

Grau en Dret
Treball de fi de Grau (21067/22747)
Curs acadèmic 2020-2021

**EL ABUSO DE LA TEMPORALIDAD EN LA
CONTRATACIÓN LABORAL DE DURACIÓN
DETERMINADA EN EL SECTOR PÚBLICO
ESPAÑOL**
ANÁLISIS DE LA CASUÍSTICA DEL SECTOR SANITARIO

Eduardo García Gargallo
193908

Tutor del treball:
Consuelo Chacartegui Javega



DECLARACIÓ D'AUTORIA I ORIGINALITAT

Jo, *Eduardo García Gargallo*, certifico que el present treball no ha estat presentat per a l'avaluació de cap altra assignatura, ja sigui en part o en la seva totalitat. Certifico també que el seu contingut és original i que en sóc l'únic autor, no incloent cap material anteriorment publicat o escrit per altres persones llevat d'aquells casos indicats al llarg del text.

Com a autor/a de la memòria original d'aquest Treball Fi de Grau autoritzo la UPF a dipositar-la i publicar-la a l'e-Repository: Repositori Digital de la UPF, <http://repositori.upf.edu>, o en qualsevol altra plataforma digital creada per o participada per la Universitat, d'accés obert per Internet. Aquesta autorització té caràcter indefinit, gratuït i no exclusiu, és a dir, sóc lliure de publicar-la en qualsevol altre lloc.

Eduardo García Gargallo
28/5/2021

ÍNDICE

1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN	2
2.1. Objetivo y plan de trabajo.....	2
2.2. Motivación	2
3. LA NORMATIVA EUROPEA	3
3.1. Introducción.....	3
3.2. 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 trabajo de duración determinada.....	3
3.2.1. Los orígenes de la Directiva: un breve apunte histórico.....	3
3.2.2. Las personas trabajadoras protegidas por la Directiva 1999/70/CE	5
3.2.3. La atipicidad del contrato de duración determinada	6
3.2.4. La esencial importancia de los principios de igualdad y no discriminación.....	7
3.2.5. Sobre las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación de duración determinada	9
3.2.6. La labor de orientación del TJUE respecto a la suficiencia de medidas efectivas y disuasorias para evitar el abuso de la temporalidad	13
3.2.7. Sobre la declaración de fijeza de contratos laborales de duración determinada por abuso de temporalidad.....	15
3.2.8. Las carencias de la Directiva	16
4. LA REGULACIÓN DEL CONTRATO LABORAL DE DURACIÓN DETERMINADA EN ESPAÑA	17
4.1. Cifras macro de la temporalidad en España.....	17
4.2. La regulación española del contrato de duración determinada.....	17
5. EL CONTRATO TEMPORAL EN EL SECTOR PÚBLICO ESPAÑOL	20
5.1. Las AAPP como empleadoras públicas: requisitos y altas tasas de temporalidad...20	
5.2. Las características del empleo de duración determinada y la controvertida figura del indefinido no fijo.....	21
5.3. Causas de la temporalidad en el sector público	22
6. SECTOR SANITARIO EN ESPAÑA	24
6.1. Situación actual del sector sanitario en España.....	24
6.2. Propuestas legislativas para resolver la alta tasa de temporalidad en el sector sanitario español.....	25
6.3. Normativa española relativa al personal estatutario de los servicios sanitarios	26
6.4. Los abusos de la contratación temporal española a la luz de la jurisprudencia del TJUE.....	27
7. CONCLUSIONES	29
8. BIBLIOGRAFÍA	31
9. ANEXOS.....	33
9.1. Legislación	33
9.2. Jurisprudencia.....	33

1. RESUMEN

Reciente jurisprudencia europea y nacional manifiesta el abuso del contrato laboral temporal en la contratación del sector público español. El objetivo de este Trabajo de Final de Grado (en adelante, TFG) es analizar el alcance de esta irregularidad en el sector público español, tratando en detalle el sector sanitario nacional. Para ello, se ha estudiado normativa, jurisprudencia y doctrina europea y nacional relativa al contrato laboral de duración determinada, trayendo a colación diversa casuística.

Una vez realizado el estudio mencionado anteriormente, se puede concluir que, aunque la transposición a derecho nacional respeta formalmente lo exigido por la Directiva 1999/70/CE para evitar el uso abusivo del contrato de duración determinada, las medidas concretas estipuladas para ello por el legislador nacional no logran materializar este objetivo designado por el legislador europeo, siendo especialmente preocupante el caso del sector sanitario español. En base a las evidencias obtenidas y con la finalidad de corregir estos abusos, se sugiere una actualización de la Directiva 1999/70/UE o una reforma a nivel nacional que permita una correcta aplicación material del mandato del legislador europeo.

2. INTRODUCCIÓN

2.1. Objetivo y plan de trabajo

El objetivo de este TFG es investigar en qué medida las Administraciones Públicas (en adelante, AAPP) Españolas cometen irregularidades en la contratación laboral de duración determinada. Para lograr este objetivo, se realiza un estudio en detalle de como es la contratación laboral temporal por parte del sector público a raíz de la reciente publicación de jurisprudencia nacional y europea en la que se señala un uso abusivo de esta modalidad contractual.

El plan de trabajo abarca las siguientes fases que, a continuación, se exponen brevemente. En primer lugar, se estudia como se recoge en la normativa europea la figura del contrato laboral de duración determinada y, posteriormente, como ha sido la transposición de las estipulaciones normativas exigidas por el legislador europeo a la legislación española. En segundo lugar, se analiza como se articula este tipo de contratación por parte de las AAPP Españolas, entrando en detalle en el estudio de un ámbito del sector público: el sanitario. A continuación, se presentan las posibles irregularidades que cometen las AAPP, trayendo a colación jurisprudencia y doctrina tanto europea como española. Finalmente, se trata de hallar una solución que permita erradicar estas prácticas ilegales y establecer un marco regulatorio que satisfaga a todas las partes implicadas en la contratación laboral de duración determinada del sector público español.

2.2. Motivación

A lo largo de mi formación en el Grado de Derecho, he desarrollado especial interés en el derecho laboral y, en concreto, en los derechos y deberes de la persona trabajadora, tanto en el sector privado como público. He decidido dedicar mi TFG al estudio de la contratación laboral de duración determinada realizada por el sector público al observar como la jurisprudencia europea y nacional ha señalado que, en determinados casos, la normativa nacional española de contratación de las AAPP no se ajusta al mandato europeo.

3. LA NORMATIVA EUROPEA

3.1. Introducción

En primer lugar, se estudiará la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999. En esta Directiva se establecen los principios básicos que regulan los contratos de duración determinada y se introduce un marco normativo que pretende evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada de forma irregular.

Es especialmente atractivo estudiar esta normativa ya que no solo expone los principios que deben respetar los países de la Unión Europea (en adelante, UE) en lo relativo a la contratación de duración determinada, sino también porque el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha afirmado que el articulado de esta directiva es aplicable a los contratos laborales de duración determinada donde el empleador es la AAPP. Lo expone, entre otras, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, STJUE) de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, y STJUE de 7 de septiembre de 2006, Cristiano Marrosu y Gianluca Sardino, C-53/04 al constatar lo siguiente: “(...) la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo marco se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público”. Que sea aplicable la Directiva en el caso que el empleador es el sector público, le otorga a esta un carácter esencial en el desarrollo de este TFG.

3.2. 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 trabajo de duración determinada.

3.2.1. Los orígenes de la Directiva: un breve apunte histórico

Durante las últimas décadas del siglo pasado, la UE empezó a observar, con especial preocupación, como la contratación de duración determinada en Europa tendía hacia una degradación cada vez más palpable debido al establecimiento de peores condiciones de trabajo por parte del sector privado (González del Rey, 2016, p. 413-431)

Aparecen en esos años las primeras directivas europeas que trataban de armonizar la variedad normativa que existía en los Estados en lo relativo a la regulación laboral. Se aprobaron varias normas como la Directiva 91/383/CEE y Directiva 91/533/CEE. La primera directiva versaba sobre cuestiones como la mejora de condiciones de seguridad y salud en el entorno laboral del

personal con contratos de duración determinada. La segunda directiva promovía la obligación del ente empleador de informar a las personas trabajadoras de sus condiciones laborales. Sin embargo, no es hasta la Directiva 97/81/CE, y después de un arduo trabajo de diálogo social y negociación colectiva europea que cristalizó con el Acuerdo Marco de la Confederación europea de Sindicatos (en adelante, CES), la Unión de confederaciones de la industria de la Europea (en adelante, UNICE) y el Centro Europeo de la empresa Pública (en adelante, CEEP) sobre trabajo de duración determinada, que se dibujan las primeras normas de regulación y protección de las condiciones laborales de las personas trabajadoras atípicas. Finalmente, y ya centrando esta discusión en el concreto estudio de este TFG, se aprobó la 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 trabajo de duración determinada (en adelante, Acuerdo marco).

