

Congreso internacional sobre sistemas innovadores en la selección y consolidación de personal en el sector público

El abuso de la temporalidad en el ámbito público: ¿fijeza, indefinidos no fijos o indemnización disuasoria?

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Professor Agregat i TU Acreditat

Esquema expositivo

- 1. Doctrina jurisprudencial interna antes de *IMIDRA* (*Montero Mateos & Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez*)**
- 2. *IMIDRA* (y algunas notas a *Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez*)**
 - Reacciones a *IMIDRA*
- 3. RD Ley 14/2021, 6 julio, medidas urgentes reducción temporalidad empleo público**
- 4. Nueva cuestión prejudicial (Auto JS/3 Barcelona 27/6/21)**

Doctrina jurisprudencial interna antes de *IMIDRA*

Montero Mateos

STJUE 5 de junio 2018 (C-677/16)

Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez

STJUE 14 de septiembre 2016 (C-184/15 y C-197/15)

Doctrina antes de *IMIDRA* (reacciones a *Montero Mateos* y art. 70.1 EBEP / abuso)

”Duración inusualmente larga”, art. 70.1 EBEP y cambio de doctrina ex STS\Soc 24/4/19

(r1001/17) [Antes: superado el plazo de 3 años art. 70.1 EBEP la relación deviene INF (SSTS\Soc 14/7/14, r1847/13; 15/7/14, r1833/13; y 14/10/14, r711/13)]

El art. 70.1 EBEP y el plazo de 3 años que prevé es “intrascendente” para calificar la relación como inusualmente larga (“no puede operar de modo automático”).

“Dicho precepto va referido a la ejecución de la oferta de empleo público” y que “son las circunstancias específicas de cada supuesto las que han de llevar a una concreta conclusión”

(al menos, 250 sentencias) SSTS 12/11/19 (r3503/18); 20/11/19 (r2732/18); 3/12/19 (r3107/18); 3/12/19 (r3284/18); 6/2/20 (r2726/18); y 6 y (3) 12/5/20 (r77/18; r1301/18; r515/18; r4718/18); y (6) 9, (11) 10, (4) 11, (2) 12, (6) 15, 16, 23, 24 y 25/6/20 (r4845/18; r5002/18; r3163/18; r3799/18; r4270/18; r326/19; r3550/18; r4724/18; r4455/18; r3706/18; r3551/18; r3491/18; r1274/19; r4271/18; r3869/18; r3545/18; r2088/18; r2277/18; r1235/19; r3199/18; r3709/18; r4267/18; r491/18; r2737/18; r4841/18; r659/19; r3562/18; r3543/18; r5020/18; r3573/18; r1032/19; r2087/18; r1186/18; r94/19); (2) 16/7/20 (r1754/18; r4727/18); 15/9/20 (r3251/18); (2) 1, (3) 2, (9) 6, (5) 7, (2) 8, (3) 14, (2) 19 y 20/10/20 (r946/19; r4663/18; r1354/19; r2137/19; r2578/18; r4360/18; r1177/19; r4495/18; r1432/19; r2983/18; r2590/19; r4426/18; r4318/18; r1381/19; r2932/18; r4645/18; r2734/18; r4855/18; r1690/19; r2968/19; r3380/19; r3790/18; r493/19; r2096/18; r1801/19; r736/19; r700/19; r3/18); y 4/11/20 (r693/19); (3) 4, (2) 6, 10 y (2) 11/11/20 (r498/19; r555/19; r693/19; r3367/18; r3556/18; r1233/19; r2957/18; y r1359/19); y (4) 1, 2, 3, 9 y 12/12/20 (r4846/18; r4054/18; r4473/18; r4269/18; r4494/18; r45/18; r3034/18; r2349/18); (8) 13, (6) 14, (2) 18, 19, 20, 21, 26, (2) 27, 28 y 29/1/21 (r3547/18; r2224/19; r1987/18; r1438/19; r4033/19; r3853/18; r2611/19; r1862/19; r3334/19; r4387/18; r2209/19; r1096/19; r540/19; r1245/19; r3100/19; r1981/19; r1480/19; r2035/19; r2015/18; r2332/19; r1183/19; r4234/19; r2107/19; r1342/18); (4) 2, (2) 10, (2) 16 y 17/2/21 (r1332/19; r282/19; r1240/19; r3871/18; r3815/18; r2813/18; r942/19; r1813/18; r4789/19); (4) 2, (2) 10, (2) 16 y 17/2/21 (r1332/19; r282/19; r1240/19; r3871/18; r3815/18; r2813/18; r942/19; r1813/18; r4789/19); (18) 2, (3) 3, 9, (9) 16, (7) 17, 18, 22/3/21 (r3707/18; r4757/18; r4385/18; r4259/18; r4850/18; r4847/18; r294/19; r4532/18; r686/19; r4382/18; r1244/19; r1847/18; r1925/18; r4799/18; r473/19; r4844/18; r4268/18; r4886/18; r1607/19; r828/19; r2034/19; r691/19; r1094/19; r701/19; r3872/18; r4493/18; r1007/19; r1691/19; r2606/19; r1985/19; r422/19; r690/19; r1803/19; r2271/19; r243/19; r1353/19; r4935/18; r4665/18; r2823/19; r3690/19); (22) 13, (6) 14, (14) 27, (5) 28 y (3) 29/4/21 (r743/19; r2056/19; r1139/19; r587/19; r2678/19; r1541/19; r4063/19; r3827/19; r3503/19; r1895/19; r1361/19; r3557/18; r698/19; r4029/19; r3584/19; r2902/19; r909/19; r4910/18; r4611/18; r4161/19; r1022/19; r2877/19; r2572/19; r4324/18; r2556/19; r1206/19; r3742/19; r537/19; r3542/18; r431/19; r1865/19; r1763/19; r1176/19; r21/20; r3699/19; r2534/19; r2819/19; r1943/19; r2186/19; r2003/19; r2513/19; r1835/19; r3010/19; r2481/19; r1143/19; r2389/19; r1810/19; r4646/18; r1031/19; r3758/18); (6) 5, (4) 6, (11) 18, (3) 19 y 26/05/21 (r1703/19; r1685/19; r1166/20; r443/19; r654/20; r1237/19; r2836/19; r1198/20; r2190/19; r4504/19; r3199/19; r1627/19; r2915/19; r3814/19; r1762/19; r2585/19; r1349/19; r694/19; r1600/19; r2670/19; r3189/19; r1331/19; r4791/19; r1111/19; r3943/19; r1564/19); 1/6/21 (r3049/18).

