

PLANTEAMIENTO

- El impacto de la jurisprudencia comunitaria sobre el empleo público se focaliza en el empleo temporal
- Trascendencia en el empleo local, con elevado volumen de temporalidad

PLANTEAMIENTO

- Incidencia de la jurisprudencia comunitaria sobre la base de la **Directiva 99/70, relativa al Acuerdo marco CES, UNICE y CEEIIP sobre trabajo de duración determinada**
 - Su contenido son mandatos propios de la política social comunitaria que impone a los Estados miembros la adopción de medidas para proteger a los empleados temporales: comprobación de su cumplimiento en nuestro país
 - En particular, valora el cumplimiento de dos cláusulas fundamentales

PLANTEAMIENTO

- **Cláusula 4: Principio de no discriminación**

“1. 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”

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de pro rata temporis

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas”

PLANTEAMIENTO

- **Cláusula 5: Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva**

“1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán "sucesivos";

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido”

PLANTEAMIENTO

- Ámbito subjetivo de aplicación de la Directiva 99/70: todos los empleados públicos temporales
 - El TJUE no distingue su aplicación en función de la naturaleza pública o privada del empleador (*SsTJUE 13 septiembre 2007, asunto Del Cerro; 22 diciembre 2010, asunto Gavieiro e Iglesias, 8 septiembre 2011, asunto Rosado, 13 marzo 2014, asunto Márquez, etc*)
 - Funcionarios interinos, contratados laborales temporales, personal eventual
 - Sobre todos ellos hay pronunciamientos del TJUE, en el mismo sentido: amplificar sus derechos acercándolos a los del empleado estable
 - Impacto económico, y dudas jurídicas y prácticas, por insuficiente explicación o falta de entendimiento preciso del sistema jurídico español y sus particularidades

PERSONAL EVENTUAL

- Art. 12 TREBEP y arts. 104 y 104 bis LBRL
- *STJUE 9 julio 2015, asunto Regojo Dans*: trienios por antigüedad del personal eventual
 - El personal eventual encaja en la definición de trabajador temporal de la cláusula 3ª Directiva: su relación laboral finaliza por una condición objetiva, que es la producción de un hecho determinado (pérdida de la confianza o cese de la autoridad que la nombró)
 - Es irrelevante la calificación de esta relación en el derecho interno y sus *rasgos* (funciones, sistema de nombramiento), so pena de desvirtuar la eficacia y uniformidad de la Directiva
 - Hay que comprobar si esta diferencia supone discriminación para la recurrente, por imponerle condiciones de trabajo menos favorables que otros empleados fijos comparables, salvo que haya razón objetiva que lo justifique (cláusula 4ª)₆

PERSONAL EVENTUAL

- Condiciones de trabajo: derechos y obligaciones que definen una relación laboral, incluyendo tanto las condiciones en que una persona ejerce un empleo como las relativas a la finalización de la misma
 - Engloba las retribuciones asociadas a la antigüedad en el empleo (SsTJUE 13 septiembre 2007, asunto Del Cerro; 22 diciembre 2010, asunto Gavieiro e Iglesias; Auto 18 marzo 2011, asunto Montoya; Auto 9 febrero 2012, asunto Lorenzo)
- Trabajador fijo comparable: trabajador con relación de duración indefinida, en el mismo centro, que realice trabajo idéntico o similar teniendo en cuenta cualificación y tareas (cláusula 3.2)
 - En este caso es el funcionario de carrera (porque se trataba de una falsa eventual: DATO CLAVE), que sí cobra trienios

PERSONAL EVENTUAL

- Contrastada la comparabilidad y las diferentes condiciones de trabajo, corresponde comprobar si hay razón objetiva que justifique la diferencia
 - Elementos *precisos y concretos* que caractericen el trabajo de que se trate, en el contexto específico en que se desarrolla, conforme a criterios transparentes
 - Falsa eventual: no existe diferencia de funciones
 - La exclusión del cobro de trienios se hace de forma general y abstracta mediante LPG
 - La confianza no es razón suficiente, pues también concurre en los supuestos en que es nombrado eventual un funcionario de carrera que sí cobra trienios
- Conclusión: discriminación contraria a la cláusula 4ª Directiva 99/70

