalife (en lo sucesivo, el Patronato), da por terminada dicha relación contractual.

A fecha de 2 de mayo de 2007, se hace pública la resolución definitiva correspondiente al concurso para la cobertura de las plazas vacantes y ocupadas de forma eventual, siendo una de estas la plaza que venía ocupando la demandante. Mediante comunicación escrita el 7 de junio de 2017, el Patronato comunicó a la demandante la resolución del proceso selectivo correspondiente y, por ende, el cese de su puesto de trabajo con efectos de 30 de junio de 2017.

Con fecha de 2 de mayo de 2018 el el Juzgado de lo Social nº. 7 de Granada, dictó sentencia en la que estimaba parcialmente las pretensiones de la demandada, declarando el derecho de ésta a percibir una indemnización económica derivada de la extinción de su contrato de trabajo.

Posteriormente, tanto el Patronato como la demandante, recurre, en suplicación dicha sentencia ante el TSJ de Andalucía, el cual dictó sentencia en fecha de 13 de junio de 2019, y en la que se determina la desestimación de los recursos presentados.

Por último, la Junta de Andalucía formalizó recurso de casación para la unificación de la doctrina ante la misma sala de suplicación, siendo este admitido a trámite por el TS.

6.2.- Pretensiones de las partes y problema jurídico principal

En cuanto a las pretensiones de las partes, se puede observar como, en lo relativo a la parte demandante, ésta tiene como pretensiones la readmisión a su puesto de trabajo con abono de los salarios dejados de percibir, y la percepción de una indemnización económica por despido “nulo o, en su defecto, improcedente”. Por su parte, el Patronato, busca únicamente la desestimación de las resoluciones condenatorias para la absolución de todos los pedimentos deducidos en su contra.²³

En lo relativo al problema jurídico principal, este es la determinación del tipo de despido llevado a cabo por el Patronato y si éste da lugar o no a una indemnización compensatoria.

6.3.- Normativa aplicable

Con respecto a la normativa aplicable, podemos observar lo siguiente:

En cuanto a la normativa nacional, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 70 del EBEP, en el sentido de que la calificación de “indefinida no fija” de la relación contractual está justificada al haberse superado con creces la duración máxima de 3 años de la relación laboral de carácter interino, hecho el cual puede dar lugar a la indemnización por el cese en el puesto de trabajo. De igual manera se aplica lo establecido en el art. 7.2 del CC, en lo relativo a la no justificación de cualquier abuso del derecho, dando lugar a cualesquiera indemnizaciones y/o medidas judiciales que

²³ STS (Sala de lo Social) de 13 de junio de 2019 (rec. núm. 3065/2018)

impidan la continuidad del abuso, siendo aplicable al presente supuesto en cuanto al abuso llevado a cabo por parte de la administración al permitir la duración injustificadamente larga del contrato de interinidad.

En cuanto a la normativa comunitaria, se puede observar, al igual que en los análisis anteriores, lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE, concretamente lo dispuesto en las cláusulas primera y quinta.

6.4.- Doctrina aplicable

En lo relativo a la doctrina aplicable a la sentencia en cuestión, se puede observar cómo, conforme a la nueva interpretación de lo establecido en el Acuerdo Marco por parte del TS, el reconocimiento de la situación de “indefinido no fijo” como la sanción adecuada para la utilización abusiva de la contratación temporal en la administración pública. Es aquí donde interviene la STJUE 3 junio 2021, C-726/19. (TJCE 2021, 127), en base a la cual se desarrolla la rectificación doctrinal del TS en lo relativo a las medidas para regular el trabajo de duración determinada.²⁴

De igual manera, y cómo se ha podido observar en la resolución de la STSJ núm. 870/2021 de 27 diciembre. AS 2022\193, la indemnización monetaria es una de las medidas dispuestas en los casos de que la relación laboral reconocida como “indefinida no fija” haya cesado, es decir, en aquellos supuestos en los que se haya producido una pérdida de ingresos u oportunidades de trabajo.²⁵

El derecho administrativo español no contemplaba una indemnización económica como consecuencia del abuso de la temporalidad en las relaciones funcionariales interinas. Es por este motivo que dicho derecho se deriva directamente del derecho europeo por una doble vía a través de la Directiva 1999/70/CE. En primer lugar como sanción última a la falta de mecanismos de reacción ante los abusos constatados; en

²⁴ STJUE (Sala Séptima) de 3 de junio de 2021 (C-726/19)

²⁵ STSJ Aragón núm. 870/2021 de 27 diciembre (rec. núm. 834/2021)

segundo lugar, deduciendo dicho derecho como un principio general del derecho europeo a partir de las sentencias del TJUE.²⁶

6.5.- Reflexión crítica

Una vez comentado todo lo anterior, procedemos a realizar un análisis desde el punto de vista crítico de esta sentencia y todo lo que ella conlleva. Para un mayor entendimiento, dicho análisis se dividirá en tres secciones.