Doctrina antes de *IMIDRA* (reacciones a *Montero Mateos* y art. 70.1 EBEP / abuso)

- Sobre "duración inusualmente larga" y **restricción presupuestaria** [¿y *Rodica Popescu / Mascolo*?]

SSTS\Soc (2) 11/6/19 (r2610/18; r2180/18); 4/7/19 (r2357/18); 20/11/19 (r2732/18); 9/6/20 (r2088/18) reiteran que el plazo de 3 años del EBEP no se aplica de forma automática e **inciden en la congelación presupuestaria** (¿efecto "purificador" del paréntesis respecto de abuso anterior?)

- Sobre "duración **injustificadamente** larga": STS\Soc 5/12/19 (r1986/18)

utilizamos expresamente la locución **«injustificadamente larga»** porque lo realmente determinante de la existencia de una conducta fraudulenta que hubiese de provocar la conversión del contrato temporal en indefinido no es, en modo alguno, que su duración resulte 'inusualmente' larga; sino que la duración del contrato sea 'injustificada' por carecer de soporte legal a la vista de las circunstancias concurrentes en cada caso. Una duración temporal del contrato que no se acomode a lo que resulta habitual puede ser perfectamente legal y estar plenamente fundamentada; sin embargo, cuando esa duración carece de soporte por ser injustificada tendrá como consecuencia que el contrato no pueda ser considerado temporal»

¿Intento de reconducción del ap. 64 *Montero Mateos* ("inusualmente") de Cláusula 4ª a Cláusula 5ª?