El instrumento jurídico regulativo que utilizaron las instituciones europeas para regular la contratación de duración determinada fue la directiva. La directiva forma parte de la legislación secundaria de la UE y es aprobada por las instituciones europeas de conformidad con el tratado constitutivo correspondiente en cada caso. Como reza el artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en adelante, TFUE), la directiva es vinculante para los países destinatarios, aunque deja en manos de estos la transposición a derecho nacional, es decir, cada Estado Miembro tiene libertad sobre la forma y los medios.

Las partes contratantes de la presente Directiva 1999/70/CE mostraron su voluntad de crear un Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada donde se establecieran los principios generales y las condiciones mínimas para este tipo de contratos, teniendo en cuenta las diferentes situaciones nacionales sectoriales y estacionales (Morón, 2000, p.131). Además, se decidió redactar esta Directiva ya que los EEMM (en adelante, EEMM) no podían asegurar el éxito de los objetivos establecidos anteriormente de conformidad con el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad. Se entrará más en detalle sobre esto en el apartado de las carencias de la Directiva (3.2.8).

Finalmente, el diálogo social fue la mejor opción para lograr soluciones laborales satisfactorias y, es por eso, que tuvieron un carácter esencial en la redacción de la Directiva. El dialogo social, recogido des del artículo 151 al 156 del TFUE, permite a los interlocutores sociales participar activamente en la elaboración de la política social y laboral de la UE y asegurar la cohesión social y la estabilidad. El éxito del dialogo social se basa en la capacidad que tienen los

interlocutores sociales para actuar como fieles representantes tanto de personas trabajadoras como empresarias y, asimismo, mostrar la pluralidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales. Es más, el diálogo social forma parte del ADN de la UE y es estrictamente necesario para la satisfactoria construcción europea (Herrador, 2000, p.153).

Una vez introducida históricamente la Directiva, se analizará que personas trabajadoras están amparadas por la protección de esta misma.

3.2.2. Las personas trabajadoras protegidas por la Directiva 1999/70/CE

La cláusula 2 de la Directiva recoge que está amparada la plantilla con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado Miembro. Asimismo, la cláusula tercera procede a determinar que se considera personal con un contrato de duración determinada: aquella persona trabajadora “con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado”

La aplicación de esta Directiva es global, independientemente del sector de actividad y duración del contrato de duración determinada. Y es de gran importancia para la temática de este TFG recordar que también afecta a las personas trabajadoras empleadas por las AAPP, sea cual sea su nivel interregional (Administración General del Estado, Autonómica o Local). Para ejemplificar esto, el TJUE expone que el personal de las AAPP también está amparado por la Directiva ya que de no estarlo se incumpliría el art 119 del Tratado CE, que señala como colectivo protegido a los “trabajadores” (Moreno, 2015, p.207). Asimismo, esta Directiva es aplicable indistintamente sea cual sea la naturaleza contractual (contractual-laboral y administrativo-funcionarial).

A esta norma general se exceptúan determinados casos. Esta Directiva no aplica a la plantilla puesta a disposición por parte de una Empresa de Trabajo Temporal (en adelante, ETT), ya que para este tipo de supuestos se debe consultar la Directiva 2008/104/CE. También es esencial recordar que los Estados pueden escoger que la Directiva 1999/70/CE no sea aplicable a los

contratos temporales de aprendizaje, así como a los de formación, inserción y reconversión profesional.

3.2.3. La atipicidad del contrato de duración determinada

En primer lugar, la Directiva deja claro, en el preámbulo y en sus condiciones generales, el carácter atípico del contrato temporal (Salinas, 2016, p. 1-10). La atipicidad del contrato temporal se ve reflejada en la Directiva cuando esta afirma que el contrato temporal debe ceñirse a determinadas situaciones donde, por razón de oportunidad y adecuación, es una figura útil para gestionar plantillas de forma flexible. Por lo tanto, se exige el cumplimiento del principio de causalidad para habilitar la contratación de duración determinada. Esto es así porque, como explica la sexta consideración general del Acuerdo marco, el contrato indefinido contribuye a garantizar la calidad de vida de las personas trabajadoras y a mejorar su rendimiento. En la misma línea, la Directiva hace hincapié en la voluntad de las partes contratantes de la Directiva de mejorar las condiciones del personal y de establecer un marco regulativo que evite el abuso de la temporalidad por parte de la persona empleadora.

En segundo lugar, la Directiva pretende remarcar el respeto a los principios de igualdad y no discriminación de la plantilla (se verá en más detalle en el punto 3.2.4 de este TFG) con contratos de duración determinada y, asimismo, la prohibición del uso abusivo de este tipo de contratos, no respetando su carácter extraordinario. La legislación europea no pretende eliminar esta modalidad contractual, sino evitar su uso de forma abusiva y fraudulenta obligando a justificar esta sucesión contractual con razones objetivas. De no respetar los principios impuestos por la Directiva, se altera el equilibrio de seguridad y flexibilidad afirmado en el primer párrafo del preámbulo y en la consideración general quinta.

Precisamente en lo relativo a mantener el equilibrio entre seguridad y flexibilidad, el artículo académico: *Breaking the Equilibrium between Flexibility and Security: Flexiprecarity as the Spanish Version of the Model* (López, Canalda, de le Court, 2014) muestra un caso de transposición de la normativa europea a la nacional donde no se ha respetado este equilibrio. Se trata de la reforma laboral española del año 2012. En esta, se facilita la terminación de los contratos sin mecanismos que ofrezcan como contrapartida formación o beneficios para las personas desempleadas. Otras consecuencias negativas de esta reforma son la precarización del empleo, el incremento de protestas, huelgas y judicialización y, finalmente, el incremento de la

igualdad. Esta reforma laboral del año 2012 es el resultado de la actual falta de diálogo social que existe en España des de la última gran crisis económica del año 2008 (Rodríguez, 2016, p.14). Mientras que en las instituciones europeas funciona de forma excelente, en España no se logra llegar a grandes concesos que faciliten la redacción de una normativa laboral que satisfaga a todas las partes y, como consecuencia, se perpetua en el tiempo el hecho de que se promulguen leyes y reformas que tienen como máxima duración el plazo de tiempo que dura en el poder el Gobierno que las redacta.

Finalmente, la Directiva se divide en varias cláusulas, siendo la cuarta y quinta las más relevantes para este TFG, ya que informan sobre los derechos de la persona trabajadora con contrato laboral de duración determinada. La cláusula cuarta hace referencia al principio de igualdad y no discriminación, y la quinta a la prevención del abuso y fraude en la contratación temporal (Ballester, 2015, p. 175-178). A continuación, se estudiará en primer lugar la cláusula cuarta (punto 3.2.4) y, posteriormente, la cláusula quinta (punto 3.2.5).

3.2.4. La esencial importancia de los principios de igualdad y no discriminación

Los principios de igualdad y no discriminación tienen especial relevancia para este TFG. Como ya se ha dicho anteriormente, el contrato de duración determinada se caracteriza por ser más precario e inestable que el indefinido por varias razones. En primer lugar, el personal temporal halla mayores dificultades para defender sus derechos en el entorno laboral al gozar de menor poder negociador con el empresario. Este menor poder se debe a que este no tiene asegurada la continuidad en la empresa y puede llegar a acatar decisiones que otro miembro empleado por la misma empresa no aceptaría. En segundo lugar, el trabajo temporal se encuentra en mayor medida ocupado por mujeres y esto constituye una clara discriminación indirecta por razón de sexo.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística¹ (en adelante, INE), el porcentaje de los trabajadores hombres a tiempo parcial respecto al empleo total de personas del mismo sexo (7%) es mucho menor que el mismo dato para mujeres (23,8%) en el año 2019. Se puede observar que esta misma casuística sucede en el caso de la ocupación de los puestos directivos de las empresas. Así queda recogido en la Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del

¹ Instituto Nacional de Estadística. (2019). Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo. Recuperado de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=10896#!tabs-tabla>

año 2016, donde se demuestra que en empresas con más de un 30% de población femenina en puestos de dirección, la temporalidad en mujeres es más alta que en hombres (Vega, Santero, Castro, 2016, p.24).

Por estas razones y por muchas más, la Directiva establece el mandato de respetar ambos principios. Además, se afirma que la plantilla con contrato temporal no debe ser tratada de forma peyorativa respecto al resto de personal de la empresa por el hecho de que tengan un contrato con duración determinada, salvo que exista un motivo objetivo que justifique un tratamiento desigual (Ocaña, 2011, p. 207). En breve y como recuerda la STJUE de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16: “el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado”.

La interpretación de estos principios es extensiva y busca poder garantizar una mejora en la calidad de las relaciones laborales temporales. Asimismo, la cláusula referente a la igualdad de derechos entre distintos tipos de personas trabajadoras es invocable directamente por cualquier particular ante la jurisdicción nacional al ser clara e incondicional. Veremos en el siguiente punto 2.2.5 como este no es el caso de la cláusula quinta de la Directiva. La doctrina y jurisprudencia del TJUE impone este principio de igualdad a todas las ramificaciones del trabajo temporal: horario, sueldo, antigüedad, derechos en el despido...