PERSONAL EVENTUAL

- Aplicación de esta interpretación por *STS 21 enero 2016*, con observaciones complementarias que dan pie para matizar la extensión de los derechos funcionariales al personal eventual
 - Reproche al abuso de este personal por las AAPP
 - Inaplicación de las reglas cuantitativas del art. 12.2 TREBEP (limitar puestos y número)
 - Perversión de la figura para desempeñar tareas administrativas ordinarias, soslayando las reglas de selección
 - Riesgo de reclamaciones judiciales (sorprendentemente solo se han encontrado *dos Sentencias del TSJ Madrid 16 diciembre 2016 y 21 febrero 2017*, que reconocen abono trienios a falsos eventuales)

PERSONAL EVENTUAL

- Inextensión de la regla al eventual real, por ausencia de comparabilidad de funciones
 - “esta decisión no implica que cualquier puesto desempeñado por este tipo de personal se halla necesariamente en una situación comparable a la de los funcionarios de carrera”
 - *STSJ Castilla y León 10 febrero 2017; STSJ Baleares 7 marzo 2018* les niegan trienios

PERSONAL EVENTUAL

- Crítica: algunos aspectos no tenidos en cuenta que podrían matizar la jurisprudencia comunitaria, en una línea ya abordada con funcionarios interinos y laborales temporales
 - 1) Doble consideración de la confianza, según la normativa española
 - Como el TJUE, vinculada a las funciones a desempeñar, lo que le sirve para no considerarla razón objetiva de diferencia: también está presente en el funcionario nombrado eventual
 - Vinculada al inicio de la relación de servicio, es determinante para el eventual no funcionario: decae el argumento anterior

PERSONAL EVENTUAL

- 2) Afirmación reiterada en la jurisprudencia comunitaria: “determinadas diferencias en el nombramiento de los empleados, cualificaciones requeridas y naturaleza de las funciones pueden justificar una diferencia de trato en cuanto a las condiciones de trabajo”
 - La Sentencia se ha centrado en la identidad de funciones, sin valorar el resto de circunstancias: quizás su análisis hubiese llevado a otra respuesta
- En todo caso: arbitrar mecanismos de control
 - ¿Es esta jurisprudencia un “castigo” al abuso de la Administración? (CANTERO MARTÍNEZ)
 - En ese caso, entraríamos en el ámbito de la cláusula 5ª, procediendo un análisis desde este prisma y comprobando si el cobro de esas retribuciones puede ser una medida efectiva para evitarlos
 - Argumentar solo desde el prisma de la comparabilidad, obviando otros rasgos esenciales de la figura, adolece de las carencias expuestas

FUNCIONARIOS INTERINOS

- Hay jurisprudencia comunitaria que analiza situaciones de los mismos desde la perspectiva de las cláusulas 4ª (no discriminación) y 5ª (abuso de relaciones temporales sucesivas) de Directiva 99/70
- Cláusula 4ª
 - Se reitera el argumentario expuesto
 - Los funcionarios interinos son empleados temporales
 - No pueden tener condiciones de trabajo menos favorables que los fijos comparables (funcionarios de carrera de su centro de trabajo)
 - Habrá que ver qué aspectos forman parte de esas condiciones de trabajo, para ver si son iguales en ambos casos

FUNCIONARIOS INTERINOS

- **Trienios o retribuciones por antigüedad** (hoy reconocidos en art. 25.2 TREBEP por influencia jurisprudencia comunitaria): forman parte de las condiciones de trabajo y no hay razón objetiva para la diferencia (identidad de funciones)
 - *SsTJUE 13 septiembre 2007, 22 diciembre 2010, 8 septiembre 2011, Autos 18 marzo 2011 y 9 febrero 2012*, antecitados

