

¿Qué es un indefinido no fijo? (síntesis sistematizada de criterios jurisprudenciales)

Exposición de las diversas fases en su naturaleza jurídica que la figura de los trabajadores indefinidos no fijos han experimentado en las últimas décadas.

TS: Indemnización de 20 días a cobertura reglamentaria de indefinido no fijo (sin aplicar Diego Porras)



El [Blog Social de JpDemocracia](#) acaba de publicar un breve resumen de la STS 28 de marzo 2017 ([rec. 1664/2015](#)), en la que se reconoce (en Pleno y sin votos particulares) una indemnización de 20 días a un caso de cobertura reglamentaria de plaza de un trabajador indefinido no fijo (corrigiendo la doctrina que hasta la fecha había mantenido – aplicando la indemnización del art. 49.1.c ET, ver al respecto [en esta entrada](#)).

La particularidad de la sentencia – y ciertamente novedoso – es que para el reconocimiento de esta indemnización no se recurre a la tesis del TJUE «de Diego Porras». Se trata de una sentencia que rompe con los indicios que hasta la fecha había proyectado el Alto Tribunal, dando a entender que no se reconocería la indemnización de 20 días, al menos para las extinciones anteriores a septiembre de 2017 y *sub iudice* con posterioridad (ver al respecto [en esta entrada](#)).

Los argumentos de esta sentencia para este cambio de criterio son los siguientes (añadiendo un breve comentario crítico):

Primero: *el personal indefinido no fijo no es equiparable al temporal*.

Crítica: No comparto esta afirmación porque, si la calificación de indefinido no fijo implica, en virtud de la propia doctrina del TS, la obligación de dar cobertura reglamentaria de la plaza, debe entenderse que lejos de tratarse de una modalidad indefinida, se trata de una asimilable a una «interinidad de hecho» (ver al respecto [en esta entrada](#)). Y en relación a los interinos por vacante (equiparables *de facto* a los indefinidos no fijos), recuérdese que, a partir de la sentencia 24 de junio 2014 ([rec. 217/2013](#)), el propio TS ha sostenido (de forma controvertida) que se trata de contratos sometidos a término.

Segundo: *Porque el origen de la figura del personal*

indefinido, no fijo, se encuentra en un uso abusivo de la contratación temporal por parte de algún órgano administrativo

Crítica: esta afirmación es parcial, porque una relación indefinida no fija también puede producirse en casos de contratación temporal lícita si se supera un determinado plazo de tiempo y también en casos de subrogación de empresa (reversión de servicios públicos). Luego, aunque la institución tiene su origen en la contratación temporal ilícita, su evolución ha derivado hacia otros supuestos alejados de la misma.

Tercero: «al no tratarse de un contrato temporal, parece insuficiente la que hasta ahora le hemos venido reconociendo con base en el art. 49-1-c) del ET, pues, dadas las causas que han motivado la creación de esta institución, parece necesario reforzar la cuantía de la indemnización y reconocer una superior a la establecida para la terminación de los contratos temporales, pues el vacío normativo al respecto no justifica, sin más, la equiparación del trabajador indefinido-no fijo a temporal como hemos venido haciendo»

Crítica: Dejando de lado la discusión sobre si efectivamente son contratos «no temporales» (porque si lo fueran, resultaría controvertido que el resto no tuvieran idéntica indemnización), convendría saber porqué es necesario reforzar esta cuantía en estos casos (especialmente, cuando los indefinidos no fijos pueden no tener origen en una contratación temporal fraudulenta).

Cuarto: en relación a la «indemnización derivada de la extinción de tal contrato, cuando la misma se produce por la cobertura reglamentaria de la plaza», el TS entiende que «acudiendo a supuestos comparables, es acogible la indemnización de veinte días por año de servicio, con límite de doce mensualidades, que establece el artículo 53.1-b) del ET en relación a los apartados c) y e) del artículo 52 del mismo texto legal para los supuestos de extinciones

contractuales por causas objetivas. La equiparación no se hace porque la situación sea encajable exactamente en alguno de los supuestos de extinción contractual que el referido artículo 52 ET contempla, por cuanto que ese encaje sería complejo, sino porque en definitiva la extinción aquí contemplada podría ser asimilable a las que el legislador considera como circunstancias objetivas que permiten la extinción indemnizada del contrato»

Crítica: Convendría saber en qué medida la cobertura reglamentaria de la plaza (incardinada en una causa de temporalidad – hasta la fecha – indiscutible), puede subsumirse en la lógica de la resolución por causas de empresa y afirmar que es «asimilable».