Doctrina antes de *IMIDRA* (reacciones a *Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez*)

- Sobre sucesión de contratos

SSTS\Soc 9, (2) 10 y (2) 12/6/20 (r2088/18; r4845/18; r4455/18; r3491/18; y r4841/18); 13/1/21 (r3547/18); 2 y 16/2/21 (r1332/19; r1813/18):

CL 5ª D1999/70 opera con **sucesivos nombramientos (al menos 2), sea expresos, sea por tácita reconducción**

En C-A: Es exigible la "sucesión" (no basta con una única relación - aunque sea prolongada en el tiempo): SSTS\C-A 28/5/20 (r5801/17); 24/9/20 (r2303/18); (2) 29/10/20 (r1868/18; r2596/18); **15/11/21 (r6103/18)**; y SJC-A/10 Valencia 16/6/20 (n238/20). **Tampoco hay sucesión si se dan dos relaciones y una relación es muy breve - STS\C-A 23/11/20 (r5347/18)**

- La doctrina jurisprudencial se ajusta a la doctrina del TJUE: (por todas) STS 27/4/21 (r1835/2019)

IMIDRA

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

IMIDRA

a). Sobre la “sucesión” ex Cláusula 5ª

«la expresión «utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada» (...), incluye también la prórroga automática de los contratos de trabajo de duración determinada de los trabajadores del sector público, como el contrato de interinidad (...), pese a no haberse respetado la forma escrita, prevista, en principio, para la celebración de contratos sucesivos».

[Reitera *Sánchez Ruiz* + ap. 44 Conclusiones AG]

b). Sobre la existencia de medidas preventivas de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada

¿existencia de un proceso selectivo puede ser calificada como una «medida legal equivalente» para evitar el abuso (interpretación TS art. 70.1. EBEP)?

el hecho de que, conforme a la doctrina del TS, no pueda calificarse como un plazo fijo, esta medida «no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva, por parte del empleador de que se trate, de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada» (no puede ser calificada como un «medida legal equivalente»).

En *Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez*: proceso selectivo puede ser medida equivalente si se cumplen los plazos (esto no exime de previsión sistema sancionador del abuso)

c). Sobre la existencia de medidas que sancionan la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada

- **Acude a la figura de INF** (sigue a *Martínez Andrés/Castrejana López – se aparta de Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez – SSTS\CA (2) 26/9/18, r1305 y 785/17 rechazó extensión INF - aunque con fórmula “similar”*):

«en la medida en que no exista ninguna medida equivalente y eficaz de protección respecto del personal que presta servicios en las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo (...), **la asimilación de dicho personal con relaciones de servicio de duración determinada a los «trabajadores indefinidos no fijos» podría ser una medida apta** para sancionar la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada y eliminar las consecuencias de la infracción de lo dispuesto en el Acuerdo Marco»

- **Sobre la indemnización** [debe entenderse la del art. 49.1.c ET (sigue *de Diego Porras 2*)]

tampoco es una medida efectiva, pues, «tal abono parece ser independiente de cualquier consideración relativa al carácter lícito o abusivo de la utilización de contratos de duración determinada».

Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez: indemnización debe compensar los efectos de la utilización abusiva, proporcionada, y lo bastante efectiva y disuasoria

d). Sobre los procesos selectivos y los límites presupuestarios

«debe interpretarse en el sentido de que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada».

Reacción a *IMIDRA*

STS 28 de junio 2021 (r3263/19)

Alineándose (de forma crítica) a la doctrina del TJUE en el caso IMIDRA, establece siguientes criterios (corrigiendo su anterior doctrina):

- **Primero:** cabe entender que se ha producido un abuso aunque no se haya producido propiamente una «sucesión» de contratos.
- **Segundo:** la contención presupuestaria no justifica la extensión temporal de la interinidad por vacante.
- **Tercero:** fija un plazo de 3 años máximo para la interinidad por vacante, precipitando la conversión en INF **[no lo fija a un plazo como se exige en *Sánchez Ruiz / Fernández Álvarez*].**
- **Cuarto:** la figura de INF es una reacción adecuada para combatir el abuso.
- **Quinto:** el cese por cobertura reglamentaria de la plaza supone el reconocimiento de una indemnización de 20 días con un máximo de 12 meses **[no discrimina en función del origen abusivo o no de la calificación de INF – de *Diego Porras 2*].**

STS\Soc 28 de junio 2021 (r3263/19): Reacciones TS (1 de 3)