FUNCIONARIOS INTERINOS

- **Carrera profesional, 2 supuestos**
 - Carrera horizontal (méritos acreditados en el puesto de trabajo): como destaca FUENTETAJA PASTOR, el TJUE ha considerado condición de trabajo que no puede ser diferente el derecho económico asociado, sin entrar en la causa de la diferencia
 - *ATJUE 9 febrero 2012, asunto Lorenzo*: los docentes no universitarios interinos tiene derecho a percibir el complemento retributivo por formación permanente (sexenio de formación)
 - *ATJUE 21 septiembre 2016, asunto Álvarez Santirso*: el mismo tipo de docente tiene derecho a participar en el modelo de carrera horizontal diseñado por el legislador autonómico que genera el derecho a percibir un complemento por superar criterios de evaluación fijados en el plan de formación
 - *ATJUE 22 marzo 2018, asunto Centeno*: el PAS interino Unizar tiene derecho a participar en el sistema de carrera horizontal acordado por el Consejo de Gobierno y a percibir las retribuciones allí establecidas
 - El argumento es el mismo: comparabilidad y ausencia de razón objetiva de diferencia

FUNCIONARIOS INTERINOS

- Promoción interna (consideración de los servicios prestados como interino en procedimientos de promoción interna funcional cuando se adquiere la condición de funcionario de carrera)
 - *STJUE 8 septiembre 2011, asunto Rosado Santana*: no reconocer a un funcionario de carrera los años de interino dentro de la antigüedad requerida para participar en un procedimiento de promoción interna por imposición genérica y abstracta de la convocatoria, sin existencia de razón objetiva y sin tomar en consideración la naturaleza de las tareas realizadas (comparables) es contrario a la cláusula de no discriminación en la medida que implica condiciones de trabajo menos favorables

FUNCIONARIOS INTERINOS

- **Jornada laboral y retribuciones asociadas**
 - *ATJUE 9 febrero 2017, asunto Rodrigo Sanz*: la decisión de reducir por razones económicas y presupuestarias la jornada y las retribuciones a los funcionarios interinos de una Administración, y no a los funcionarios de carrera, es discriminatoria por las mismas razones (comparabilidad, ausencia de razón objetiva, el único elemento diferenciador entre ambas categorías es la temporalidad)

FUNCIONARIOS INTERINOS

- **Situaciones administrativas**

- *STJUE 20 diciembre 2017, asunto Vega González*: funcionaria interina elegida parlamentaria autonómica tiene derecho a pasar a situación administrativa de servicios especiales. Argumentos expresados:

- La decisión de conceder ese *permiso* se adopta en el marco de la relación de servicio, por lo que forma parte de las condiciones de trabajo
 - Los efectos que comporta (reserva de puesto, trienios...) no implican ninguna especialidad pues también forman parte de las condiciones de trabajo: lo determinante es la comparabilidad con el funcionario de carrera
 - Consecuencia: tiene derecho al reingreso, siempre que el puesto no se hubiese amortizado u ocupado por un funcionario *de carrera*

FUNCIONARIOS INTERINOS

– Algunas críticas:

- Asimilación de situación administrativa a permiso: regulaciones separadas, difieren en aspectos tan relevantes como la duración (superior en el primer caso) y la reserva de puesto de trabajo (inexistente en el primer caso, art. 87 TREBEP)
 - Si el funcionario de carrera no tiene garantizado el puesto, menos el interino, como dice la Sentencia.
- Incoherencia de reconocer una situación administrativa que implica reingreso a un tipo de empleado que, por su definición normativa (necesidad de su ejercicio), parece no tener justificación salvo en servicio activo

FUNCIONARIOS INTERINOS

- **Cese y sus efectos**

- *STJUE 21 noviembre 2018, asunto Viejobueno y De la Vara*: funcionarios docentes interinos que cesan su relación de servicio el 30 de junio
- Por inercia, la respuesta que daríamos sería que se trata de una discriminación. Así lo había entendido *STS 11 junio 2018*, que entendió que persistían las necesidades docentes propias del curso escolar que determinó su nombramiento. Pero...
- GIRO JURISPRUDENCIAL con cierto artificio argumentativo que hace pensar en una retracción de la firmeza de la jurisprudencia expuesta