Cuando se pretende exigir una igualdad de trato entre dos trabajadores, se deben invocar estos principios de igualdad y no discriminación ofreciendo una comparación entre una persona trabajadora fija y otra temporal. Para poder realizar esta comparación entre trabajadores se debe buscar una situación comparable de una persona trabajadora fija que tenga un puesto funcional semejante al de la persona trabajadora temporal. El personal objeto de comparación debe ser del mismo grupo laboral, independientemente del carácter de la relación laboral (administrativa, funcionarial, laboral...), siempre y cuando se estudie algo no relativo a, precisamente, el carácter de la relación, por ejemplo, complementos salariales. Para estudiar esta comparabilidad, debe atenderse a factores como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y otras condiciones laborales. En caso de observarse una condición objetiva que justifica un trato distinto, esta condición debe adaptarse al contexto específico, no pudiendo ser esta una condición de general aplicación. Según la STJUE de 14 septiembre de 2016, de Diego Porras, C-596/14, las razones objetivas pueden derivar de la especial naturaleza de la prestación

a realizar, del origen de esta prestación, de las condiciones de acceso, la calidad de la experiencia, la persecución de una determinada política social por parte de un EEMM..., entre otros.

Para ejemplificar esta casuística, se trae a colación un caso concreto que explica Eduardo Rojo Torrecillas (Rojo, 2018), catedrático de Derecho Laboral y Seguridad Social, en el que se debate si el funcionariado docente interino es equiparable/comparable al funcionariado de carrera. El catedrático argumenta que sí son comparables ya que el art 10.1 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP) obliga a que el personal interino deba gozar de habilidad suficiente para el desempeño de las labores propias del funcionariado de carrera.

De igual manera, el canal de acceso, hecho que diferencia sustancialmente el funcionariado de carrera del interino, no es un elemento de suficiente entidad que destruya la capacidad de ser comparables ya que muchas veces tiene un valor mucho mayor la experiencia en el puesto de trabajo que la formación académica teórica que una persona trabajadora pueda tener con anterioridad a empezar a ejercer. No se debe obviar que hay diferencias entre el funcionariado interino y el de carrera, sin embargo, y a partir de la Directiva 1999/70/CE, las diferencias se han ido atenuando hasta el punto de poder considerarse puestos de trabajo comparables.

Finalmente, y en lo relativo a las personas trabajadoras del sector público, los principios de igualdad y no discriminación son de obligada aplicación para las cuatro modalidades de personas trabajadoras recogidas en el art 8 de EBEP: funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual.

Una vez comentada en detalle la cláusula cuarta, procede adentrarse en el estudio de la cláusula quinta de la Directiva referida a las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación de duración determinada.

3.2.5. Sobre las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación de duración determinada

En primer lugar, cabe señalar que la cláusula quinta de la Directiva, a diferencia de la cuarta, no es directamente alegable por un particular delante de los órganos judiciales estatales de cada país. Esto es debido a que la quinta no es suficientemente precisa y requiere interpretación por parte de los tribunales estatales, que siempre debe ser en la dirección de conseguir la máxima

aplicabilidad conforme a la Directiva. Esta afirmación queda ya recogida en la STJUE de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, C-103/18 y C-429/18 y es recordada en multitud de casos por la Abogacía General de la UE. Con objeto de ejemplificar lo dicho, el abogado general de la UE Eugene Tanchev recuerda la inaplicabilidad directa en su informe final del asunto italiano “Gilda-UNAMS”. Se debe recordar que lo que obliga la Directiva es evitar un uso encadenado y abusivo del contrato temporal en una persona trabajadora para evitar su precarización en el entorno laboral.

En segundo lugar, la Directiva 1999/70/CE impone limitar la prolongación en el tiempo de esta forma de contratación temporal e informa a los Estados de la obligación de aportar alguna de las siguientes medidas, siempre y cuando el Estado no disponga de alguna medida de tipo equivalente:

1. Establecer razones objetivas para la prórroga de los contratos temporales
2. Establecer una duración máxima del contrato temporal
3. Establecer una cantidad máxima de renovaciones posibles de estos contratos

Las medidas por las que ha optado España con objeto de asegurar la no utilización abusiva de la contratación temporal se encuentran detalladas en el punto 4.2 de este TFG. Como anuncia la STJUE de 14 de setiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, lo que la cláusula quinta no permite es la existencia de una disposición meramente formal que autorice de manera general y abstracta el uso del contrato de duración determinada. Es por esta razón que se obliga a los Estados Miembros a crear algunas de las medidas anunciadas anteriormente o equivalentes. Esta obligación de crear o aplicar alguna medida equivalente a lo anteriormente expuesto tiene la condición de norma mínima, así que los EEMM pueden en cualquier momento introducir medidas más favorables que las previstas. Diversa jurisprudencia europea ha considerado contrario a la Directiva renovaciones de contratos con un plazo inferior a veinte días entre finalización de contrato e iniciación del sucesivo (STJUE de 4 de julio de 2006, Adeneler, C-212/04). No obstante, el plazo de 60 días o 3 meses ha sido considerado no contrario a la Directiva (STJUE de 3 de julio de 2014, Fiamingo, C-363 y 407/2013).

En cualquier caso y como recoge STJUE de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, C-103/18 y C-429/18, no se puede excluir el carácter de sucesiva contratación una situación como la siguiente: “una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, a saber, hasta que la plaza vacante

para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva, ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo”.

Los Estados pueden establecer medidas distintas en función del sector de actividad correspondiente o en función del tipo de trabajador. En lo relativo al principio de efectividad, es esencial recordar que las medidas establecidas para evitar el abuso de la contratación temporal pueden ser distintas en función del carácter público o privado que tenga la relación laboral, como se afirma en la STJUE 14 de setiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15.

En el caso de la persona trabajadora empleada por la Administración Pública, debemos recordar que España no ha adoptado aún medida alguna de las propuestas por el art 5.1 de la Directiva ni medida equivalente para paliar el uso abusivo del contrato temporal. En el caso de la concatenación ilegal de contratos en el sector privado, la transformación de esos contratos en uno fijo es automática, hecho no definido explícitamente en el EBEP. Sin embargo, se debe inferir que sucedería exactamente la misma transformación en el sector público ya que de no hacerse así se atentaría contra el principio de igualdad y no discriminación.

La implementación del régimen de contratación temporal y su regulación queda en las manos del Estado. También estará en el poder de los órganos jurisdiccionales de los EEMM determinar en que circunstancias se considera ha existido abuso de temporalidad en los contratos laborales de duración determinada. La medida estrella que suelen usar los Estados es la relativa a establecer motivos objetivos para la renovación que, en ningún caso, pueden ser genéricos, ya que deben ser concretos y fácilmente verificables. Como reza la STJUE de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, C-103/18 y C-429/18, las medidas establecidas para evitar el abuso tienen como límite que no pongan en peligro el objetivo del Acuerdo Marco. Se han aceptado medidas como las siguientes:

1. Sustituciones debido a motivos personales y familiares del personal

2. Interinidades en el sector público hasta la convocatoria del proceso selectivo correspondiente
3. Necesidades de aumentar la plantilla debido a una situación excepcional (p.ej. necesidad de enfermeros para vacunar a la población debido al COVID-19).

Lo que sí que es capital es que la necesidad de esta plantilla no sea permanente, ya que en ese caso el contrato temporal no es la forma de satisfacer la necesidad laboral de las empresas. Este control se debe realizar caso por caso estudiando las circunstancias concretas. Sin embargo, las necesidades de personal sí pueden ser recurrentes, pero jamás permanentes. Un ejemplo de lo afirmado anteriormente lo encontramos en la STJUE 14 de setiembre de 2016, Pérez López, C-16/15: “No puede admitirse que nombramientos de duración determinada puedan renovarse para desempeñar de un modo permanente y estable funciones de los servicios de Salud incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo”.

Con objeto de evitar la utilización abusiva de la contratación temporal y como introduce la STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, las sanciones que se imponen a las personas empleadoras por parte de los Estados no están tasadas, pero si deben ser suficientes y proporcionales para disuadir de esta práctica lesiva para el personal trabajador. Asimismo, y respetando el principio de equivalencia, las medidas sancionadoras deben ser igualmente favorables que las de tipo interno del país. Finalmente, deben ser medidas de posible aplicación a la práctica (principio de efectividad).

La STJUE 14 de setiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, nos informa que, una vez declarado el carácter abusivo, la persona trabajadora no ha de realizar ninguna nueva acción para que se determine la sanción correspondiente (Rojo, 2020, p.24) Esto es así porque de requerir realizar esta acción a este, se le impondrían más inconvenientes procesales que podrían llegar a dificultar el ejercicio de sus derechos. Queda recogido de esta manera: “En consecuencia, procede responder a la tercera cuestión prejudicial planteada que lo dispuesto en el Acuerdo marco, en relación con el principio de efectividad, debe interpretarse en el sentido de que se opone a normas procesales nacionales que obligan al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción para que se determine la sanción apropiada cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en la medida en que de ellas se derivan para dicho trabajador inconvenientes procesales en forma, en particular, de

costes, de duración y de normativa de representación procesal, que pueden hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el ordenamiento jurídico de la Unión ”

Expuestas las medidas que la Directiva impone para evitar el abuso del contrato laboral de duración determinada, se expondrá la labor orientativa que ha hecho el TJUE al pronunciarse sobre la bondad de determinadas medidas empleadas por los EEMM.