1. Interinos por vacante, superación de 3 años y calificación de INF

Más de 80 casos: SSTS\Pleno (2) 29/6/21 (r2395/19; r3061/19); y (2) 30/6/21 (r2482/19; y r3274/19); (4) 29, (9) 30/6/21 (r1378/19; r1396/19; r2086/19; r2296/19; r3198/2018; r1708/20; r2303/19; r1645/19; r442/20; r1216/19; r1972/20; r1036/19; y r463/20); (10) 1, (18) 6, (9) 7, (3) 8, 14, 20, (11) 21 y (3) 22/7/21 (Pleno, r50/20; Pleno, r2293/19; Pleno, r1100/19; Pleno, r2290/19; r2936/19; r1982/19; r5006/18; r2903/19; r1343/19; r1073/19; r1811/19; r4857/19; r3132/19; r3108/19; r2037/19; r2847/19; r2031/19; r414/19; r2943/19; r1954/19; r1876/19; r2223/19; r1476/19; r1818/19; r4117/19; r3064/19; r3445/19; r4908/18; r2278/2018; r3710/19; r1856/19; r116/20; r1980/19; r3681/19; r925/20; r1101/19; r2967/19; r157/20; r1863/19; r2976/19; r1647/19; r4158/18; r5145/18; r3236/20; r3375/19; r3474/19; r3450/19; r1329/19; r1797/19; r3684/19; r1368/19; r2508/19; r3498/19; r543/19; r4842/18; r2988/19); 23 y (3) 28/09/21 (r194/2020; r2374/2018; r1846/18; r3025/18); (3) 5, (2) 6 y 19/11/21 (r 3000/19; r1558/20; r2668/2020; r3262/20; r3075/19; r2994/19); y 2, 3 y 4/11/21 (r 515/19; r1919/19; r1655/20).

2. Cese de interino por cobertura reglamentaria de la plaza, reconociendo la condición de INF y la indemnización de 20 días (con un máximo de 12 meses)

Más de 20 casos: SSTS 1, (3) 6, 7, 13 y (3) 21/7/21 (r2594/19; r2054/20; r2820/19; r1677/19; r4445/19; r3521/2018; r1893/19; r1890/19; r1872/19); 21 y (3) 28/09/21 (r2513/18; r4965/18; r5097/18; r1873/18); y 5, 6 y 19/10/21 (r4641/18; r3177/19; r3229/20); (3) 2, (2) 3 y 4/11/21 (r2013/19; r263/20; r3627/19; r136/19; r2940/19; r2105/19)

En una empresa sector público: STS 14/7/21 (r3043/2018), AENA.

3. Cese de interino: no procede indemnización, pese haber superado el plazo de 3 años, dado que se han publicado diversas convocatorias (y han quedado desiertas)

Concursos de traslado: STS 1/7/21 (r2443/19)

4. Cese de interino: no procede indemnización prevista en el art. 53.1.b ET si extinción es regular, no ha sido cuestionada y no se ha superado el plazo de 3 años STS 6/7/21 (r4606/19)

5. Cese de interinos por vacante superando 3 años sin solicitud de condición de INF ni cuestionando invalidez del cese: no procede indemnización

STS 26/7/21 (r1902/19): Reclamación de cantidad solicitando una indemnización de 20 días tras cese reglamentario (por el turno de promoción interna) de interino por vacante durante 9 años, sin solicitar la condición de INF ni una eventual invalidez del cese, no procede compensación alguna.

+ STS 3 de noviembre 2021 (rec. 281/2019)

6. Temporalidad ilícita y previa superación de un proceso selectivo: sólo si es para una plaza fija permite reconocer la «fijeza» (Bolsa AENA)

STS 16/11/21 (r3245/19) – da respuesta a ap. 130 *Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez*

Extensible a abuso y AAPP

Antes (par AENA): SSTSJ Baleares 25/3 y (2) 15/420 (r136/19; r131/19; y r110/19)

Superación conflicto en TSJ\Soc Galicia (en AAPP): INF: - **Relación “fija”**: SSTSJ Galicia 28/6/18 (r1102/18); 30/4/19 (r4813/18); y 13/5/19 (r280/19); 7/11/19 (r2079/19); y 16/6/20 (r5330/19); y 9/12/20 (r1631/20) + Auto 19/1/21; - **INF**: la SSTSJ Galicia 30/10/19 (r1710/19); 11/6/20 (r5173/19); 11 y 17/6/20 (r5173/19; y r9/19); y 1/7/20 (r5589/19): No cabe declaración de fijeza si se ha seguido procedimiento selectivo para contratación temporal