FUNCIONARIOS INTERINOS

- Argumentos expresados por el TJUE: pese a la indudable comparabilidad con los docentes de carrera, el TJUE apela a la temporalidad (sin decirlo expresamente)
 - La diferencia de trato deriva únicamente de la finalización de la relación de servicio de los interinos en una fecha determinada, mientras que los docentes de carrera la mantienen porque ésta es una característica fundamental que distingue ambos tipos de relaciones y no es discriminatoria en cuanto tal
 - Si los interinos no pueden disfrutar de vacaciones ni computar el verano a efectos de antigüedad no es porque se les discrimine, sino porque ha llegado el término de su relación de servicio establecido de manera objetiva (no hay necesidades docentes; fijación de fecha determinada)
- Lo que debe apreciar el Tribunal interno es si en este supuesto la relación de servicio se extinguió antes de que se produjera la circunstancia fijada de manera objetiva para ello y, de ser así, sancionarlo conforme a las disposiciones nacionales aplicables
 - No se trataría de una discriminación prohibida por la Directiva 99/70 sino de un incumplimiento por parte de la Administración de las condiciones en las que enmarca esa relación de servicio

FUNCIONARIOS INTERINOS

- Dos conclusiones posibles a extraer:
 - O este caso las condiciones de cese no forman parte de las condiciones de trabajo, y por ello no cabe discriminación derivada de la diferencia (lo que contravendría jurisprudencia coetánea en sentido contrario: *SsTJUE 21 noviembre 2018, asuntos Grupo Norte, Vernaza y De Diego*)
 - O se conviene en que la temporalidad en algunos casos (cese por advenimiento de causa prevista) sí es razón objetiva de diferencia de las condiciones de trabajo
- Resistencia a reconocer el cambio: argumento adicional que evita situar el problema en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación de la cláusula 4ª
 - Con quien hay que comparar a los recurrentes no es con los funcionarios de carrera sino con quienes estaban en su misma situación en cursos anteriores y veían extendido su nombramiento hasta septiembre

FUNCIONARIOS INTERINOS

- Hay voluntad de cambio, cuando menos en relación con un aspecto concreto de la relación de servicio (cese) bajo los parámetros (inconfesados) de la cláusula 4ª
 - Con plena conciencia y voluntad, pues contraviene las conclusiones expresadas por la Abogada general que iban en la línea clásica
- Desconcierto: el TS había fallado cinco meses antes en sentido contrario basándose en “la meridiana claridad de la doctrina del TJUE”, que ya no es tal

FUNCIONARIOS INTERINOS

- **Trasunto en la jurisprudencia nacional**
 - Multiplicidad de pronunciamientos, gran casuística y matices
 - Líneas generales
 - Mayoritariamente se alinea con las determinaciones del TJUE
 - Algunas faltas de entendimiento, que extienden jurisprudencia referida a los laborales a los funcionarios interinos, reconociéndoles indemnización por cese
 - Aplicaciones extensivas: *STSJ Andalucía 11 noviembre 2016*, *STS 7 noviembre 2018*: reconocimiento de grado a los interinos como parte de su derecho a la carrera profesional

FUNCIONARIOS INTERINOS

- Jurisprudencia comunitaria en aplicación de la cláusula 5ª (abuso de temporalidad sucesiva)
 - Impone la adopción de medidas efectivas y vinculantes que prevengan la utilización abusiva de relaciones de trabajo con duración determinada.
 - En su defecto: expresión de razones objetivas que justifiquen la renovación de las relaciones de servicio, fijen la duración máxima total de las mismas o concreten un número máximo de renovaciones
 - ¿Quid Derecho español?

FUNCIONARIOS INTERINOS

- *STJUE de 14 de septiembre de 2016 (2), asuntos Martínez y Castrejana, y Pérez López*
 - Funcionarios interinos con 13 nombramientos sucesivos (1ª) y 14 años en ejecución de un programa temporal local (2º):
recurren sus ceses y solicitan mantenimiento de relaciones de servicio e indemnización de daños y perjuicios
 - El TSJ País Vasco que plantea las cuestiones prejudiciales acumuladas
 - Parte de considerar abusivas las relaciones, por su duración y falta de motivación suficiente para la misma
 - Recuerda la doctrina de la Sala de lo Social del TS acerca de la conversión en indefinidos no fijos de los contratos temporales celebrados en fraude de Ley
 - A la vista de ello, pregunta si son compatibles con la cláusula 5ª una norma y una práctica judicial nacional que no reconoce a los funcionarios interinos con relaciones abusivas el derecho a mantener su relación de servicio
 - De considerarse que no, inquiere si el principio de equivalencia puede implicar que el juez nacional considere las situaciones del contratado laboral y del interino similares