3.2.6. La labor de orientación del TJUE respeto a la suficiencia de medidas efectivas y disuasorias para evitar el abuso de la temporalidad

Aunque la interpretación de la legislación y la imposición de sanciones corresponde a los órganos jurisdiccionales de los EEMM, el TJUE puede ofrecer una cierta orientación como ya hizo en la STJUE 14 de setiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, la STJUE de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17 y la STJUE de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, C-103/18 y C-429/18. A continuación, se procede a estudiar un conjunto de medidas sobre las cuales el TJUE ya se ha pronunciado y ha dirimido si constituyen o no medidas efectivas y disuasorias para evitar el abuso de la temporalidad.

En primer lugar, tenemos la convocatoria de procesos selectivos. El TJUE ha afirmado que, aunque formalmente la convocatoria de procesos selectivos para cubrir definitivamente plazas ocupadas provisionalmente por personal de duración determinada dentro de unos plazos concretos es una medida suficiente para evitar la precariedad laboral, esta no es una medida adecuada si no se garantiza la convocatoria del proceso en los plazos estipulados. Asimismo, esta medida no sanciona efectivamente al empleador que usa abusivamente el contrato de duración determinada. En conclusión, esta medida no constituye una medida efectiva y disuasoria que garantice lo estipulado en el Acuerdo Maro y en la Directiva 1999/70/CE.

En segundo lugar, se estudia la disposición transitoria cuarta del EBEP que faculta a las AAPP a realizar un proceso selectivo de consolidación de empleo para personas trabajadoras interinas o temporales. Al tratarse de una facultad que no obliga ni en los casos que se demuestre la existencia de abuso ni sanciona al empleador, tampoco se considera una medida suficiente.

En tercer lugar, se estudia si la transformación de los contratos de duración determinada en indefinidos no fijos es una medida suficiente. De nuevo, no lo es ya que esa transformación se

produce sin perjuicio de que el empleador pueda amortizar la plaza o cesar a la persona trabajadora con contrato de duración determinada en el momento que se cubra la plaza por el reingreso del funcionario que había sido sustituido. De igual manera, esta plantilla indefinida no fija tampoco obtiene las mismas condiciones de trabajo que el personal estatutario fijo y el empleador no es sancionado por la comisión de esta irregularidad laboral.

En cuarto lugar, se introduce la posibilidad de otorgar una indemnización al vencimiento del contrato para las personas trabajadoras con contratos de duración determinada en fraude de ley por abuso de la temporalidad. Esta medida no es suficiente para sancionar debidamente el abuso derivado de la concatenación de contratos de duración determinada ya que ese abono de la indemnización es independiente a la sanción que corresponde al empleador por sus prácticas irregulares en la contratación.

En quinto lugar, se trae a colación la posibilidad de conceder una indemnización equivalente a la del despido improcedente y que sancione la utilización abusiva de sucesivos contratos. Esta sí que puede ser válida siempre y cuando sea suficientemente proporcionada, efectiva y disuasoria permitiendo así garantizar la plena eficacia de lo estipulado por el legislador europeo. No obstante, y como ya se ha dicho, son los órganos jurisdiccionales de cada EEMM los que deberán estudiar la bondad de la indemnización. En nuestro país, la cuantificación de la indemnización para el despido improcedente se recoge en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En ella se recoge que esta será de 45 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año cuando el trabajo se haya prestado antes del 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor de la presente ley. Para prestaciones laborales posteriores a esta fecha, corresponden 33 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año. No obstante, el total indemnizatorio no podrá superar los 720 días salarios excepto en el caso que, del cálculo de la indemnización por el período anterior a la promulgación del Real Decreto Ley resulte un número de días más elevado. En ese supuesto, sería este el importe indemnizatorio máximo, aunque en ningún caso podría superar las 42 mensualidades.

Finalmente, el TJUE ha informado que la transformación de un contrato temporal en uno indefinido sí que cumple los requisitos mencionados anteriormente. Debido a la entidad e importancia de esta medida, se estudia su casuística concreta en el apartado siguiente (3.2.7).

3.2.7. Sobre la declaración de fijeza de contratos laborales de duración determinada por abuso de temporalidad

Como menciona la STJUE de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, C-103/18 y C-429/18, los EEMM tienen la obligación de interpretar sus normas internas nacionales en la dirección de hacer efectivo el cumplimiento de la Directiva 1999/70/CE y en especial la Clausula Quinta. La STJUE 14 de setiembre de 2016, Pérez López, C-16/15 introduce que la transformación de un contrato de duración determinada en uno indefinido es un recurso eficaz para evitar el uso abusivo de los contratos temporales. No obstante, y como informa la STJUE de 14 de setiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, asunto C-184 y C-197/15, esta sugerencia no debe confundirse con una obligación de interpretación de la Directiva en la dirección de transformar todos los contratos de duración determinada en fijos, aunque esta recomendación sea contraria a las leyes de los Estados miembros. De no ser posible la fijación de un contrato temporal según el derecho nacional correspondiente, los órganos jurisdiccionales deberán buscar opciones alternativas permitidas por su ordenamiento interno. En breve, no debe presumirse una obligación general de transformar los contratos de duración determinada en contratos indefinidos, pero sí debe respetarse el principio de interpretación conforme a la Directiva buscando su máxima aplicabilidad.

Sin embargo, sí existe obligación de conversión a contrato fijo aunque lo prohíba una norma constitucional o legal de un país miembro de la UE, cuando, de no hacerlo, se incurre en una violación de un derecho europeo de efecto directo (p.ej. principio de no discriminación) o en una violación de un derecho fundamental, como puede ser el derivado del artículo 47 de la Carta Europea de los Derechos Fundamentales de las UE, relativo a la tutela judicial efectiva, al no garantizar la existencia de una medida efectiva para reparar el abuso cometido. No obstante, esta obligación se materializa únicamente en los casos en que sea la última y única opción para evitar la existente discriminación.

En la misma línea, el Abogado General de la UE Evgeni Tanchev resume brevemente en el punto 77 de su informe del asunto “Gilda-UNAM”² que, de no existir ninguna medida en la legislación interna del EEMM que sea suficientemente disuasoria y eficaz ante un abuso de

² Tanchev. E, (2021), Conclusiones del Abogado General asunto C-282/19. InfoCuria Jurisprudencia.

Recuperado de

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=239010&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=414133>

temporalidad y que no permita salvaguardar el propósito de la cláusula quinta, se deberá inaplicar el derecho nacional que suponga un impedimento a la conversión de un contrato temporal en fijo. En este caso, se aplicarían los principios de supremacía y eficacia directa que tiene el derecho de la UE sobre el derecho de los EEMM. En nuestra jurisprudencia nacional, encontramos el reflejo de esta primacía en la Sentencia del Tribunal Constitucional 145/2012. En palabras del Tribunal Constitucional: “los Jueces y Tribunales ordinarios de los Estados Miembros, al enfrentarse con una norma nacional incompatible con el Derecho de la Unión, tiene la obligación de inaplicar la disposición nacional, ya sea anterior o posterior a la norma de Derecho de la Unión”.

En lo relativo al sector público, la jurisprudencia mayoritaria española en su interpretación de la Constitución Española (en adelante, CE) y del EBEP, establece la prohibición de conceder fijeza al personal público, aunque sea judicialmente. El Tribunal Supremo, tanto en su Sala de lo Social para los contratos laborales como en su sala de lo Contencioso para el personal público temporal sujetos a derecho administrativo, no ha determinado conceder la fijeza como la sanción correspondiente al abuso, ni tampoco reconocer como abusiva muchas relaciones temporales prolongadas como podría ser el caso de los interinos. No obstante, algunos tribunales parecen querer interpretar esta jurisprudencia en el sentido que lo que se requiere es que el personal interino haya accedido a su puesto a través de un proceso selectivo en el que haya imperado los principios que establece el EBEP: principios de libre concurrencia, publicidad, mérito, igualdad y capacidad. Es el caso de la reciente jurisprudencia del Tribunal Superior de Galicia (en adelante, TSJ), por ejemplo: STSJ GAL 3011/2019 y STSJ GAL 3088/2019.

3.2.8. Las carencias de la Directiva

No se debe olvidar que la Directiva nace del fracaso de las instituciones europeas de poder lograr una armonización de los ordenamientos laborales por falta de grandes consensos. Después de varios intentos fallidos, la Comisión Europea decidió cambiar de estrategia y trató de utilizar la combinación entre Acuerdos Europeos y directivas de aplicación. Precisamente esto explica su principal carencia, que es la falta de ambición de algunas de sus disposiciones. Este es el caso que sucede con el hecho de no fijar y determinar en la propia Directiva dos conceptos como son la causalidad y la duración máxima del contrato de duración determinada.