Valoración final: incremento (exponencial) de la incertidumbre y de la inseguridad jurídica

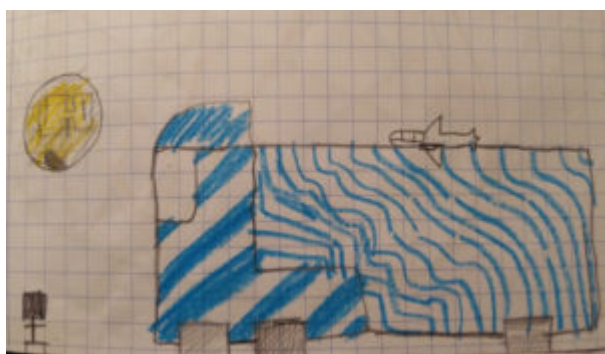
El reconocimiento de esta indemnización sin acudir a la doctrina «de Diego Porrás» añade, si cabe, un elemento especialmente perturbador a una situación de por sí sumamente compleja. Y más cuando la STS 7 de noviembre 2016 ([rec. 755/2015](#)), aplicando la doctrina del TJUE Huétor Vega, se limita a reconocer la indemnización prevista en el art. 49.1.c ET (un comentario al respecto [en esta entrada](#)).

Debo admitir que, en estos momentos, la incertidumbre conceptual es de tal magnitud que, personalmente, soy incapaz de aventurar cuál será el siguiente paso doctrinal. Lamentablemente la inseguridad jurídica está desbocada... Creo que hemos alcanzado una situación de absoluto colapso conceptual (e interpretativo).

Permaneceremos a la expectativa del siguiente episodio.

Complementando el contenido de esta entrada puede leerse esta [¿Qué es un indefinido no fijo? \(a propósito de la STS 28/3/17\)](#)

Impacto en la función pública y en la jurisdicción contenciosa administrativa de las sentencias del TJUE de 14 de septiembre de 2016 sobre contratación temporal (Ponencia)



Invitado por el compañero Marc Vilar Cuesta – [@MarcVilarCuesta](#) –, presidente de la Sección de Derecho Administrativo del Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona,

he tenido el placer y la excelente oportunidad de compartir mesa como ponente con la Magistrada de Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, la Sra. Maria Luisa Pérez Borrat, para hablar sobre el **«Impacto en la función pública y en la jurisdicción contenciosa administrativa de las sentencias del TJUE de 14 de septiembre de 2016 sobre contratación temporal»**.

El análisis de las conocidísimas sentencias del TJUE de septiembre del año pasado ha sido objeto de estudio y comentario en diversas [entradas de este blog](#). Y, en este sentido, he adoptado un posicionamiento particularmente crítico (especialmente con los casos «de Diego Porras» y “Martínez Andrés/Castrejana López”).

No obstante, debo admitir que, a la luz de la exposición de la Magistrada Pérez Borrat y, en relación al empleo público, observo el fenómeno de forma especialmente enriquecida, con nuevos matices que me gustaría compartir brevemente.

Los pronunciamientos del TJUE y, en particular, la interpretación que está adoptando respecto de las Cláusulas 4ª y 5ª del Acuerdo Marco, pueden ser evaluados como una oportunidad (un factor precipitador) para tratar de racionalizar un modelo que – si se me permite la expresión – evidencia claros signos de hipertrofia y disfuncionalidad. Y, los pronunciamientos del TJUE, lejos de contener imprecisiones o malentendidos, podrían haber sido dictados con toda la intencionalidad para propiciar (o acelerar) este cambio.