7. INF fijos-discontinuos: falta de llamamiento por adjudicación a otra persona con mejor puntuación en proceso selectivo temporal = cese ajustado a derecho (reconoce indemnización 20 días ex IMIDRA)

8. Cosa juzgada en reclamación de indemnización posterior a sentencia declarando la procedencia del cese

SSTS 2/3/21 (r1577/19); 30/6/21 (r1411/20); 19/11/21 (r2077/20); (2) 19/10/21 (r1124/20; r2005/20)

Otras reacciones

Reconocimiento de condición de “indefinido”/Fijeza (temporalidad abusiva «acusadamente agravada»)

Aplicación art. 15.5 ET: SSTSJ Madrid 21/7/21 (r427/21); 17/2/21 (r845/20); 24/6/20 (r237/20); y 11/11/20 (r551/20)].

¿TS\Social mantendrá la fijeza en estos casos?

Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

Unas notas sobre el RD Ley 14/2021 a la luz de la D1999/70 Proceso de estabilización (art. 2) [relaciones del pasado]

Hasta que no se establezca un sistema sancionador “efectivo” (¿reforma la DA 43ª.TRES de la LPGE’18? – el art. 1 RD Ley 14/21 sólo se aplica a las relaciones posteriores a su entrada en vigor), es discutible que el marco normativo prevea una respuesta “adecuada” al abuso (aunque supere proceso selectivo); y las “ventajas” atribuidas para superar el proceso selectivo (“valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total” – art. 2) podría no ser suficiente.

En general, es discutible que, existiendo abuso, no se reconozca indemnización alguna si no se participa en el proceso de selección o, participando, se supere (mientras no exista un régimen sancionador “efectivo”) ¿Se cierra la puerta a reclamar indemnización *ex* STS 28/6/21 (“no dará derecho a compensación económica en ningún caso”)? Ojo porque STS 28/6/21 no da respuesta a “*de Diego Porras 2*” (no discrimina origen INF)

En general (y si no hay régimen sancionador efectivo), ¿la indemnización de 20 días/12 meses es proporcionada, lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de la CL 5ª? (¿la “disuasión” puede ser un concepto jurídico (objetivo)?)

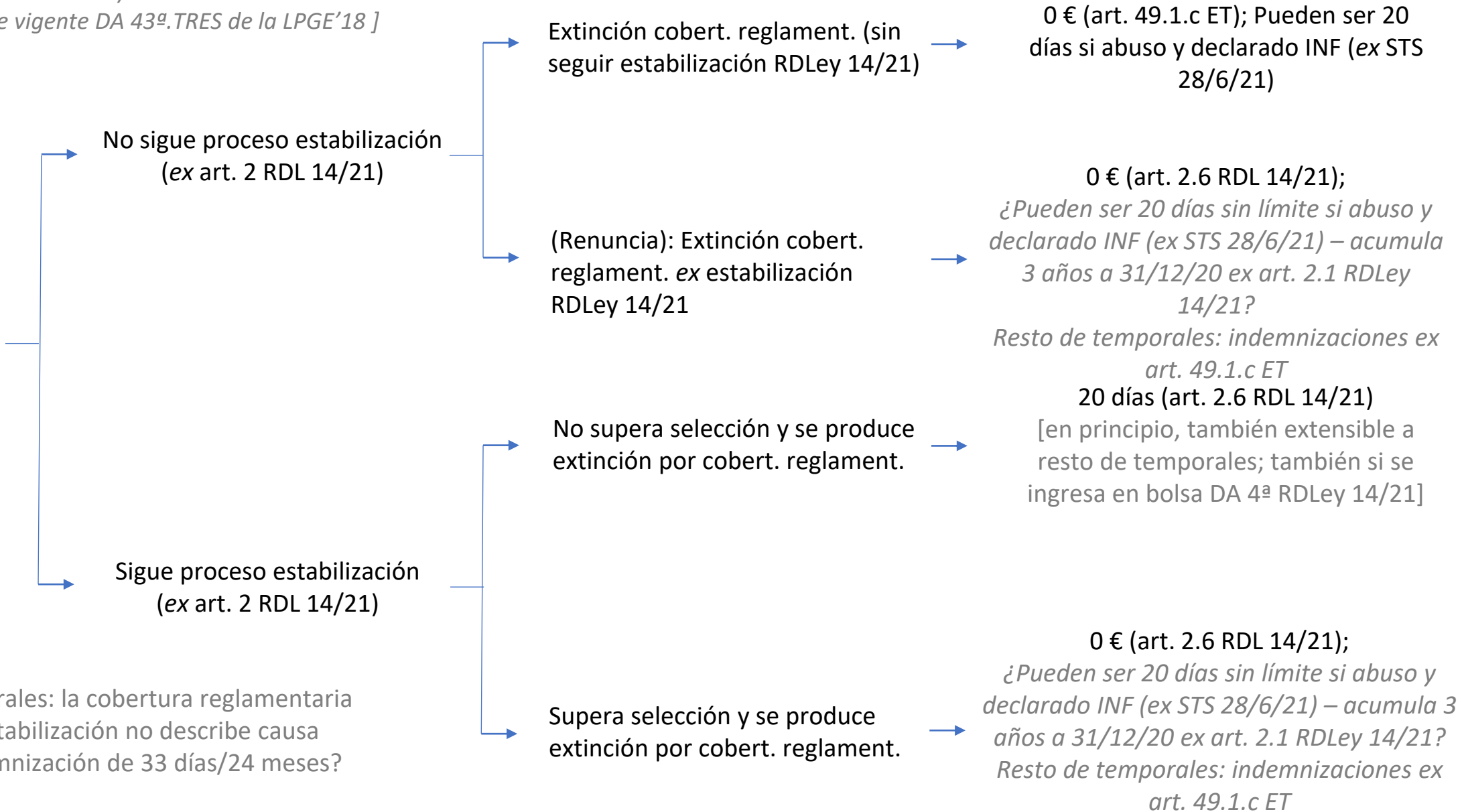
En el ámbito laboral es muy discutible que la cobertura reglamentaria de la plaza pueda ser un motivo extintivo de los contratos temporales que no son de interinidad (¿la indemnización ha pasado de 33 días a 20 – y limitada a percepciones “fijas”?)