No obstante, la jurisprudencia del TJUE ha podido ir solventando hasta ahora los puntos de controversia que han surgido de la aplicación material de la Directiva, configurando así una suficiente regulación laboral europea.

Expuesta toda la información esencial de la regulación normativa europea, se continua con el estudio de la regulación española del contrato laboral temporal.

4. LA REGULACIÓN DEL CONTRATO LABORAL DE DURACIÓN DETERMINADA EN ESPAÑA

4.1. Cifras macro de la temporalidad en España

Según datos oficiales de Eurostat³, España se situó en 2019 en tercera posición dentro de la lista de los países europeos con mayor temporalidad en el mercado laboral. La tasa de temporalidad muestra un resultado de 21.9%, muy lejos de la media de países de la Unión Europea (11.9%).

Datos de Eurostat del 2019, revelan que España se coloca como el segundo país de la UE que más trabajo temporal involuntario tiene (21,2%), de nuevo muy alejado del 7,9% que tiene la media de países de la UE. Conocida ya las altas cifras de temporalidad en España, es momento de estudiar la regulación del contrato laboral temporal española que lleva a nuestro país a obtener estas elevadas tasas de temporalidad.

4.2. La regulación española del contrato de duración determinada

En España, la regulación de las relaciones laborales está recogida en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET). Como reza su artículo primero, esta ley es aplicable a las personas trabajadoras que de forma voluntaria presten servicios por cuenta ajena y bajo las órdenes de otra persona, la persona empleadora.

La regulación del contrato de duración determinada se recoge en el artículo 15 ET. Es aquí donde el legislador español recoge la normativa europea de la Directiva 1999/70/CE, estudiada en el apartado tercero de este TFG. En este artículo se recoge la casuística que habilita la

³ EUROSTAT. (2019). Temporary employees as percentage of the total number of employees. Recuperado de <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem110/default/table?lang=en>

contratación de personal mediante contratos de duración determinada junto con las limitaciones propias de cada tipo de contratación. En nuestro país se recogen tres casos posibles:

1. Contrato para la realización de una obra o servicio determinado que goce de cierta autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la empresa y de duración incierta pero limitada en el tiempo. La duración máxima de estos contratos es de 3 años con la posibilidad de prórroga por un año más a través del Convenio Colectivo sectorial. Una vez transcurridos estos plazos, las personas trabajadoras que sigan siendo empleadas por el empresario/a adquirirán la condición de personal fijo de la empresa.
2. Contrato para atender la acumulación de tareas o exceso de pedidos debido a las circunstancias del mercado, aunque esta sea la actividad normal de la empresa. El artículo limita la duración temporal de estos contratos a 6 meses dentro de un período de 12 meses, aunque puede ser modificado a través de Convenio Colectivo con ciertos límites.
3. Contrato de interinidad para la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir provisionalmente una vacante mientras dura un proceso de selección o promoción hasta su cobertura definitiva.

Asimismo, deben ser observadas todas las formalidades y elementos necesarios contractuales detallados en los artículos 2, 3 y 4 del Real Decreto 2720/1998 y, en especial, la causalidad del contrato de duración determinada deberá estar detallada y justificada, como obliga no solo el art 15.3 ET sino también el 2, 3, 4, 9.1 y 9.3 del Real Decreto 2720/1998. De no ser así, la contratación sería calificada hecha en fraude de ley (15.3 ET). La figura del fraude de ley no exige la existencia de dolo o culpa, sino la mera constancia de que la necesidad de personal no es temporal y, consecuentemente, la plantilla temporal afectada deberá ser transformada a fija.

De igual manera, cabe también recordar que el art 8.2 Real Decreto 2720/1998 informa que en caso de expiración de la duración máxima o de la prórroga expresa, el contrato de interinidad o de obra y servicio tendrá la calificación de indefinido si la persona trabajadora continúa prestando sus servicios una vez expirado ese plazo.

También se debe hacer mención del art 15.5 ET, que recoge que, el personal temporal que en un período de 30 meses hubiese estado contratado por un plazo superior a los 24 meses deberá adquirir la condición de personal fijo, indiferentemente de si hay o no solución de continuidad entre contratos, si la contratación ha sido para el mismo o distinto puesto de trabajo en la empresa o grupo de empresas, si fue contratado con 2 o más contratos o si fue contratada directamente por la empresa o a través de ETT. La negociación colectiva deberá establecer requisitos dirigidos a evitar la utilización abusiva.

En relación con la concatenación abusiva de contratos de duración determinada, se debe tener también en consideración la conocida como doctrina de la unidad esencial del vínculo laboral. Esta doctrina es relevante para estudiar si una relación laboral debe considerarse de manera conjunta, aunque haya sufrido interrupciones a lo largo de ella. Para observar una interrupción significativa que permita romper la unidad contractual no es válido usar un criterio puramente matemático como ha determinado la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante, STS) 703/2017 de 21 de setiembre de 2017, siempre y cuando la contratación haya sido fraudulenta. Para ejemplificar esto, el mismo TS en su STS 1069/2020 de 2 de diciembre de 2020, da ya por superada la barrera de los 20 días que representa el plazo de caducidad para accionar un despido y, en la misma sentencia, se anuncia un supuesto en el que se considera que una interrupción de más de seis meses no es suficientemente significativa ya que la actividad laboral que realizaba la persona trabajadora antes y después de la interrupción es la misma. En breve, los criterios netamente matemáticos no son suficientes y debemos atender consideraciones como la identidad de la actividad realizada a lo largo de la relación laboral, el número y duración de cortes y las posibles irregularidades contractuales entre otros.

A continuación, el art 15.6 ET informa que la plantilla contratada a través de un contrato de duración determinada tendrá los mismos derechos que un trabajador/a con contrato de duración indefinida, siempre teniendo en cuenta las particularidades propias de cada modalidad contractual. Se observa como el Estatuto de los Trabajadores se inspira en los principios de igualdad y no discriminación expuestos en la cláusula cuarta de la Directiva 1999/70/CE, como se comenta en el punto 3.2.4 de este TFG.

Una vez estudiada la regulación española del contrato laboral de duración determinada, procede analizar la regulación de la contratación laboral temporal en el sector público español.

5. EL CONTRATO TEMPORAL EN EL SECTOR PÚBLICO ESPAÑOL

5.1. Las AAPP como empleadoras públicas: requisitos y altas tasas de temporalidad

Las Administraciones Públicas, en sus tres niveles: Administración General del Estado, Autonómica y Local), pueden contratar personas trabajadoras mediante contratos laborales temporales. Del artículo 11.1 del EBEP se desprende que el sector público tiene la potestad de contratar mediante todas las modalidades que permite la legislación laboral, eso sí, con ciertas limitaciones como son, por ejemplo, el caso de los contratos formativos del art 11 ET (Blanco, López, 2019, p. 336-351).

Sin embargo, que tenga este amplio abanico de contratación no quita que el sector público deba respetar los requisitos subjetivos y objetivos exigidos por cada uno de los contratos de duración determinada que existen en nuestra legislación laboral vigente (punto 4.2.). Al actuar la Administración Pública como ente empleador (art 1.2 ET) mediante contratos temporales, debe respetar el principio de legalidad recogido en el art 9 de la CE y someterse plenamente a la ley y derecho como impone el art 103.1 CE. En el caso de no respetar la regulación laboral (p. ej. supuestos que no respetan el art 15.1, 15.2, 15.3, 15.5 ET, entre otros), los contratos temporales pueden llegar a convertirse en contratos indefinidos no fijos, hecho que provocará el nacimiento del derecho de la plantilla temporal afectada a conservar la plaza hasta que se convoque un proceso selectivo para cubrir definitivamente esas vacantes. Asimismo, también pueden tener derecho a indemnizaciones e incluso el derecho a la reincorporación a sus puestos en función del derecho lesionado. Se volverá a comentar esta figura laboral tan controvertida en el punto 5.2 de este TFG.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa (en adelante, EPA) del año 2020⁴, el 26,9% del personal del sector público están contratados mediante contratos de duración determinada, cifra sensiblemente más alta a la que encontramos en el sector privado (21,2%). Entre los contratos del sector público más utilizados encontramos, por este orden, el contrato de interinidad, el contrato de obra o servicio y, finalmente el eventual por circunstancias de la

⁴ Encuesta de Población Activa. (2020). Temporalidad en el sector público. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595.

producción. Estas modalidades contractuales son las mismas que ya se han presentado en el punto 4.2 de este TFG.

La gran tasa de temporalidad que tenemos actualmente en nuestro país se debe a una multiplicidad de factores entre los que destacan la última gran crisis económica, la deriva que ha tomado el derecho laboral en los últimos años en España y el abuso de las AAPP de esta modalidad contractual. Se ahondará más en ello en el apartado 5.3. cuando se describan las causas de las elevadas tasas de temporalidad.