Es obvio que las incertidumbres que ha generado esta doctrina son múltiples y, probablemente, todavía no ha permeado en la jurisdicción contenciosa de un modo generalizado, manifestándose hasta la fecha – y por decirlo de algún modo – como un fenómeno de «baja intensidad» (o, al menos, – mucho – menor que la que ha tenido la doctrina «de Diego Porras» en la social).

No obstante, esta situación (de «aparente calma») no debería llevarnos a una apreciación errónea del estado real de la cuestión, pues, es indudable que la doctrina del TJUE contiene una carga de profundidad de extraordinario impacto, poniendo en riesgo la estabilidad del modelo.

De hecho, [acaba de trascender en los medios](#) que la Sala C-A del TSJ de Castilla la Mancha planteará una nueva cuestión prejudicial al TJUE en relación a los docentes interinos para saber si se vulnera la normativa de la UE al no pagarles en verano.

En paralelo, tampoco parece que el recurso interpretativo al concepto de indefinidos no fijos (o «fórmula derivada» que se «acoja»), como medida paliativa frente al abuso en el sector público, se erija en la mejor vía para dar salida a esta situación.

Es evidente que el [Acuerdo para la mejora del Empleo Público](#) (que es consecuencia de la propia doctrina comunitaria) es una necesaria iniciativa y debe ser valorada muy positivamente. A su vez, es claro que mitigará notablemente la más que probable judicialización que las sentencias del TJUE auguraban. No obstante, si no queremos volver a la misma situación en un futuro, estimo que la histórica (por masiva) convocatoria de oposiciones debe ir acompañada, como prioridad, de una profunda reformulación del marco normativo.

Y, es de esperar que esta cuestión sea una (o «la») prioridad de uno de los grupos de trabajo, cuya creación ha previsto el propio Acuerdo, y que tiene encomendado el «Estudio de la evolución y situación del empleo en las Administraciones Públicas, con especial referencia a las distintas Administraciones Locales y a las Universidades Públicas», del «Análisis de otras cuestiones normativas que puedan afectar al Estatuto Básico del Empleado Público y al personal al servicio de las Administraciones Públicas»; y del «Seguimiento de la

doctrina jurisprudencial referida al personal de las Administraciones Públicas, y entre otras materias, la referida a la temporalidad».

Los diversos pronunciamientos del TJUE sobre nuestro empleo público (el último, el caso Rodrigo Sanz – [C-443/16](#); un comentario [en esta entrada](#)), evidencian que las instituciones europeas están reclamando una mayor racionalidad en nuestro marco jurídico (y no parece que sea una cuestión que pueda demorarse por más tiempo).

A su vez, pienso que el margen de maniobra que tienen los Tribunales para abordar satisfactoriamente la situación actual es limitado y la demora en la adopción de los cambios normativos que la situación requiere les somete a una elevada (e inmerecida) exposición frente al resto de operadores jurídicos y, muy especialmente, la opinión pública.

En cualquier caso, para concluir, ha sido una jornada particularmente interesante y el debate que se ha suscitado con posterioridad ha puesto de manifiesto la complejidad de la situación actual, evidenciando que deberemos permanecer a la expectativa de cómo evoluciona esta cuestión jurisdiccional y (espero que en un breve período de tiempo) normativamente.

En todo caso, adjunto mi ponencia por si pudiera [ser de algún interés](#).

Contratos temporales: esperando el dictamen del TJUE (Tribuna)



Como era de esperar, la doctrina del TJUE en el caso «de Diego Porras» ha provocado múltiples reacciones entre los órganos jurisdiccionales internos, evidenciando una notable discrepancia interpretativa sustantiva y procesal.

Si bien es cierto que, aún pueden emerger nuevos puntos de fricción (por ejemplo, sobre los contratos realizados a través de ETT o los contratos formativos), puede decirse que, a grandes rasgos, las principales tesis interpretativas ya han sido recogidas en las resoluciones judiciales dictadas hasta la fecha, de modo que todas las cartas están sobre la mesa.

