

***LA POLÉMICA APLICACIÓN DIRECTA
DEL DERECHO COMUNITARIO.
...DESMONTANDO LA SENTENCIA DE
DIEGO PORRAS***

PAZ MENÉNDEZ SEBASTIÁN

- ❖ ¿qué impone la sentencia?
- ❖ ¿a quién se aplica teniendo en cuenta que interpreta una Directiva?
- ❖ ¿cómo la están aplicando nuestros tribunales?
- ❖ ¿a qué otros temas conexos afecta?

¿qué impone la sentencia de Diego Porras?

- Equipara la extinción de un interino por cobertura de la vacante que ocupa –extinción ex art. 49.1.c) ET– al despido por causas objetivas –art. 52/53 ET-- , y le anuda las consecuencias económicas:
 - Se pasa de la extinción sin indemnización a la indemnización de 20 días.
- Plaga de dudas sobre su alcance (cuestiones prejudiciales de Galicia y Madrid). Y posible repercusión en el resto de Europa.
- Mejor Gran Sala –DECISIÓN DE 3 MAGISTRAD– (EL PRESIDENTE DEL TJUE HA ADMITIDO CIERTA CONFUSIÓN)

Poniendo cada cosa en su lugar.. Cómo se aplica el Derecho de la Unión

- *¿Qué normas tienen aplicación directa en los territorios nacionales?:*
 - Tratados
 - Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (*)
 - Reglamentos (art. 288 TFUE)
- Aplicación en España como el Derecho nacional –directamente--, pero con primacía:
 - Si contraviene derecho interno se desplaza éste.
 - Puede invocarse vertical/horizontalmente.
 - ¿En todo su contenido? Sólo lo que se formule como derecho incondicionalidad y preciso --inequívoco--.

¿Cómo se aplican las Directivas?

Son normas de resultado: se fija un objetivo y el Estado decide cómo su cumple. Su aplicación depende de:

A) Si el Estado las transpone correctamente: el juez sólo aplicará la norma nacional de transposición.

B) Si incumple las obligaciones de transposición.

Consecuencias para el Estado infractor:

➤ Efecto directo vertical: genera derechos para los particulares frente al Estado (teoría stoppel).

➤ Empleo público (Sentencias Diego Porras, etc.)

➤ Siempre que sea un derecho preciso e incondicional

➤ Indemnización a los particulares perjudicados (por su inaplicabilidad horizontal directa).

C) Entre particulares sólo eficacia hermenéutica (principio de interpretación conforme): **NO APLICACIÓN DIRECTA EN LOS PLEITOS EMPRESARIOS//TRABAJADORES**

ALCANCE DEL PRINCIPIO DE INTERPRETACIÓN CONFORME

1) Utilización del contenido de la Directiva para una interpretación integradora de la norma nacional:

- ❖ dilucidar el sentido de una norma nacional confusa
- ❖ integrar una laguna legal

2) Qué pasa en caso de colisión absoluta entre Directiva/derecho nacional?

*no cabe “forzar de forma indebida la normativa interna”, ni “establecer una interpretación *contra legem* del Derecho nacional».

- Litigio con la Administración –por ejemplo, caso de Diego Porras--: inaplicación la norma estatal (efecto directo vertical), ya sea la norma de transposición u otra, y en cualquier instancia (no hace falta TS o TC).
- Litigio horizontal** --empresario privado y trabajador--. No cabe desplazar sin más la norma estatal (**REMISIÓN A LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO**). Razones
 - ❖ confianza legítima
 - ❖ soberanía nacional.

Excepción: colisión ley nacional con derecho originario –Carta de los derechos fundamentales--

❖ Efecto directo de las normas de Derecho originario

❖ Teoría del TJUE.. Si hay colisión con un derecho, la norma de Derecho originario abre las puertas a la Directiva correspondiente, que se aplicará horizontalmente también....

❖ El problema... la Carta de los Derechos Fundamentales (Tratado de Lisboa).