Un amplio número de especialistas afirman que en España existe una creciente y excesiva temporalidad que no está justificada por necesidades de satisfacer necesidades técnicas, coyunturales y urgentes. Es sorprendente observar este crecimiento ya que la naturaleza de los servicios ofrecidos por las AAPP suele ser de tipo permanente. La temporalidad es especialmente palpable en varios sectores públicos como son la sanidad (se estudiará más profundamente a continuación), las fuerzas armadas, ciencia e investigación y educación. Se entrará más en detalle de las causas de la temporalidad en el siguiente apartado de este TFG (5.2.).

5.2. Las características del empleo de duración determinada y la controvertida figura del indefinido no fijo

El empleo de duración determinada público presenta varias características. En primer lugar, suele ser de larga duración. Es habitual encontrar personal público, especialmente interinos, que llegan a trabajar con este tipo de contrato durante más de 30 años. En segundo lugar, existe una amplia variedad de tipología de personas trabajadoras de duración determinada en función del sector correspondiente que está recogida a lo largo del EBEP. En tercer lugar, es notoria la falta de eficiencia de los mecanismos sancionadores que permiten luchar contra el abuso de esta temporalidad. Esta problemática se ha tratado de solucionar con la figura del indefinido no fijo, también con poco éxito en su aplicación material.

El indefinido no fijo fue creado por el Tribunal Supremo en el año 1996 con objeto de solventar la situación acontecida cuando una persona trabajadora ha sido contratada o su contrato deviene realizado en fraude de ley debido a una contratación laboral irregular en el ámbito de las AAPP. Esta figura permite dar una cierta estabilidad a este personal en su plaza hasta el momento en

que la plaza se ocupe o se amortice (Barquero, 2020, p.293). La configuración de la figura del indefinido no fijo parece no encajar con los principios que rigen la entrada en la plantilla fija de personal de las AAPP. Esta es una de las razones por las que se afirma su carácter controvertido y de difícil encaje en nuestra regulación.

Asimismo, el indefinido no fijo, figura solo alcanzable a través de sentencia judicial, queda en un punto intermedio entre las personas trabajadoras fijas y temporales. La reciente jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la STS 2137/2020 entre otras, ha establecido que el contrato de indefinido no fijo es válido no solo para las AAPP y entidades de derecho público, sino también para entidades del sector público en las que el acceso se rige por los principios del art 55.1 EBEP. Consecuentemente, se observa como esta figura tan controvertida parece consolidarse en nuestro ordenamiento jurídico

5.3. Causas de la temporalidad en el sector público

Existen diferentes tipos de causas que explican la temporalidad en nuestro sector público. Algunas de ellas son de tipo genérico y, por lo tanto, aplicables a todos los sectores, mientras que otras son específicas de alguno de estos sectores (Rodríguez-Piñero, 2017, p.32-46). A continuación, se estudiarán algunas de las causas más relevantes y significativas de esta elevada temporalidad.

En primer lugar, debe destacarse la amplia variedad de figuras de contratación laboral pública, que es superior al espectro que puedan usar las empresas privadas. Mientras que algunas figuras son estrictamente temporales, otras son acausales y permiten una gran flexibilidad en su calificación como temporales, provocando así un uso abusivo prolongado en el tiempo. El sector público español siempre ha apostado por la flexibilidad en la contratación como mecanismo para regular la necesidad de personal.

En segundo lugar, el mandato constitucional que exige ocupar las plazas respetando los principios de igualdad, mérito y capacitación, obliga a las AAPP a cubrir necesidades urgentes mediante una plantilla con contrato laboral de forma provisional mientras se convocan procesos selectivos que permitan la cobertura definitiva. Si a esto se le suma que muchos procesos selectivos tardan varios años en convocarse, se observa como muchas personas trabajadoras públicas temporales trabajan para la Administración Pública durante muchos años.

En tercer lugar, cierta parte de la plantilla del sector público goza del derecho a excedencia con reserva de plaza. Para cubrir esta plaza se suele contratar personal laboral con contrato de duración determinada, generalmente interinos, hasta que el trabajador/a con reserva de plaza opta por renunciar a la plaza o volver al puesto de trabajo. En cuarto lugar, el permanente déficit público y las consiguientes limitaciones presupuestarias dificultan la contratación de personal de forma permanente a través de procesos selectivos, por lo que se prolongan las relaciones de tipo temporal que deberían ser provisionales.

Tomándolo todo en consideración, las AAPP usan la contratación de duración determinada para solventar las dificultades que origina una regulación rígida de obtención de plaza permanente y de movilidad interna dentro de la propia administración, hecho que diferencia en gran medida el sector público del privado. Asimismo, es válido afirmar que el sector público usa el contrato temporal como un instrumento de gestión de recursos humanos para paliar las dificultades de gestión de personal derivadas, precisamente, de su propia constitución.

Finalmente, también se debe introducir la existencia de la llamada temporalidad indirecta (Rodríguez-Piñero, 2016, p.124-126). Este tipo de temporalidad es la que deriva de la atribución a entidades privadas de servicios y actividades propias del sector público. Esta es una decisión política que tiene importantes efectos organizativos y se opta por ella principalmente por la reciente tendencia a ahorrar costes y a la privatización de entes como oportunidad para hacerlos teóricamente más eficientes. Asimismo, se pretende reducir ficticiamente el tamaño de la plantilla, convertir costes fijos de la Administración en variables que dependen de la definitiva adjudicación del contrato público... En estos casos de privatización, se mezclan reglas de contratación pública con normas de contratación laborales creando así una regulación permisiva e insuficiente que deja a esta parte de la plantilla en una situación peyorativa respecto a sus compañeros/as, tanto del puro sector público como del privado. Esto se debe, principalmente, a que la persona empresaria regula las relaciones laborales con su personal mediante las normas básicas del trabajo asalariado correspondientes al sector privado sin tener en cuenta la especialidad que supone que parte de la plantilla realiza un servicio público.

Antonio Baylos Grau, catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla la Mancha, ha afirmado que la privatización ha generado varios efectos negativos como son: salarios menores, condiciones laborales más estrictas, reducciones de plantilla y, por lo tanto, una mayor carga de trabajo para las personas trabajadoras externalizadas. Asimismo, el Consejo

Económico y Social (en adelante, CES), ha reiterado en varios de sus informes (por ejemplo, el Informe n.3/2004, aprobado en el Pleno de este órgano el 22 de diciembre de 2004)⁵ que esta práctica debe ser reducida a partir de la delimitación clara de que actividades y servicios pueden externalizarse y cuales no, y, en segundo lugar, garantizar que las empresas subcontratadas sean solventes y ofrezcan una mayor estabilidad a la plantilla pública afectada. En relación a lo expuesto, se puede considerar de forma contrastada y objetiva que la privatización mal regulada conlleva precarización, no solo para la plantilla afectada, sino también para el propio servicio o actividad pública ofrecida.

Terminada la exposición de la regulación europea y nacional del contrato laboral de duración determinada, se procede a investigar cual es la situación de un sector público español: el sanitario.

6. SECTOR SANITARIO EN ESPAÑA

6.1. Situación actual del sector sanitario en España

Con objeto de plasmar la situación laboral de la profesión médica en España es de utilidad aportar el VI muestreo de la “Encuesta sobre la Situación de la Profesión Médica en España”⁶ confeccionado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos (CGCOM) y la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos (CESM). Debe apuntarse que la encuesta fue realizada en los últimos meses del 2019 y, por lo tanto, no se tienen en cuenta los efectos de la pandemia provocada por el COVID-19 en los resultados. En esta encuesta han participado 19.641 profesionales de todas las provincias y especialidades médicas. La encuesta, emitida el 22 de junio de 2020, refleja una gran variedad de datos, de los cuales se destacarán los de interés para este TFG.

En concreto, uno de los resultados más reseñables es que el 36,5% de los facultativos que trabaja en la sanidad pública española tiene un contrato de duración determinada y un 55,4 % de estos

⁵ La temporalidad en el empleo en el sector público. (2004). Sesión ordinaria del Pleno de 22 de diciembre de 2004. Recuperado de <http://www.ces.es/documents/INF/2004/03>

⁶ CESM, OMC y CGCOM. (2020). 6º Muestreo: Encuesta sobre la situación de la profesión médica en España. Recuperado de https://www.cgcom.es/sites/default/files/u183/np_encuesta_situacion_profesion_medica_espana_2019_22_06_2020.pdf

lleva más de 6 años sin poder hacerse con una plaza fija. Además, la media de contratos firmados en el último año por profesionales sin plaza fija es de 3,24. Esta casuística afecta sensiblemente más a mujeres (4,49 contratos/año), nacionales extranjeros (4,47 contratos/año) y menores de 40 años (3,49 contratos/año).

Asimismo, el mismo informe explicativo de la encuesta señala que la temporalidad en el sector ha ido descendiendo recientemente gracias a la convocatoria de oposiciones, aunque como se puede observar, la temporalidad sigue siendo un grave problema para la sanidad pública. Finalmente, el informe advierte que el 8% de los sanitarios lleva concatenando contratos públicos durante más de 20 años seguidos, y que, si bien es cierto que suele afectar más a facultativos jóvenes, también hay personal sanitario con más de 60 años que sufre de esta irregularidad laboral. La temporalidad es especialmente alta en Canarias y Cantabria (por encima del 45%), seguidos de cerca por comunidades autónomas como Madrid, Andalucía y Baleares.