De hecho, que tenga constancia, ya se dan 4 claras discrepancias interpretativas susceptibles de casación ante el Tribunal Supremo:

- sobre el abono de los 20 días en extinción por cobertura reglamentaria de plaza de indefinidos no fijos (contradicción entre, por un lado, las SSTSJ Galicia 30 y 17 de enero 2017, [rec. 4245/2016](#) y [3864/2016](#); y 26 de octubre 2016, [rec. 2059/2016](#); y Asturias 8 de noviembre 2016, [rec.](#)

[2142/2016](#); y, por otro lado, las SSTSJ Castilla la Mancha 14 de diciembre 2016, [rec. 1388/2016](#); y Madrid 5 de diciembre 2016, [rec. 820/2016](#)).

– sobre el abono de los 20 días en extinción ajustada a derecho de contratos de obra y servicio en empresas no públicas (contradicción entre, por un lado, la STSJ Andalucía\Málaga 16 de noviembre 2016, [rec. 1539/2016](#); y, por otro lado, las SSTSJ País Vasco 18 de octubre 2016, [rec. 1872/2016](#); y Galicia 30 de noviembre 2016, [rec. 3277/2016](#)).

– sobre los requisitos formales a cumplimentar en estos supuestos extintivos (contradicción entre, por un lado, la STSJ Madrid 5 de octubre 2016, [rec. 264/2014](#); y, por otro, la STSJ País Vasco 18 de octubre 2016, [rec. 1690/2016](#)).

– sobre los límites del principio de congruencia procesal (contradicción entre, por un lado, la STSJ Cataluña 30 de diciembre 2016, [rec. 3593/2016](#); y, por otro lado – entre otras -, la STSJ País Vasco 15 de noviembre 2016, [rec. 1990/2016](#)).

En paralelo, no debe olvidarse que la Abogacía del Estado presentó un recurso de casación a la STSJ Madrid 5 de octubre 2016 ([rec. 264/2014](#)) que, resolviendo el caso de la Sra. de Porras, precipitó todo el conflicto.

En este contexto, la intervención del Alto Tribunal es muy esperada. De hecho, por el momento no se ha pronunciado, a pesar de que ya se han dado algunas ocasiones para que, en hipótesis, hubiera podido hacerlo.

En una ocasión, de forma explícita, ha negado la aplicación de la doctrina «de Diego Porras» en base a un argumento esencialmente procesal (STS 7 de noviembre 2016, [rec. 755/2015](#)). Con ocasión del comentario de esta sentencia ([aquí](#) y [aquí](#)), entonces, apuntaba (como hipótesis) que este enfoque podría estar avanzando el posicionamiento que el TS

iba a mantener sobre esta cuestión (dando prevalencia a los elementos procesales).

Y, en dos ocasiones más, pese a que, en hipótesis, también hubiera podido pronunciarse (extinciones ajustadas a derecho de contratos temporales), ha omitido por completo cualquier referencia a la doctrina «de Diego Porrás» (SSTS 23 de noviembre 2016, [rec. 690/2015](#); y 28 de febrero 2017, [rec. 1366/2015](#)).

El hecho de que en este último caso (de nuevo) no se haya hecho ningún tipo de referencia a esta doctrina podría estar evidenciando que el TS no tiene intención de reconocer de oficio la indemnización de 20 días (al menos, para las extinciones anteriores a septiembre 2016 y *sub iudice* con posterioridad). Lo que podría estar confirmando mi pronóstico inicial – esto es, la voluntad de dar prevalencia a la dimensión procesal.

Lo cierto es que esta tesis, hipotéticamente, estaría confirmando el planteamiento de la STSJ Cataluña 20 de diciembre 2016 ([rec. 3593/2016](#)), que aboga por una concepción restrictiva del principio de congruencia. No obstante, debe tenerse en cuenta que, si así fuera, en aras a la seguridad jurídica, también sería deseable que el TS tratara de cohonestar esta línea interpretativa con su propia doctrina (entre otras, STS 6 de octubre 2015, [rec. 2592/2014](#)) y con la del TJUE, que proclama la necesidad de garantizar el principio de efectividad.