❖ **Cómo se aplica la Carta???**

a) **Sólo entra en juego si el litigio se refiere a la aplicación de una norma comunitaria**

Antes hay que decidir que la materia tiene encaje en una Directiva. En caso afirmativo, está podrá tener entrada directa horizontal vía el derecho de la Carta (sentencia Daouidi).

b) **sólo es aplicable de esta forma en los DF no para los PRINCIPIOS: ART. 52.5 de la Carta. Clave en igualdad (principio)**

c) **Sólo si el derecho de la Carta tiene contenido suficiente sin desarrollo normativo para hacerlo directamente aplicable.**

Muy pocos contenidos cumplen estas dos exigencias (no ser un principio y formularse con suficiente contenido): **DISCRIMINACIÓN POR EDAD**

¿Podría aplicarse por analogía esta doctrina a la igualdad de los temporales?

- Lo han hecho el TSJ País Vasco 18-10-2016, Rec. 1872/2016 (luego el de Galicia)

- **JURÍDICAMENTE ES INCORRECTO:**
- **CLAVES PARA DESMONTAR ESTA APLICACIÓN**
- **¿Son equivalente la discriminación por edad y la igualdad de los temporales?**
- **¿Por qué el TJUE aplica horizontalmente la Directiva para edad?**

¿Es lo mismo la prohibición de discriminación por edad que la igualdad de temporales/indefinidos?

La Carta contiene dos reglas de alcance necesariamente diverso:

❖ art. 20 reconoce, sin más precisión ni contenido, que **todas las personas son iguales ante la Ley**.

❖ PRINCIPIO NO UN DERECHO

❖ NO TIENE SUFICIENTE CONTENIDO ... Para ser un derecho subjetivo invocable requiere de precisión para cada alcance concreto (Directiva 1999/70, se lo da para temporales/indefinidos).

❖ art. 21, **prohíbe expresamente la discriminación en general y en particular por diversas causas**: sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual, además de la discriminación por nacionalidad.

❖ DERECHO CON UN CONTENIDO SUFICIENTE

❖ ¿es una lista cerrada??? La Directiva que le da desarrollo sí

• ¿Dónde encaja la temporalidad?

- Sólo en el art. 20
- el **derecho a la no discriminación** cierra las puertas a cualquier trato perjudicial basado en una condición particularmente sensible del sujeto (sexo, edad, orientación sexual, creencias religiosas, etc.), salvo que responda a una discriminación positiva.
- la **igualdad admite excepciones**, todos los sujetos deben recibir el mismo trato ante la Ley, **salvo que haya una justificación objetiva. EXIGE VALORACIÓN DE CADA CASO CONCRETO. Caso de Diego Porras**

¿Por qué se aplica directamente la Directiva para edad?

- ✓ NO PARA REFORZAR EL DERECHO FUNDAMENTAL
 - ✓ PARA valorar si la norma estatal en cuestión podría tener encaje en una de estas excepciones previstas en la Directiva (art. 6):
Diferencias de trato por edad que no se consideran discriminación.
 - ✓ Objetivo legítimo (sobre todo fomento del empleo).
 - ✓ Medida adecuada y necesaria.
 - ✓ No exigencia de sacrificio desproporcionado.
 - ✓ Sólo si tal encaje se descarta se califica de discriminatoria la norma y se imponen al empresario las consecuencias económicas—
- ✓ TEMPORALIDAD: juicio ordinario de identidad... Igual trabajo iguales condiciones..

Desmontando la sentencia de Diego Porras

- Pleito de autos: interina del Ministerio de Defensa que está un total de casi 10 años en distintos contratos de interinidad: el último para sustituir a un liberado sindical. Como consecuencia de los recortes del Gobierno el liberado pierde su condición y se reincorpora, y el Ministerio despide a la trabajadora.. Como es interina y el art. 49 ET excluye a los interinos (y a los formativos) de la indemnización por fin de contrato no le indemniza.
- La trabajadora demanda y plantea que hay fraude en la contratación y que es indefinida.
- El TSJ Madrid entiende que no hay fraude, pero le parece discriminatorio que no se le reconozca ninguna indemnización:
 - *podría haber preguntado simplemente si era contrario a la Directiva que los interinos no tengan indemnización a la finalización de su contrato... pero hace estas 4 preguntas