La EPA de este 2020 respecto a la tasa de temporalidad en sanidad, ahonda aún más en lo expuesto por el anterior informe y afirma, que en los últimos 10 años (2010-2020), la tasa de temporalidad del sector público sanitario ha aumentado en un 10%. Asimismo, hace énfasis en que las CCAA en las que hay una mayor tasa de temporalidad son: Canarias (56,4%), Navarra (53,5 %) y Madrid (50,4%). De igual manera, la presente encuesta muestra que la temporalidad en el sector sanitario es, a nivel estatal, de un 41.9%.

En breve, observamos unas tasas de temporalidad en el sector sanitario más altas respecto a la media de los distintos sectores públicos españoles. Para tratar de solventar esta problemática, se exponen, en el siguiente apartado (6.2.), las medidas que propone el Gobierno de España.

6.2. Propuestas legislativas para resolver la alta tasa de temporalidad en el sector sanitario español

El recién nombrado Ministro de Política Territorial y Función Pública, Miquel Iceta, compareció⁷ en el Congreso de los Diputados el pasado mes de marzo de 2021 y anunció la voluntad del Ministerio de reducir la tasa de temporalidad en el sector sanitario, especialmente

⁷ Iceta Llorens, Miquel. (2021). Comparecencia del señor ministro de Política territorial y Función Pública registrada en el Diario de sesiones del Congreso de los Diputados. Recuperado de https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/DS/CO/DSCD-14-CO-339.PDF#page=40.

alta (+30%) respecto de la media de la Administración General del Estado que se sitúa en el 8%. El objetivo del Ministerio será reducir la temporalidad en todos los sectores públicos al 8% para el año 2024, objetivo que ya se propuso y no consiguió el expresidente Mariano Rajoy Brey para el año 2020.

Entre las medidas que ofrece Iceta, se encuentra la reforma del artículo 10 del EBEP con objeto de que se establezca la obligatoriedad de las AAPP de cubrir en un máximo de 3 años las plazas que se están ocupando actualmente con personas trabajadoras con contrato de duración determinada. También, y respetando los principios constitucionales de contratación del sector público mencionados a lo largo de este TFG, se establecerá un sistema que establezca con contratos fijos de personal interino a las personas trabajadoras que realicen funciones de necesidad permanente. Finalmente, el ministro ha anunciado que en sectores como el sanitario se prevé la aprobación de tasas de reposición del 130%, para contrarrestar las tasas que han sido insuficientes en los últimos años para la reposición de personal debido principalmente a las políticas de austeridad.

Estas reformas no serán de fácil ejecución ya que afectarán de forma directa a la política de contratación de las Comunidades Autónomas, por lo que será necesario una negociación entre Administraciones a distintos niveles. Por si esto fuera poco, una reforma de este calado obligaría a las AAPP a revisar la situación de muchas personas trabajadoras, lo que seguro conllevaría un mayor gasto para el erario público que no se encuentra en una situación precisamente boyante.

De llevarse a cabo estas propuestas, estas podrían ser útiles para reducir la alta tasa de temporalidad que tenemos en nuestro país. No obstante, esto solo son propuestas y, por eso, se procederá a estudiar en el punto 6.3 de este TFG la normativa actual que atañe al personal sanitario para comprender bien la situación que vive a día de hoy este sector público. Posteriormente, se estudiarán determinados casos donde ha existido abuso de temporalidad por parte de las AAPP.

6.3. Normativa española relativa al personal estatutario de los servicios sanitarios

El artículo 9 de la Ley 55/2003 recoge el carácter excepcional que habilita a las Administraciones Públicas a la contratación de personal estatutario temporal. Su apartado

primero especifica claramente que solo por razones de necesidad, urgencia o para el desarrollo de programas temporales se podrá contratar mediante esta modalidad. Asimismo, este personal estatutario temporal podrá tener la calificación de interino, de carácter eventual o de sustitución. Podemos ver que estas figuras son muy parecidas y prácticamente homologables a las que encontramos en el Estatuto de los Trabajadores.

Se detallan posteriormente las circunstancias características propias de cada modalidad de contratación temporal y finalmente la ley determina una consideración clave para el personal eventual. Esta afirma que, en caso de realizarse dos nombramientos para la prestación de un mismo servicio por un período igual o superior a los 12 meses dentro de un período de 24 meses, se deberá estudiar la necesidad de la creación de una plaza fija en la plantilla de ese centro médico. Podemos observar el carácter facultativo de esta redacción que, en ningún caso, obliga a la conversión automática de ese contrato de temporal a fijo. Son este tipo de disposiciones las que el TJUE ha considerado contrarias a la normativa europea de contratación pública de duración determinada, ofreciendo asimismo otras alternativas como las expuestas los apartados 3.2.6 y 3.2.7 de este TFG. De igual manera, esta redacción facultativa dista de la obligatoriedad impuesta en el art 15.5 ET que si es más acorde con la jurisprudencia del TJUE.

6.4. Los abusos de la contratación temporal española a la luz de la jurisprudencia del TJUE

Como recuerda la STJUE 14 de setiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, es inevitable cubrir una parte de la plantilla con contratos de duración determinada, ya que en el sector sanitario existen periodos temporales de más necesidad de personal que sí autorizan la contratación temporal según la Directiva 1999/70/CE y su Acuerdo Marco. Este podría ser el caso de una campaña masiva de vacunación. Más allá de situaciones como estas, también se requiere cierta flexibilidad de personal en las plantillas por los motivos clásicos de cualquier sector público.

No obstante, lo dicho en el párrafo anterior no quita, como expone la STJUE de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, C-103/18 y C-429/18, la existencia de un problema estructural en el sector público sanitario español, ya que depende en demasía de la contratación temporal. La sentencia lo refleja con estas palabras: “la existencia de un problema estructural en el sector público de la sanidad española, que se traduce en un elevado porcentaje de empleados públicos temporales, quienes constituyen, por esta razón, un elemento esencial del funcionamiento de dicho sector”.

Asimismo, esta misma sentencia afirma que la renovación sucesiva de contratos de servicio temporales amparados por razones objetivas de necesidad, urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural y extraordinario que permite la normativa y jurisprudencia española es contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada si el ente público empleador se basa en estas supuestas razones objetivas para satisfacer necesidades permanentes y estables de personal, y no meras necesidades de tipo temporal.

En este fallo, el TJUE identifica y reconoce este abuso de la Administración Pública Española respecto al personal interino, aunque no concede la conversión automática en indefinido de estos contratos. Finalmente, y con objeto de subsanar este abuso, el TJUE ofrece tres medidas a los órganos jurisdiccionales españoles: indemnizar por despido improcedente, conversión del contrato en indefinido no fijo o convocar oposiciones.

No es la primera vez que el TJUE se pronuncia sobre esta cuestión, ya que la STJUE 14 de setiembre de 2016, Pérez López, C-16/15 ya estableció que no se pueden admitir renovaciones de nombramientos de duración determinada que desempeñen de forma permanente y estable las funciones de los servicios de salud incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo.

A pesar de que el TJUE se ha mostrado contrario a la contratación temporal abusiva de forma reiterada, deja en manos de los jueces y juezas nacionales la decisión relativa a la imposición de sanciones suficientes que desincentiven esta conducta contraria a ley. Actualmente, estas sanciones o no se aplican o no son suficientes para sentar el precedente necesario para erradicar esta praxis que sigue existiendo en España a día de hoy.

Es común observar como la UE recuerda persistentemente a España la necesidad de hacer cambios profundos en nuestra regulación llegando incluso a amenazar la Comisión Europea con no autorizar la llegada de las ayudas económicas COVID-19 de no empezar a resolver esta lacra. De igual manera, la UE ha afirmado que evitar la precariedad laboral en España es responsabilidad también del sector público y no únicamente del sector privado.

Una vez finalizado el estudio del sector sanitario español, se alcanza definitivamente la conclusión de la investigación pretendida por este TFG. Se ha podido obtener toda la

información necesaria para poder contrastar la veracidad de lo planteado en el objeto de investigación. A continuación, se procede a detallar los resultados del presente estudio.

7. CONCLUSIONES

El objetivo de la investigación planteada en este TFG es valorar en que grado las Administraciones Públicas cometen fraude en lo relativo al abuso en la contratación laboral de duración determinada. Una vez finalizado el estudio siguiendo la metodología enunciada, se pueden formular una serie de conclusiones que se detallan a continuación.

Se puede afirmar que España sufre actualmente un exceso de personal con contrato laboral de duración determinada, tanto en el sector público como en el privado. La causa de ello es que, aunque la regulación europea establece un marco suficiente a partir del cual se garantiza un adecuado uso del contrato temporal, se deja en manos de los Estados Miembros gran parte de la responsabilidad para el correcto funcionamiento de lo determinado por el legislador europeo.