FUNCIONARIOS INTERINOS

- El TJUE interpreta:
 - Que en ningún caso el Derecho comunitario obliga a España a convertir relaciones funcionariales interinas sucesivas en fijas, como en el contrato laboral
 - Pero sí a establecer medidas proporcionadas, efectivas y disuasorias para impedir el abuso
 - Su existencia en España deben valorarla los Tribunales internos
 - Pero de no existir, podría ser una medida equivalente aplicar una solución como la del personal laboral
- *STSJ País Vasco 12 diciembre 2016*: corresponde aplicar dicha solución, anulando los ceses y considerando su relación funcional interina “indefinida no fija”, hasta la cobertura de los puestos como preceptúa el ordenamiento, o su amortización

FUNCIONARIOS INTERINOS

- Recurso de apelación, *SsTS 26 septiembre 2018* (comentada en Seminario), se aleja de la interpretación del TSJ del País Vasco y estima parcialmente los recursos
 - Coincide en la existencia de abuso y en la necesidad de atribuirle consecuencias, pero no serían las determinadas por aquél
 - Las relaciones interinas no deben considerarse terminadas en la fecha en que se dictaron las resoluciones de cese porque éstas *carecían de la motivación exigible*, al expresar una causa que no puede tenerse por cierta a la vista de las actuaciones de la Administración
 - La falta de motivación determina que el acto sea anulable, y por ello las relaciones de empleo subsisten hasta que la Administración cumpla lo que ordena la normativa aplicable en esta caso: ahí pone el acento
 - De esta forma se adopta de un modo jurídicamente correcto y proporcionado una medida disuasoria y eficaz para garantizar la eficacia de la Directiva 99/70 (cláusula 5ª)
 - Eludiendo aplicaciones del Derecho laboral y argumentando desde el Derecho administrativo

FUNCIONARIOS INTERINOS

- La importancia de esta jurisprudencia en el ámbito local es indudable
 - No es una bicoca: la consecuencia sigue siendo la permanencia del interino, lo que implica una pérdida del sistema en la medida que renuncia a los principios constitucionalmente establecidos
 - SÁNCHEZ MORÓN: reivindicación de un sistema de responsabilidad para quienes propician estas situaciones (disciplinaria, patrimonial o penal según los casos)
 - DA 34 y 43 LPGE 2017 y 2018 (comentadas en Seminario): responsabilidad en el ámbito laboral de los órganos competentes en materia de personal (Alcaldes y Presidentes) en el cumplimiento de la normativa de contratación laboral. Falta de especificidad procedimental

PERSONAL LABORAL

- Doctrina errática, con modificaciones muy llamativas que rebajan el rigorismo inicial
- Se ha pronunciado sobre dos cuestiones
 - Indemnización del empleado público laboral en caso de cese por término de la relación de trabajo
 - Readmisión en supuesto de despido improcedente por razones disciplinarias

PERSONAL LABORAL

- Indemnización: la errática doctrina “De Diego Porras”
 - *STJUE 14 septiembre 2016*: trabajadora del Ministerio de Defensa que desempeñó durante 7 años un contrato temporal de interinidad por sustitución de una empleada fija representante sindical a la que se niega indemnización por cese
 - El ordenamiento español no contempla indemnización por cese para estos casos, a diferencia de los empleados laborales fijos (20 días)
 - Es discriminatorio en los términos de la cláusula 4ª y su interpretación jurisprudencial
 - *STSJ Madrid 5 octubre 2016*: asume este argumento y declara su derecho a percibir indemnización en esos términos
 - Avalancha de reclamaciones, no solo en casos de contratos de interinidad por sustitución (sin indemnización legal prevista), sino de otros contratos temporales con indemnización menor (obra y servicio, relevo, 12 días): impulso de un grupo de estudio, conclusiones provisionales, declaraciones Presidente TJUE