- 1) ¿Ha de entenderse comprendida la indemnización por finalización del contrato temporal en las condiciones de trabajo a las que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo [marco]?;
- 2) Si se entiende dicha indemnización incluida en las condiciones de trabajo, ¿los trabajadores 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, han de percibir a la finalización del contrato la misma indemnización que correspondería a un trabajador con contrato de duración indefinida comparable cuando el contrato de éste se extingue por **causas objetivas**?;

- 3) Si el trabajador tiene derecho a percibir la misma indemnización que corresponde a un trabajador indefinido al producirse la extinción por causas objetivas ¿ha de entenderse que el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores ha traspuesto adecuadamente la Directiva 1999/70 [...] o es discriminatorio y contrario a la misma vulnerando su objetivo y efecto útil?;
- 4) **No existiendo razones objetivas** para exceptuar a los trabajadores interinos del derecho a percibir una indemnización por la finalización del contrato temporal ¿es discriminatoria la distinción que el Estatuto de los Trabajadores establece entre las condiciones de trabajo de estos trabajadores no solo frente a las condiciones de los trabajadores indefinidos sino también respecto de las de los demás trabajadores temporales?.

Igualdad entre temporales e indefinidos, no entre los distintos tipos de temporales

- El TJUE, antes de entrar en el tema, deja fuera de resolución la distinción entre interinos y obra o servicio y eventuales.
 - La Directiva habla de igualdad entre temporales e indefinidos, no entre temporales entre sí
- Sería lógica una llamada de atención para los casos en los que tras años de prestación de servicios el trabajador ve extinguido su contrato sin ninguna compensación.... Pero de eso no se dice nada....PESE A QUE SE HABÍA DICHO PARA el empleo público (remisión a los indefinidos no fijos..)
- cierra ya la puerta a la posibilidad de sustentar en la doctrina de Diego Porras el reconocimiento a los interinos de la indemnización de 12 días prevista para el resto de temporales
 - ES LA PROPUESTA DEL COMITÉ DE EXPERTOS VÍA REFORMA LEGAL

- ¿Qué interpreta?

- El Acuerdo colectivo marco sobre el trabajo de duración determinada incorporado como anexo a la Directiva 1999/70/CE. Objetivos:

- **Evitar el abuso en la contratación temporal sucesiva.**

- **Mejorar las condiciones** de los trabajadores temporales, reconociéndoles el **principio de igualdad** (aunque lo llame no discriminación):

- Cláusula 4: «Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas».

- ¿Qué es un trabajador temporal (Cláusula 3): “el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado”.

¿Cómo se transpuso en España? **Ley 12/2001 (LO QUE HABRÁ QUE EXPLICAR AHORA AL TJUE...)**

- **TRES TIPOS** DE contenidos en materia de contratación temporal:
 - A) **integración del principio de igualdad de trato** --art. 15.6 ET que reconocía el derecho «sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato ...», esto es: anunciando la posibilidad de incorporar diferencias justificadas en el régimen extintivo--;
 - B) **mecanismos de lucha contra el abuso en la sucesión contractual** -- art. 15.5 y 7 ET, llamando a los convenios colectivos para establecer requisitos dirigidos a prevenir los abusos en la utilización sucesiva de la contratación temporal, y mecanismos de conversión, y art. 49.1 c) ET, incorporando presunciones en materia de prórrogas y conversión.
 - C) **incentivación de la contratación indefinida, mediante la penalización del uso de contratos temporales**, esto es: la previsión contenida en el art. 49.1.c) ET sobre **indemnización por extinción de contrato**. **NO ES TRANSPOSICIÓN: NI SE INTUÍA EN EL ACUERDO**

¿Cómo se reguló la indemnización?