En primer lugar, los Estados Miembros tienen el deber de establecer medidas concretas que circunscriban el contrato laboral de duración determinada a los supuestos permitidos por el legislador europeo y eviten, así, el abuso. En segundo lugar, los Estados Miembros han de establecer en qué condiciones se considera que un contrato laboral de duración determinada ha sido sucesivo o celebrado por tiempo indefinido. En tercer lugar, deben establecer las sanciones que sirvan como medidas disuasorias para la persona empleadora si comete fraude en la contratación. Finalmente, tienen la responsabilidad, a través de sus órganos jurisdiccionales, de determinar en que casos se ha cometido y en cuales no el abuso por exceso de temporalidad.

Como se puede constatar, esta es una gran responsabilidad que España no ha sabido acometer. Las pruebas de ello se encuentran en el gran número de sentencias judiciales que fallan en el sentido de establecer que las medidas designadas por el legislador nacional para regular el contrato laboral de duración determinada son contrarias al derecho europeo. De nuevo, se debe recordar que esta problemática afecta no únicamente al sector privado, sino también y, de forma mayoritaria, al sector público, donde se encuentra un gran número de irregularidades en la contratación laboral temporal realizada por las AAPP, como se ha podido observar a lo largo de este TFG. Es especialmente significativo que sean las AAPP una de las mayores exponentes del abuso de la temporalidad cuando, acorde con su propia naturaleza, deberían ser la principal

garante de la legalidad. Se prueba así que se ha logrado alcanzar el objeto de la investigación al demostrar, trayendo a colación diversa casuística, el uso fraudulento que hacen las AAPP del contrato laboral temporal de forma recurrente y masiva.

Tomándose todo en consideración, es urgente un cambio de paradigma en la regulación de este tipo de contrato en España. Para ello, existen un conjunto de opciones que se argumentan a continuación. Por una parte, existiría la posibilidad de actualizar la Directiva 1999/70/CE junto al resto de socios europeos, tratando de ser más ambiciosos en su redacción y acometer los puntos más controvertidos que provocan fallos en la contratación tanto del sector privado como pública. Esta parece una opción sustancialmente difícil al requerir de grandes consensos entre EEMM que permitan una mayor armonización laboral europea. No se deben olvidar los grandes esfuerzos que realizaron los agentes sociales y los EEMM para llegar a aprobar esa Directiva en el año 1999. Asimismo, que el instrumento para hacerlo fuera una directiva (*soft law* europeo) denota la voluntad de los EEMM de mantener cierta soberanía en la efectiva aplicación del mandato europeo.

Por otra parte, parece de más fácil ejecución tratar de llegar a un gran consenso nacional de mínimos entre agentes sociales y Gobierno que pudiera llevar a cabo la reforma de los textos legales necesarios para regular de forma efectiva y materialmente ajustada el mandato europeo. De esta manera y de forma gradual, se iría reduciendo el personal, tanto privado como público, con contratos laborales temporales hasta llegar al punto considerado ajustado a derecho por la Directiva. El principal impedimento que tiene esta alternativa es la dificultad que hallan los agentes sociales españoles de negociar desde la última gran crisis económica del 2008. No obstante, parece la opción más posible de realizar con éxito y que, podría obtener un mejor resultado para el sistema laboral de nuestro país.

Finalmente, se ha constatado que el abuso de la temporalidad por parte de las AAPP es especialmente alto en determinados ámbitos del sector público, como es el sanitario. Por eso, urge promulgar una reforma de nuestra regulación, como ya se ha propuesto en el párrafo anterior, que permita reducir estas altas tasas de temporalidad, las cuales realmente esconden una necesidad permanente de personal y, por tanto, constituyen una irregularidad en la contratación de la plantilla del sector público.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Ballester Laguna, F., (2015). ¿Ha hecho lo suficiente la legislación española para prevenir la utilización abusiva de los contratos de trabajo temporal en el ámbito de la investigación? La Directiva 1999/70/CE. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo Volumen 3, número 4, octubre-diciembre de 2015*. P. 175-180.
- Barquero Aguilar, J., (2020). El indefinido no fijo y el sector público en nuestro país. *Revista de Estudio Jurídico Laborales y de seguridad Social octubre de 2020 num.1*. P-291-295.
- Blasco Pellicer, A. y López Balaguer, M., (2019). Las relaciones laborales en el sector público. Editorial: Tirant Lo Blanch. P. 336-351.
- González del Rey Rodríguez, I., (2016). El trabajo temporal en la jurisprudencia comunitaria. Foro, Nueva época, vol 19, núm 2. P. 413-431.
- Herrador Buendía, F. M., (2000). El diálogo social europeo: un camino de consenso para los interlocutores sociales. *Cuadernos de Trabajo Social ISSN:0214-0314*. P.131-156.
- López López, J., de le Court, A., Canalda Criado, S., (2014). Breaking the Equilibrium between Flexibility and Security: Flexiprecarity as the Spanish Version of the Model. *European Labour Law Journal*, Vol. 5, nº 1, 2014, 22-42. P.1-25.
- Moreno Vida, M. N., (2015). La contratación temporal en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia der la Unión Europea. *TEMAS LABORALES núm 130/2015*. P. 195-241.
- Morón Prieto, R., (2000). La regulación comunitaria de la contratación temporal. *Dialnet Plus TEMAS LABORALES núm 55/00*. P. 131-150.
- Ocaña Escolar, L., (2011). La doctrina del TJUE sobre la Directiva 1999/70 y el colectivo de empleados públicos. P. 203-216
- Rodríguez Morones, A. J., (2016). El Diálogo Social en España: desarrollo, crisis y nuevos retos. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo Volumen 4, número 4, octubre-diciembre de 2016*. P. 1-30.
- Rodríguez-Piñero Royo, M., (2017). La contratación temporal en el sector público. *Doc. Labor.*, núm. 110-Año 2017-Vol. II. P. 27-55.
- Rodríguez-Piñero Royo, M., (2016). Gestión privada, contratación temporal y calidad en el empleo. *TEMAS LABORALES núm 135/2016*. P. 111-150.

- Rojo Torrecilla, E., (2020). Extinción de la relación de trabajo en el empleo público interino. El impacto de la jurisprudencia del TJUE (2016-2020). P.1-149.
- Rojo Torrecilla, E., (2018). El impacto de la Directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia del TJUE en la progresiva desaparición de las diferencias entre funcionarios interinos y de carrera (sin olvidar a los trabajadores indefinidos no fijos) a propósito de la sentencia del TS (C-A) de 11 de junio de 2018 (y referencias a las del TSJ Cataluña, C-A, de 23 de mayo, y TS, Social, de 2 de abril). *El blog de Eduardo Rojo Torrecilla (online)*. Recuperado de <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/06/el-impacto-de-la-directiva-199970ce-y.html>
- Salinas Molina, F., (2016). La resurrección de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999. *IusLabor 3/2016*. P.1-10.
- Vega Catena, P., Santero Sánchez, R., Castro Núñez, B., (2016). Diversidad de género en la dirección de las empresas españolas. Implicaciones sobre la desigualdad salarial. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. P. 24.

9. ANEXOS

9.1. Legislación

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2016/C 202/02), de 7 de junio, Diario Oficial de la Unión Europea C 202/389 (2016).
- Constitución Española, de 29 de diciembre, Boletín Oficial del Estado, 1978-31229 (1978).
- Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada, Eur-Lex, DO L 175 de 10.7.1999, pp. 43-48 (1999).
- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, Boletín Oficial del Estado 2003-23101 (2003).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Boletín Oficial del Estado 2012-9110 (2012).
- 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, Boletín Oficial del Estado 1999-346 (1998).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado 2015-11430 (2015).
- 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, Boletín Oficial del Estado 2015-11719 (2015).
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (2012/C 326/01), de 26 de octubre, Diario Oficial de la Unión Europea (2012).

9.2. Jurisprudencia

- Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443
- Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea de 7 de septiembre de 2006, Cristiano Marrosu y Gianluca Sardino, C-53/04, EU:C:2006:517

- Sentencia del Tribunal Constitucional 145/2012, de 30 de julio de 2012, ES:TC:2012:145
- Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea de 3 de julio de 2014, Fiamingo, C-363 y 407/2013, EU:C:2016:679
- Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679
- Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea de 14 septiembre de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683
- Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680
- Sentencia del Tribunal Supremo 703/2017, de 21 de septiembre de 2017, ES:TS:2017:3583
- Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393
- Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea de 21 de noviembre de 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 3011/2019, de 30 de abril de 2019, ES:TSJGAL:2019:3011
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 3088/2019, de 15 de mayo de 2019, ES:TSJGAL:2019:3088
- Sentencia del Tribunal Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020, Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez, C-103/18 y C-429/18, EU:C:2020:219
- Sentencia del Tribunal Supremo 2137/2020, de 18 de junio de 2020, ES:TS:2020:2137
- Sentencia del Tribunal Supremo 1069/2020, de 2 de diciembre de 2020, ES:TS:2020:4178