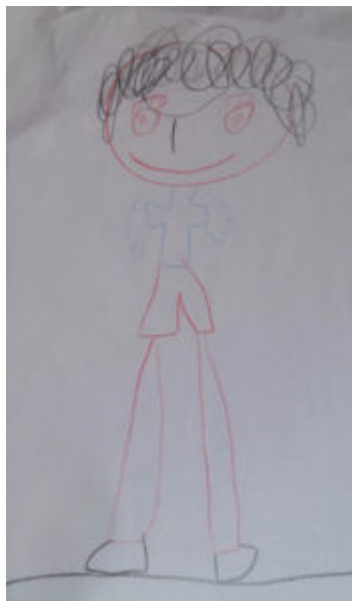
No obstante, la ausencia de toda cita a la doctrina “de Diego Porrás” en estas dos últimas sentencias del Alto Tribunal también podría tener otra lectura. Teniendo en cuenta que hay 3 cuestiones prejudiciales pendientes de resolución ante el TJUE ([ver aquí](#)), que su Presidente ha manifestado que «[no entendieron bien el problema](#)», que la [Comisión de Expertos](#) únicamente se centró en la regulación del contrato de interinidad y que el Gobierno abiertamente ha

decidido [postergar la decisión al respecto](#) (dada la inseguridad jurídica que impera), no es descabellado pensar que el Tribunal Supremo esté considerando que, por el momento, no le corresponde dar una respuesta al conflicto y, de algún modo, esté tratando de ganar tiempo.

Si se confirmara mi hipótesis, sólo nos queda esperar al TJUE...

Tribuna publicada en Conflegal [31/03/2017](#)

**Vulneración Directiva 1999/70
por reducción de jornada a
profesor universitario
funcionario interino y no a
los de carrera**



La Directiva 1999/70 está adquiriendo una importancia notable a nivel interno y muy particularmente cuando se trata de evaluar el ajuste del empleo público a su contenido. A las 3 sentencias de septiembre de 2014 (el «trío sísmico»), debe añadirse recientemente una nueva. El Auto del TJUE 9 febrero de 2017 ([C-443/16](#)), caso Rodrigo Sanz, ha dado respuesta a la decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el JC-A n.º 8 de Madrid, mediante auto de 21 de julio de 2016.

En esta ocasión, el TJUE ha entendido que la reducción de jornada del 50% impuesta a un funcionario interino (desde 1989!) de la Escuela Técnica Superior de Arquitectura de Madrid (de la UPM) es contraria a la Cláusula 4ª de la [Directiva 1999/70](#) porque no existe una razón objetiva que justifique este trato diferenciado con respecto a los funcionarios de carrera.

Veamos los detalles del caso y la fundamentación esgrimida (no sin antes recomendar el detallado análisis y la contextualización del conflicto llevados a cabo por el [Prof. Eduardo Rojo](#) al respecto).

1. Detalles del caso

El profesor, en tanto de profesor interino sin el título de doctor (y, por lo tanto, sin estar habilitado para ocupar un puesto de Ayudante Doctor, Contratado Doctor o Titular de Universidad) fue objeto de una reducción de jornada del 50% impuesta por el Consejo de Gobierno de la UPM, en el marco de las reducciones presupuestarias impuestas por la Ley 4/2012, .

Al no tener el título de doctor, el Sr. Rodrigo Sanz fue informado el 19 de noviembre de 2012 de la transformación de su plaza de tiempo completo a tiempo parcial, con la consiguiente reducción retributiva.

El Sr. Rodrigo Sanz interpuso un recurso de anulación de dicha resolución alegando, en esencia, que al aplicarse exclusivamente a los funcionarios interinos, la mencionada resolución tiene como efecto tratarles de manera menos favorable que a los funcionarios de carrera.

En cambio la UPM sostiene que esta medida es una reacción adecuada, habida cuenta del descenso de las matrículas observado en estos últimos años.