A) Contexto jurídico del caso

En un primer momento nos encontramos ante una sentencia que, si bien, en primera instancia resultó en el reconocimiento de “indefinida no fija” para la relación contractual entre las partes involucradas, dicha relación contractual ya había cesado con anterioridad a dicho reconocimiento.

En dicha sentencia podemos observar cómo se aplican de otra forma las medidas establecidas tras la rectificación doctrinal del TS en materia de contratación temporal en el sector público. Conforme a lo dispuesto por la normativa europea, dentro de la figura del “indefinido no fijo” existe un último recurso, y este es el reconocimiento de una indemnización económica para aquellos trabajadores a los cuales se les haya reconocido dicha situación y que hayan cesado en sus puestos de trabajo, dotándolos así de un último recurso protector ante aquellas situaciones que por mala fe o inobservancia del empleador, hayan experimentado una pérdida de ingresos u oportunidades de empleo.

B) Relevancia de la sentencia

En cuanto a la relevancia que puede llegar a tener la sentencia, se puede destacar la forma en la que se implementa la indemnización económica por abuso de ley en la contratación temporal dentro de las administraciones públicas. Dejando patente la

²⁶ FUENTETAJA, J.: *op. cit.*, pp. 224-225



forma en la que, tanto el TS como los TSJ y demás órganos jurisdiccionales, han de abordar estos supuestos en los que, si bien se reconoce la situación de “indefinido no fijo” en los supuestos de temporalidad fraudulenta, dicho reconocimiento no se vincula únicamente a las relaciones contractuales que estén vigentes, sino también a aquellas que ya hayan cesado, derivandose de la figura del “indefinido no fijo” una medida protectora que garantice una compensación económica a los trabajadores afectados.

C) Análisis de la resolución del problema jurídico

La sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, demuestra la forma en la que se aplica la nueva doctrina ante esta clase situaciones, en las cuales, a pesar de haber un reconocimiento de la situación de “indefinido no fijo”, este se ha producido de forma posterior a la extinción de la relación contractual.

Por este motivo, se implementa la sanción económica como medida final ante el fraude de ley cometido por las administraciones al no llevar a cabo los procesos selectivos correspondientes para llenar aquellas vacantes ocupadas de forma eventual. El uso de esta medida es de suma importancia, sobre todo por el hecho de que demuestra que no sólo las relaciones contractuales en vigor pueden ser protegidas por la nueva corriente doctrinal, sino que también dicha protección se amplía a las relaciones que hayan cesado.

De esta forma se logra abordar el gran vacío que suponía la contratación temporal en las administraciones públicas, regulando las relaciones actuales y antiguas, para así reducir la precariedad laboral que se ha gestando dentro del sector público en tiempos recientes y, a su vez, lograr una mayor alineación entre la normativa europea y la española.

7.-CONCLUSIÓN FINAL

PRIMERA.- El derecho a poder gozar de una estabilidad laboral es algo básico para cualquier trabajador por cuenta ajena. Es por eso que resulta curioso cómo se ha permitido que las administraciones públicas practiquen la consecución de numerosos contratos temporales para la cobertura de plazas de carácter estructural. Dichas prácticas han sido fruto de una interpretación errónea de lo que se dispone en la normativa comunitaria, y es en base a este fallo interpretativo que a lo largo de los años se ha permitido que diversas administraciones públicas hayan abusado de la contratación temporal, valiéndose así de las peculiaridades que dichas relaciones contractuales conllevan, tales como la no indemnización al cesar la relación de carácter interino.

SEGUNDA.- Afortunadamente, en los últimos años esta situación se ha logrado subsanar dicho error de interpretación a través de la instauración de una serie de medidas destinadas a prevenir y sancionar todo abuso de ley llevado a cabo por cualquier administración. Dichas medidas han sido: el reconocimiento de la figura del “indefinido no fijo” y la indemnización económica a la extinción de la relación contractual objeto de fraude de ley. Medidas las cuáles han tenido sus frutos, permitiendo así una garantía a los trabajadores que se han visto en situación de vulnerabilidad por no tener ningún medio del que valerse ante los abusos sufridos. No obstante, la figura del trabajador “indefinido no fijo” ha desaparecido en la actualidad debido a la reforma laboral del año 2021, mediante dicha reforma se ha sustituido al “indefinido no fijo” por la indemnización para aquellos supuestos de irregularidades en la contratación temporal o, en su defecto, de la superación del límite legal de encadenamiento de contratos temporales. Esta indemnización se estima que es más acorde a los principios constitucionales que rigen el acceso a la función pública.