Posible trato diferenciado no justificado (CL 4ª D1999/70) entre personal indefinido y temporal al limitar la compensación a percepciones “fijas”

Estabilización (art. 2 RD Ley 14/2021) e indemnización (relaciones anteriores a entrada vigor RD Ley 14/21)

[Recordar: ap. 130 Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez no exige "fijeza" + Sigue vigente DA 43ª.TRES de la LPGE'18]

Interino por vacante (o INF no reconocido judicialmente)

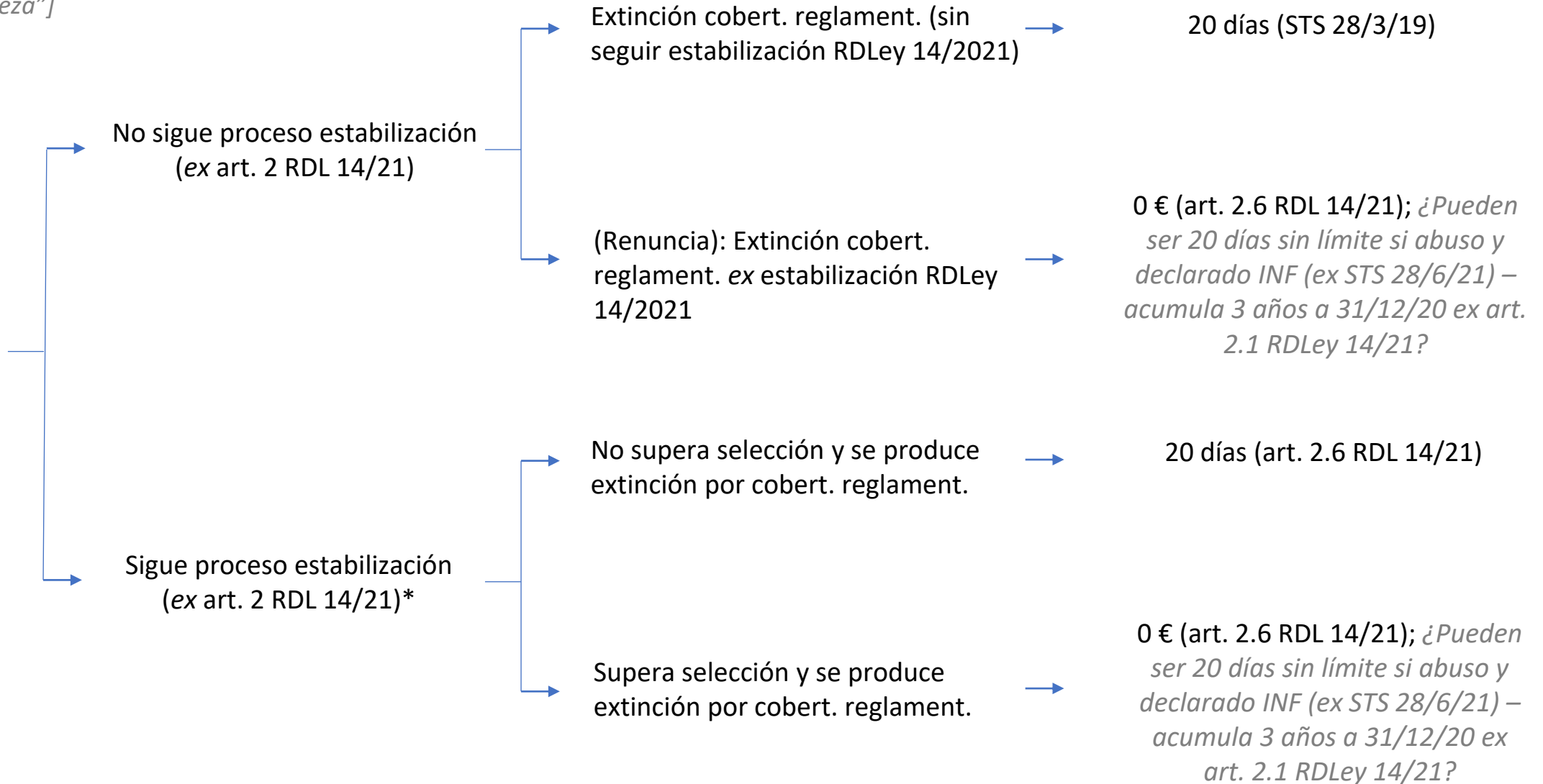


Ojo Resto temporales: la cobertura reglamentaria de plaza ex estabilización no describe causa extintiva: ¿indemnización de 33 días/24 meses?

Estabilización (art. 2 RD Ley 14/2021) e indemnización (relaciones anteriores a entrada vigor RD Ley 14/21)

[Recordar: ap. 130 Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez no exige “fijeza”]

INF (reconocido judicialmente)



* Algunos INF son “fijos-discontinuos” y podría cuestionarse si son “temporales”. **OJO nueva CP JS/3 BCN!**

Unas notas sobre el RD Ley 14/2021 a la luz de la D1999/70 Nueva DA 17 EBEP (art. 1 RD Ley 14/2021) [relaciones “a futuro”]

Regimen sancionador no homogéneo y con implantación no coetánea en el tiempo (mientras tanto, la indemnización debería ser el principal mecanismo “sancionador” al abuso - ¿en ese caso, es suficiente?). A efectos prácticos ¿cómo/quién materializará la nulidad de pleno derecho?

En el ámbito laboral, ¿cuáles son los “plazos máximos de permanencia”? Ojo a diferencias en función tipología

En el ámbito laboral, ¿superación del “plazo máximo” = ineficacia automática del contrato? Si continua, ¿se convierte en INF automáticamente o precisa declaración judicial (ojo con DA 34ª.Dos LPGE’17); ¿se aplica STS 28/6/21 ?

En el ámbito laboral, superación del plazo máximo de interinos = 20 días/12 meses. Para el resto de temporales, ¿no significa que la relación es indefinida y por tanto, la extinción = 33 días/24 meses?

En el ámbito laboral, si se ha tenido una relación temporal anterior al RD Ley 14/2021 y se acredita abuso, ¿cabe solicitar indemnización ex STS 28/6/21 (no limitada a compensaciones fijas)?

En el ámbito laboral, ¿la indemnización circunscrita al último contrato vulnera la “teoría de la unidad esencial del vínculo”?

En el ámbito laboral, ¿cómo queda el art. 15.5 ET y la DAª 15 ET? (¿no sería oportuna su adaptación/modificación?)