PERSONAL LABORAL

- Recurso de casación, TS plantea nueva cuestión prejudicial, integrando también la perspectiva de la cláusula 5ª: no solo si era discriminatoria la falta de indemnización, sino si reconocerla podría ser medida efectiva para limitar el abuso en la contratación temporal sucesiva
- Antes de responderla, TJUE dicta dos *Sentencias de 5 junio 2018, asuntos Montero Mateos (sobre interinidad por vacancia) y Grupo Norte (sobre contrato de relevo)*, en las que realiza un GIRO DOCTRINAL, confirmado en *ATJUE 19 marzo 2019, asunto contratos predoctorales*
 - Hay razón objetiva para la diferencia indemnizatoria: las expectativas laborales derivadas de ambos tipos de contratos
 - En el contrato temporal, las partes conocen desde su suscripción el acontecimiento que determina su término
 - En el contrato fijo, el cese por causas objetivas (art. 52 ET) no estaba previsto, y supone un cambio radical en el desarrollo normal de la relación laboral y expectativas frustradas que hay que compensar
 - En todo caso, emplaza al Tribunal nacional a examinar si la larga duración de los contratos implicaría su recalificación en indefinido no fijo, pese a su licitud

PERSONAL LABORAL

- La respuesta del TJUE a la segunda cuestión prejudicial “De Diego Porras” asume esta doctrina:
STJUE 21 noviembre 2018
 - La trabajadora conocía el acontecimiento que determinaba el término de su contrato (incorporación de trabajadora sustituida): no hay expectativas a indemnizar
 - Pero suma el segundo análisis del asunto desde la perspectiva de la cláusula 5ª, a la vista de la larga duración del contrato de interinidad
 - La indemnización establecida para ciertos contratos de duración determinada al vencimiento del plazo, ¿constituye una medida para prevenir y sancionar los abusos derivados de la contratación temporal sucesiva?
 - De ser así, la recurrente en situación de abuso tendría derecho a la misma, en aplicación de dicha cláusula
 - La valoración corresponde a los Tribunales internos
 - Pero avanza que no parece ser así

PERSONAL LABORAL

– *STS 13 marzo 2019:*

- No procede abonar indemnización por las razones expuestas
- No se pronuncia sobre la recalificación en indefinido no fijo planteada en las STJUE de junio de 2018
- Voto particular, en este último sentido. Dos soluciones posibles
 - Preferente: la duración inusualmente larga del contrato temporal de sustitución determinaba su recalificación en indefinido no fijo: supuesto de imprevisibilidad por parte de la Administración en la finalización del contrato
 - Subsidiaria: fijar como mínimo una indemnización de 12 días, en igualdad a la que se establece para los restantes contratos temporales, pues no hay razones objetivas para su exclusión

– **Conclusión:** a día de hoy no corresponde indemnización a los contratos de sustitución, pero es una cuestión abierta

PERSONAL LABORAL

- Readmisión: *STJUE 25 julio 2018, asunto Vernaza*
 - Se pronuncia sobre la posibilidad de readmisión de una empleada indefinida no fija en supuesto de despido improcedente
 - Dos cuestiones previas
 - La readmisión obligatoria en caso de despido improcedente como consecuencia de expediente disciplinario está prevista en el art. 96.2 TREBEP solo en relación con el empleado público laboral fijo. El empleado no fijo puede ser indemnizado
 - No hay previsión análoga en ET para los empleados privados fijos, el empresario puede optar por la readmisión o la indemnización
 - El TJUE no considera discriminatoria la diferencia entre el empleado laboral público fijo e indefinido no fijo
 - El primero ha superado un procedimiento selectivo conforme a los principios de mérito y capacidad lo que justifica que “pueda beneficiarse de la garantía de permanencia que constituye una excepción al régimen general de Derecho laboral”

ÚLTIMAS REFLEXIONES

- El régimen del empleo público está sufriendo modificaciones a golpe de jurisprudencia comunitaria y consiguiente recepción por los tribunales internos
- Problemas:
 - El TJUE no siempre entiende los rasgos del derecho español.
 - Carácter errático, que previsiblemente continuará, y que se traslada a la jurisprudencia nacional: desconcierto, incertidumbre, falta de seguridad jurídica
 - Homologación plena tiene el riesgo de una “carrera interina” paralela, desventajosa para el funcionario de carrera y contraria a los principios constitucionales de mérito y capacidad
- Hay que buscar soluciones a los abusos de la Administración (¿responsabilidad?) y de los propios trabajadores