- Reconocimiento de una indemnización a la finalización de los contratos temporales cuya causa se vincula a la actividad productiva –OBRA O SERVICIO Y EVENTUALES– (primero 8 días luego 12).
- Exclusión de la indemnización de los temporales con causalidad ajena al modelo de actividad productiva elegida por el empresario: presunción de probidad:
 - **Interinidad**: la necesidad temporal se produce como consecuencia del entramado de derechos de los trabajadores que pueden reservar su puesto sin prestación de servicios en determinados casos –la interinidad por proceso de producción, para evitar abusos es la empresa privada extraordinariamente breve: máximo 3 meses... EL PROBLEMA ESTÁ EN EL EMPLEO PÚBLICO.
 - **Contratos formativos**: la temporalidad se vincula a las singularidades del trabajador (OBJETIVO: CONSECUCCIÓN DE FORMACIÓN)

¿Error en el enfoque del TJUE?

- Las medidas de política de empleo (en particular de fomento del empleo indefinido) se sujetan a otros juicios de racionalidad: se comprueba si la medida es apropiada para la obtención del objetivo perseguido.
 - Otras medidas que se enmarcarían en esta línea de política de empleo es por ejemplo la mayor cotización por desempleo de los contratos para obra y de los eventuales, que no de los interinos y de los formativos
- No se hace un juicio comparativo de igualdad:
 - Trabajador en situación comparable ... que es lo que ha hecho el TJUE.
 - ¿Quién cometió el error de hacerlo ver así???

La respuesta del TJUE o el arte de confundirlo todo

PRIMERA PREGUNTA: La indemnización por extinción como “condición de trabajo” sujeta al principio de igualdad. CONVIENE DISTINGUIR

a) condiciones de trabajo: siempre igualdad: Si se desarrolla el mismo trabajo, los derechos han de ser idénticos (Jurisprudencia TS)

- ✓ Cualquier concepto salarial
- ✓ Todos los derechos vinculados a la prestación de servicios .., permisos, vacaciones, promoción, etc.

**b) Condiciones de empleo –antes del contrato y tras su finalización-
-: admite diferencias justificadas**

- ✓ Distinción de modalidades contractuales
- ✓ Régimen extintivo vinculado a las especialidades de cada modalidad contractual:

- ❖ El régimen jurídico del despido debe ser idéntico.
- ❖ El régimen jurídico de la extinción por vencimiento puede ser diferente. ESTÁ EN EL SENTIDO MISMO DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL:

- ❖ De hecho partiendo de ello se formula el principio de igualdad en España en el art. 15.6 ET

- Las preguntas 2º y 3º contienen una dosis relevante de **juicio de valor** que aboca al TJUE a una **confusión terminológica que explica el resultado final**.
- **PRIMER ERROR:**
 - Se hace creer al TJUE que los temporales no tienen derecho a la misma indemnización que los indefinidos cuando su contrato se extingue por las mismas causas. **No es cierto:**
 - El despido objetivo –indemnización de 20 días– alcanza igual a temporales e indefinidos.
- **SEGUNDO ERROR:** la 3º pregunta se formula dando por hecho que la indemnización del art. 49.1.c) ET, claramente diversa a la del despido objetivo, es la que corresponde a extinción de los **contratos temporales por causas objetivas. Llevándole a confundir despido objetivo con extinción por vencimiento de plazo.....** entendiendo que al ser distinta a la reconocida para los indefinidos ello supone una diferencia de trato contraria a la Directiva.

Establece erradamente la comparación entre la indemnización por vencimiento y la indemnización por despido objetivo..

Inducido por el TSJ Madrid

- La Directiva define los contratos temporales como aquellos cuya finalización se produce por “condiciones objetivas”. Y lo confunde con la extinción por “causas objetivas”, que en nuestro sistema se tasan en el art. 52 ET, y que responde a la **conurrencia sobrevenida de circunstancias objetivas. Imprevistas e imprevisibles.. Sino probablemente ni se habría formalizado el contrato.**
 - **Ineptitud sobrevenida, falta de adaptación, crisis económica.....**
- **Cuando las condiciones objetivas de vencimiento del contrato son conocidas POR AMBAS PARTES a la firma del negocio.**
- **Confundirlas es tanto como imponer el CONTRATO ÚNICO.**