Posible trato diferenciado no justificado (CL 4ª D1999/70) entre personal indefinido y temporal al limitar la compensación a percepciones “fijas”

RD Ley 14/2021: Art 1 – Nueva DA 17ª EBEP

(aplicable sólo al personal personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a entrada en vigor RD Ley 14/2021 – 8 de julio 2021)

Ap 1 y 2. Régimen de responsabilidad

“Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal”

“Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas”

[Recordar: DA 43ª.TRES de la LPGE'18 prevé exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas ante «cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo»]

[Sigue vigente pero no puede calificarse como una medida contra el abuso efectiva]

RD Ley 14/2021: Art 1 – Nueva DA 17ª EBEP

Ap. 3: “Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los **“plazos máximos de permanencia”** [¿?] como personal temporal será nulo de pleno derecho”

- Interinos por vacante: ¿Art. 70.1 EBEP?
- Eventual / obra y servicio: ¿Art. 15.1.a y b ET?
- Ojo con ap. 2 DA 15 ET [¿ha quedado derogada/modificada?]

[¡Ojo con posible nueva temporalidad ex reforma laboral en ciernes!]

¿E interinos por sustitución? **STS 26/5/21 (r2199/19)**: contrato de interinidad no solo puede formalizarse para sustituir a un trabajador con contrato suspendido, sino también si sustituido es adscrito temporalmente a puesto de trabajo distinto, conservando el derecho a la reserva de su puesto de trabajo de origen. **OJO acotación SSTS 6/7/21 (r2746/19)**; y **19/10/21 (r2758/20)**: NO es extensible a situaciones de carácter permanente

¿El “plazo máximo de permanencia” = ineficacia automática del contrato?

¿Impide la aplicación del ap. 5 art. 15 ET/DA 15ª ET?

RD Ley 14/2021: Art 1 – Nueva DA 17ª EBEP

Ap 5: “En el caso del personal laboral **temporal**, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, **sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.**

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su **salario fijo** por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, **y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato,** prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y **la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento.** En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria”.

¿Incluimos a los INF o no? ¿Distinguimos entre INF fijos-discontinuos?

[¿y el despido improcedente?]

[¿y el salario variable?]

[¿y teoría unidad esencial del vínculo?]

Nueva DA 17ª EBEP (art. 1 RD Ley 14/21) e indemnización (relaciones a partir entrada vigor RD Ley 14/21)

Indemnización

[¿Sólo salario “fijo” ex DA 17.1.5, 2ª?]

20 días (ap. 5 DA 17ª EBEP)

Para resto de temporales, ¿la superación del plazo máximo no describe una relación “indefinida”? Y, por consiguiente, si el término no tiene eficacia extintiva, ¿la extinción no acarrea indemnización por despido improcedente?

0 € (art. 49.1.c ET)

Extinción por cumplimiento término en resto temporales: indemnización según art. 49.1.c ET

Interino por vacante que formaliza primera relación estando en vigor el RD Ley 14/21

Superación plazo máximo permanencia →

Extinción (¿automática?) contrato →

No superación plazo máximo permanencia →

Extinción por cobert. reglament. →

Interino por vacante que formaliza nueva relación estando en vigor el RD Ley 14/21, pero que tuvo una/s con anterioridad

Superación plazo máximo permanencia →

Extinción (¿automática?) contrato →

No superación plazo máximo permanencia →

Extinción por cobert. reglament. →

20 días (ap. 5 DA 17ª EBEP): ojo con “la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento”

¿Pueden ser 20 días sin limitación si abuso y declarado INF (ex STS 28/6/21)?

Para resto de temporales, ¿la superación del plazo máximo no describe una relación “indefinida”? Y, por consiguiente, si el término no tiene eficacia extintiva, ¿la extinción no acarrea indemnización por despido improcedente?

0 € (art. 49.1.c ET)

¿Pueden ser 20 días si abuso y declarado INF (ex STS 28/6/21)?

Extinción por cumplimiento término en resto temporales: indemnización según art. 49.1.c ET

Nueva cuestión prejudicial

Auto JS/3 Barcelona 27 de junio 2021

To be continued...

[Proyecto de Ley sobre reducción de la temporalidad en el empleo público]

[Auto JS/3 Barcelona 27 de junio 2021]

El abuso de la temporalidad en el ámbito público: ¿fijeza, indefinidos no fijos o indemnización disuasoria?

¡Moltes gràcies!

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

Professor Agregat i TU Acreditat