TERCERA.- Es a través de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que se logra realizar una modificación tanto de la regulación del funcionario interino como de las medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, siendo estos el artículo 10



y la disposición adicional decimoséptima del EBEP respectivamente. Además, con dicha ley se pretende dar inicio a los procesos de estabilización del empleo temporal, con los cuales se busca reducir la ocupación eventual de plazas de carácter estructural.

CUARTA.- Como reflexión adicional a todo lo analizado, me resultan de gran importancia las medidas tomadas para lograr una mejor regulación de la temporalidad en el sector público. Principalmente, debido a que resulta controversial que dentro de las administraciones públicas se lleven a cabo prácticas tan fraudulentas como el encadenamiento abusivo de contratos temporales, sobre todo por el hecho de que, si bien, en la normativa anterior al año 2021 estaba reconocido el abuso, dichas administraciones podían justificar dichos fraudes en la contratación, permitiendo así que la realización de los debidos procesos selectivos quede a la arbitrariedad de dichas entidades, dejando a aquellas personas vinculadas por contratos de interinidad en una situación de vulnerabilidad.

QUINTA.- En definitiva, con este trabajo se ha buscado indagar sobre todas aquellas cuestiones relativas a aquellos preceptos que determinan si se ha producido o no, un abuso en la contratación temporal, concretamente en el ámbito del sector público, así como la evolución que ha experimentado esta materia en los últimos años, surgiendo en un principio una figura jurisprudencial que protege a los afectados y ,posteriormente, su sustitución por unas sanciones tales como: indemnización económica, sanción a la administración y la declaración de nulidad del despido.

8.-BIBLIOGRAFÍA

ABASCAL, V. A. M.: “El contrato de trabajo indefinido no fijo: la erosión del principio de estabilidad en el empleo del personal laboral de la Administración Pública”, *Documentación Laboral*, núm 106, 2016, pp. 63-86.

AGUSTÍ JULIÁ, J.: “La evolución -procelosa e inacabada- de la jurisprudencia en la extinción contractual del trabajador indefinido no fijo”, *Revista jurídica de Castilla y León*, núm 37, 2015, pp. 1-26.

ARRIETA IDIAKEZ, F, J.: “El empleo temporal en las administraciones públicas: límites, prevención y sanción a su utilización abusiva”, *Lan Harremanak*, núm 43, 2020, pp. 209-210.

AYALA SÁNCHEZ , A.: “El contrato de interinidad por vacante y su calificación de indefinido no fijo una aproximación hermenéutica a través de la teoría general del derecho”, *XXXIX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, 2022, p. 616.

CASTELLANO BURGUILLO, E.: “Encadenamiento de contratos temporales en la administración pública ¿fraude de ley?”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 242, 2021 pp. 195-207. parte Jurisprudencia.

CAVAS MARTINEZ, F.:“Transformación del contrato de interinidad por vacante en indefinido no fijo por dilación injustificada en la provisión de la plaza”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 7, 2021.

FUENTETAJA, J.: “La utilización abusiva de los funcionarios interinos ante el derecho europeo: entre la transformación en funcionarios de carrera y el derecho a indemnización”, *Revista de Administración Pública*, núm 212, 2020, p. 45.



RODRÍGUEZ ALCÁZAR, J. I.: “Indefinido no fijo, régimen jurídico y extinción del contrato”, *Revista De trabajo y seguridad social*, núm 391, 2015, pp. 165-192.

RODRÍGUEZ EGÍO, M. M.: “Régimen jurídico del trabajador indefinido no fijo en el sector público”, *Anales de Derecho*, Vol. 36, Núm 1, 2018, p. 1.

ROQUETA BUJ, R.: “Problemas vinculados a la extinción de contratos de trabajo en las administraciones públicas”, *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, núm 4, 2023, pp. 113-114.

SÁNCHEZ MORÓN, M.: “La consagración del funcionario interino indefinido”. *Revista de Administración Pública*, núm 208, 2019, pp. 223-238.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: “Interinidad por vacante de larga duración (Caso IMIDRA).”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, Núm. 7, 2021.

SEPULVEDA GÓMEZ, M.: “Ineficacia de la conversión en indefinido no fijo en el sector público conforme a la Directiva 1999/70/CE”, *Temas Laborales*, núm 129, 2015, pp. 219-234.

PALOMEQUE LÓPEZ, M, C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del trabajo*, Ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2020, pp. 554-555

TREVIÑO PASCUAL, M.: “El trabajador indefinido no fijo y el principio de estabilidad en el empleo”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol 52, p. 477.

VIRUEZ, M. A.: “Extinción del contrato indefinido no fijo por cobertura y por amortización de la plaza” *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm 129, 2015, pp. 133-182.