Según el JC-A, las características de los puestos ocupados, la naturaleza de la relación de servicios, las tareas confiadas y la formación requerida para cada una de estas dos categorías de profesores son idénticas. Además, considera que está probado que la única razón de la reducción de la jornada de trabajo es la necesidad de limitar los gastos, siendo así que las necesidades docentes del departamento de que se trata permanecen inalteradas, y que, además, las convocatorias recientes demuestran la permanencia de la necesidad de ocupar este puesto a tiempo completo.

En virtud de todo ello, el JC-A se pregunta si la aplicación de una norma nacional de esta naturaleza es conforme con el Acuerdo marco cuando tiene como consecuencia la reducción a la

mitad de la jornada de los profesores funcionarios interinos que no son doctores, mientras que los profesores funcionarios no doctores conservan íntegramente sus derechos y no sufren ninguna desventaja.

2. Las cuestiones prejudiciales

Dadas estas circunstancias, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 8 de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

1) ¿Debe la cláusula 4 del Acuerdo marco [...] ser interpretada como impedimento para que una normativa como la descrita permita que se produzca una reducción de la jornada por el único hecho de ser funcionario interino?

En caso de respuesta afirmativa a esta cuestión:

– ¿Puede entenderse como causa objetiva que justifique esta diferencia de trato la situación económica que hace necesari[a] la reducción del gasto, [a la] que se viene obligado por la reducción del crédito presupuestario?

– ¿Puede entenderse como causa objetiva que justifique esta diferencia de trato la facultad de autoorganización de la Administración?

2) ¿Debe la cláusula 4 del Acuerdo marco [...] ser interpretada en el sentido [de] que siempre y en todo caso la facultad de autoorganización de la Administración tiene como límite la obligación de no discriminación o la diferenciación de trato de los trabajadores a su servicio, independientemente de su calificación de funcionario de carrera o funcionario interino, eventual o temporal?

3) ¿Puede[n] entenderse contrari[as] a la cláusula 4 del Acuerdo marco [...] la interpretación y aplicación que se hace del número 3 [d]e la disposición adicional segunda [de

la] Ley Orgánica 4/2007 [...] en cuanto permite que en el proceso de acceso de los profesores titulares de las Escuelas Universitarias [al] cuerpo de Profesores Titulares de Universidad se les permita mantener todos sus derechos y conserva[r] su plena capacidad docente, aunque no tengan la condición de doctor, y no a los profesores titulares de Escuelas Universitarias interinos?

4) ¿En cuánto esta condición de doctor es la justificación objetiva alegada para que a los profesores titulares de Escuelas Universitarias interinos que no la p[ro]sean se les aplique la reducción de jornada al 50 %, y que sin embargo no afecta a los profesores titulares de Escuelas Universitarias no interinos que tampoco la ostenten, puede entenderse que es discriminatoria y por tanto contraria a la cláusula 4 del Acuerdo marco [...]?»

3. Fundamentación de la sentencia

La fundamentación del TJUE para estimar la vulneración del Acuerdo Marco se articula a partir de las siguientes ideas clave (que entiendo que pueden agruparse en 6 apartados):

Primera (la Directiva se aplica también a las AAPP): las disposiciones contenidas en el citado Acuerdo se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público (apartado 27); y el Sr. Rodrigo queda integrado en su ámbito de aplicación porque su relación tiene la consideración de temporal (ha ejercido durante más de treinta años diferentes funciones docentes en la UPM como profesor interino en el marco de varios nombramientos de duración determinada – apartado 28).

Segunda (reducción de jornada es una «condición de trabajo»): partiendo de la base de que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión y que no puede ser interpretado

de manera restrictiva (apartado 31), puede afirmarse que la reducción de la jornada laboral a la mitad y el retroceso retributivo que se desprende de ella deben considerarse incluidos en el concepto de «condiciones de trabajo», porque se refiere al «empleo», esto es, a la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario (apartados 32 y 33).

Tercera (sobre la Cláusula 4ª): por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, éstas no deben ser menos favorables que las aplicables a los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable, a menos que se justifique un trato diferente entre estas categorías de trabajadores por razones objetivas (apartado 34).