Mal entablada la comparación ... mal resuelta la comparativa

- Aplica el juicio de identidad y solventa el tema estableciendo una comparación absolutamente simplista entre el trabajo del interino y el del trabajador al que sustituye (–indefinido comparable--) ..., y claro el trabajo es el mismo (es que esto es la esencia del contrato de interinidad ...)
- Dice: igual trabajo/igual formación/igual indemnización por extinción ...
- Aquí retoma su importancia la distinción entre condiciones de trabajo y de empleo:
 - ❖ Derechos vinculados a la prestación de servicios SIEMPRE IDÉNTICOS. INCLUIDO EL DESPIDO
 - ❖ Derechos vinculados a la singularidad de la modalidad contractual: CABE DIFERENCIAS JUSTIFICADAS EN LA EXTINCIÓN:
 - ❖ DE LO CONTRARIO HABRÍA QUE CUESTIONARSE LA LEGALIDAD DE LA MODALIDAD CONTRACTUAL DE INTERINIDAD ... Si no se diferencia en la extinción en qué se puede diferenciar?????

Fallo ...

- La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que **se opone a una normativa nacional**, como la controvertida en el litigio principal, **que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables**. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad **no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización**.
- **El fallo podría entenderse en un sentido lo suficientemente abierto como para acreditar la justificación de la diferencia más allá de la simple mención a la temporalidad. RAZONES EXPUESTAS**
 - **No se olvide que la labor del juez español es valorar si se da esa identidad**

¿Qué están haciendo nuestros tribunales?

1) Aplicación Directa vertical a la Administración para INTERINOS:

RESOLUCIÓN DEL CASO: Sentencia de 5 de octubre de 2016, Rec. 246/2014 TSJ Madrid que planteó la cuestión **APLICACIÓN CON PRETENDIDA JUSTIFICACIÓN**

2) Aplicación a los indefinidos no fijos de la Administración (con reincorporación.., para amortización ya lo había dicho el TS –antes reincorporación 12 días):

Sentencia de 2-11-2016, Rec. 1904/2016 del TSJ Asturias (con aplicación de la congruencia procesal.. Entiende que la indemnización debe elevarse a 20 días, pero concede 12 porque es lo pedido):

- **También STSJ Asturias** 8 de noviembre de 2016 (Rec. **2142/2016**), pero menos argumentada y entendiendo que en tanto se pidió la improcedencia del despido (33 días de salario), puede entrarse a valorar la aplicación de los 20 días por la Diego Porras (no aprecia incongruencia).
- **STSJ Galicia**: 26/10/2016 (Recurso: 2059/2016) –confusa y borrador--: lo aplica a un Ayuntamiento pero vía interpretación conforme y confundíendolo con la aplicación horizontal (alude al art. 21 de la Carta).
- **STS 7-11-16, Rec. 755/15: (caso =TSJ Asturias): no afecta la doctrina Diego Porras** porque aunque se admita que es indefinido no fijo **RECURRE LA administración SIN DISCUTIR LA CUANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN**
- **RECONOCEN 12 DÍAS NO POR CONGRUENCIA: TSJ CASTILLA-LA MANCHA 14-12-16 (REC. 1388/16) Y MADRID 5-12-16 Rec. 820/16)**

3) Aplicación directa en la Administración para otros contratos

- Sentencia del TSJ País Vasco de 16-10-2016 Rec. 1690/16.

*CASO: contrato de investigación. INDEMNIZACIÓN 8 DÍAS

Recuérdese que la DA 15 ET prevé expresamente la no aplicación a los contratos temporales de las Universidades de la conversión en indefinidos (24-30 meses) .. Luego la extinción y el contrato son conforme a Derecho (ya lo había dicho para otros casos iguales).

*pero teniendo conocimiento de la sentencia de Diego Porras ... (NO HA HABIDO OPCIÓN DE DEFENSA: Descartan expresamente la audiencia a las partes).