Cuarta (existencia de diferencia de trato): en este caso, consta que existe una diferencia de trato entre los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos y los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera, ya que la reducción a la mitad de la jornada laboral y, por tanto, de la retribución, sólo se impone a los primeros, por la mera razón de que no poseen el título de doctor (apartado 35).

Quinta (situación comparable): los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios interinos y los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera se encuentran en una situación comparable («las características de los puestos de trabajo ocupados, la naturaleza del trabajo desarrollado, las tareas confiadas y la formación requerida son idénticas» – apartado 39). Por consiguiente, el único elemento que los diferencia es «la naturaleza temporal de la relación de servicios que vincula al primero de ellos con su empleador» (apartado 40).

Y, sexta (inexistencia de razón objetiva – la contención presupuestaria no lo es): No existe una razón objetiva que justifique la diferencia de trato. El mero hecho de que esta

diferencia esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo no lo es (apartado 42). Tampoco lo es la restricción presupuestaria y el descenso de las matrículas.

Si bien es cierto que los Estados miembros tienen facultad de apreciación para la organización de sus propias Administraciones Públicas y, en virtud de las mismas, establecer ciertas restricciones, éstas deben ser objeto de una aplicación transparente y de controles, basados en criterios objetivos, para evitar cualquier exclusión de los trabajadores con contrato de duración determinada sobre la mera base de la duración de los contratos o las relaciones de servicio que justifiquen su antigüedad o su experiencia profesional (apartado 48).

La imposición de una reducción de jornada en virtud de una regla general y abstracta a los Profesores Titulares de Escuela Universitaria porque son funcionarios interinos y no poseen el título de doctor, sin que se tomen en cuenta otros criterios objetivos y transparentes vinculados más concretamente a la naturaleza o al objeto del puesto de que se trata, no es conforme con los requisitos de la jurisprudencia del TJUE (apartado 50).

Especialmente porque las consideraciones presupuestarias, incluidas las basadas en la necesidad de velar por una gestión rigurosa del personal, no pueden justificar una discriminación (apartado 52). Tales consideraciones, no constituyen en sí mismas un objetivo perseguido por esta política y, por lo tanto, no justifican la aplicación de una normativa nacional que conduce a una diferencia de trato en detrimento de los trabajadores con contrato de duración determinada (apartado 53).

De hecho, las alegaciones invocadas por la UPM relacionadas con la gestión del personal universitario y con las restricciones presupuestarias tampoco se basan en criterios

objetivos y transparentes. A mayor abundamiento, los hechos contradicen estas alegaciones, como ha señalado el propio juzgado remitente, ya que las necesidades de los servicios de que se trata han permanecido inalteradas y las recientes convocatorias para proveer puestos a tiempo completo demuestran lo contrario de lo que se alega (apartado 54).

Conclusión: a la luz de esta argumentación, el TJUE concluye:

La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (...) debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que autoriza, en el marco de medidas de reestructuración de la organización universitaria, a las administraciones competentes del Estado miembro de que se trata a reducir a la mitad la jornada laboral de los Profesores Titulares de Escuela Universitaria que sean funcionarios interinos, debido a que no poseen el título de doctor, mientras que los Profesores Titulares de Escuela Universitaria funcionarios de carrera que tampoco poseen el título de doctor no son objeto de la misma medida.

4. Valoración crítica: la contención presupuestaria no lo justifica todo (y ¿qué se hubiera dicho desde la perspectiva de la Directiva del trabajo a tiempo parcial?)

Como apuntaba al inicio de esta entrada el Acuerdo Marco y el recurso al mismo a través de cuestiones prejudiciales está evidenciando que nuestro modelo de empleo público tiene un problema estructural grave. Las tres sentencias «sísmicas» de septiembre son un claro ejemplo y esta última cuestión

prejudicial, aunque centrada en otra problemática, también es ilustrativa del hecho de que el marco institucional debería ser objeto de una profunda transformación (como del mismo modo se evidencia en el otro conflicto que, en relación también a los funcionarios interinos, resuelve el Auto 21 de septiembre 2016, [C-631/15](#), caso Alvarez Santirso) [un interesante estudio de la Profesora Josefa Cantero, sobre los recientes cambios producidos en la figura del funcionario interino, [aquí](#)].

A mi modo de ver, al margen de la cuestión relativa al desigual trato injustificado llevado a cabo por la UPM, el criterio del TJUE es particularmente relevante en la medida que deja en segundo plano el argumento de la contención presupuestaria para justificar determinadas medidas de ajuste. Y, en este sentido, creo que la fundamentación resulta particularmente interesante, evidenciando una notable proyección potencial a otros supuestos.

Por otra parte, aunque es claro que la cuestión prejudicial se enmarca en el contexto de la Directiva 1999/70, también hubiera sido interesante qué hubiera opinado el TJUE en relación a esta controvertida medida desde la perspectiva de la Directiva 97/81/CE sobre el contrato a tiempo parcial. Y, en particular, a la luz de la STJUE 15 de octubre 2014 ([C-221/2013](#)), caso Mascellani (empleada del *Ministero della Giustizia*), que (como se recordará) en un supuesto de modificación de jornada *ex lege*, ha afirmado (de forma controvertida) que la conversión de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo es acorde con la normativa europea, mientras que la opción inversa no lo sería (un comentario al respecto [en esta entrada](#)).

En este sentido, aunque es una cuestión que escapa del objeto de este comentario, como ya he tenido ocasión de exponer al respecto, creo que sería conveniente que, teniendo en cuenta la Directiva 97/81/CE sobre el contrato a tiempo parcial, el TJUE diera luz sobre la compatibilidad de los arts. 41 y 47 ET

con el art. 12.4.e) ET.

Deberemos permanecer a la expectativa.

Contratos temporales, Tribunales e incertidumbres (Tribuna Expansión)

Descripción de las principales dudas que suscita la doctrina Diego Porras en sede judicial (Tribuna publicada en Expansión 28/01/17).

Funcionarios interinos, doctrina TJUE «Castrejana López» y derecho a readmisión obligatoria previa a declaración de indefinidos no fijos (y ¿es extensible al ámbito laboral?)

Análisis de la STSJ C-A País Vasco 12 de diciembre 2016 (rec. 735/2013) da respuesta a la cuestión prejudicial resuelta por

el TJUE en el Asunto «Castrejana López» y que reconoce como un efecto previo a la calificación de indefinido no fijo un controvertido derecho a ser readmitido.

Una alternativa al contrato único (Tribuna: Agenda Pública)

Propuesta de política legislativa alternativa a los planteamientos que gravitan sobre la idea del contrato único basada en una distribución de los costes del despido objetivo, sin afectar al principio de extinción causal, ni a su control judicial, ni tampoco condicionando el fomento de la contratación indefinida a un ineludible incremento de los perjuicios que deben asumir los trabajadores en caso de extinción.

Indefinidos no fijos, cobertura de vacante e indemnización según «de Diego Porras»

Aunque aún no se ha dictado ninguna sentencia que reconozca una indemnización de 20 días a los interinos por vacante a

quienes se les extingue un contrato por la cobertura de vacante, en esta entrada se defiende que esta indemnización también es extensible a los indefinidos no fijos cuyo contrato ha sido extinguido por el mismo motivo.

Diego Porras: STSJ País Vasco reconoce 20 días a interino por sustitución de empresa privada (y un importante voto particular)

Análisis de la STSJ País Vasco 15 de noviembre 2016 (rec. 1990/2016) que reconoce una indemnización de 20 días a la extinción de un interino por sustitución contratado por una empresa privada.

Aunque la sentencia se alinea con las dos sentencias anteriores del mismo Tribunal (y, en especial, con la relacionada con el empleador privado), la relevancia de este pronunciamiento radica, esencialmente, en que es la primera vez que se reconoce esta compensación a esta modalidad temporal y en estas condiciones (empresa privada) y, además (y muy especialmente), contiene un contundente (e interesante) voto particular.