- TSJ Andalucía de 16-11-2016 Rec. 1411/16 –igual recs. 1564/2016, 1532/2016--: contrato eventual por acumulación de tareas:

- Considera que la extinción es equiparable al despido objetivo por ser ajena a la voluntad del trabajador.

- Remite a las STSJ Madrid y País Vasco

4) Aplicación directa horizontal a un empresario privado

- Sentencia del TSJ País Vasco 18-10-2016, Rec. 1872/2016:
- CASO: contrato de obra CONSERJE EN UNA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS para empresa de servicios
- STS País Vasco 22/11/2016 N° de Recurso: 2146/2016: Eventual de empresa privada:
 - Aplica la Diego Porras, pero sosteniendo que no es necesario porque bastaría incluso con nuestro derecho interno a la igualdad
- STSJ Galicia: 30/11/2016 N° de Recurso: 3277/2016: contrato para obra o servicio adscrito a la contrata: se considera ajustada a Derecho la extinción (finaliza la contrata), pero se le reconocen 20 días de indemnización (pedía la consideración de nulo y subsidiariamente improcedente).

Vía del art. 21 Carta

5) Inaplicación en casos además dudosos

- **STSJ Cataluña 30/12/2016 N° de Recurso: 3593/2016**
 - *descarta aplicación a personal del Clínico de Barcelona:
 - Acude a la incongruencia de la sentencia
 - Aprecia errores en la doctrina de Diego Porras
 - Remite a la reclamación de indemnización por daños al Estado.
- **TSJ Andalucía de 16-11-2016 Rec. 1439/16:**
- Descarta su aplicación a una sociedad mercantil pública “Tragsatec S.A.” –que no es Administración pero sí sector público, con control Estatal de la mayoría de las acciones—
 - descarta la interpretación conforme por ser contra legem (el art. 49.1.c) ET es tajante).
 - Confirma la indemnización de 12 días (OBRA O SERVICIO), y remite a la reclamación de indemnización al Estado por la diferencia.

El sínfin de incertidumbres que genera el fallo de la sentencia

- 1) ¿esta equivalencia debe entenderse extensible a todos los contratos temporales?
 - TSJ País Vasco y Andalucía lo han hecho para eventuales y obra o servicios
 - No creo que para formativos ..., que la propia Directiva permite dejar fuera---
 - RELEVO: cuestión prejudicial del TSJ Galicia (empresa privada)
 - ¿Queda derogada la DT8ª ET, que preveía la entrada en vigor paulatina de la indemnización????

2) **PLAZO PARA RECLAMACIÓN:** no se reclama por despido luego no es la caducidad de 20 días, **SINO EL AÑO DE PRESCRIPCIÓN GENERAL PARA LA RECLAMACIÓN DE DIFERENCIAS EN CANTIDAD**

3) ¿Alcanza a todo el régimen jurídico del despido objetivo .. Preaviso, contenido de la carta, puesta a disposición de la indemnización...?

El TSJ País Vasco ha dicho que no..., pero los argumentos que valen para la indemnización valdrían para el resto...

Y además las consecuencias de su inobservancia es la declaración de improcedencia (indemnización de 33 días...)

4) ¿qué pasa con otras reglas que no se les aplican ..., ejemplo, **conversión en indefinidos cuando se supera cierto límite en la prestación de servicios?? Se propone reforma por el comité de expertos para el caso de que se supere la duración máxima fijada.**

- Téngase en cuenta que esta extensión habrá de alcanzar igualmente al personal estatutario, por el juego de la STJUE de 14-9-2016, que se pronuncia sobre el litigio entre Florentina Martínez Andrés y Servicio Vasco de Salud (asunto C-184/15) y entre Juan Carlos Castrejana López y Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (asunto C-197/15), y que entiende que las reglas que se aplican a los laborales de conversión en indefinidos no fijos de plantilla –con todas sus consecuencias-- cuando hay fraude en la sucesión de contratos temporales, alcanzan igualmente a la contratación administrativa (estatutarios en particular).
- Además, impone al juez contencioso pronunciarse sobre este efecto