

EDITORIAL
**LA RESURRECCIÓN DE LA DIRECTIVA 1999/70/CE DEL CONSEJO DE 28
DE JUNIO DE 1999**

Fernando Salinas Molina
Magistrado Sala Social del Tribunal Supremo

Una ya antigua Directiva, fruto inicial del dialogo social europeo, la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28-junio-1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, fue formalmente traspuesta a nuestro ordenamiento con reflejo especialmente en los artículos 15 y 49 ET, – disponiendo la norma española, entre extremos, que “[l]os trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos...” (artículo 15.6.I ET–RDL 2/2015)–, no habiendo sido cuestionada hasta fechas muy recientes la concordancia de la referida trasposición.

En el mes de septiembre de este año 2016 diversas sentencias y autos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), relativos especialmente a España (uno de ellos, también a Rumania)¹, han “resucitado” de hecho la citada Directiva 1999/70/CE al haber puesto de relieve, ante la colectividad jurídica y social de la Unión y ante la opinión pública española, los graves abusos que se están cometiendo, singularmente por la Administración pública empleadora, con las formas de contratación y/o nombramiento temporal de su personal (personal laboral temporal, personal estatutario

¹ Así: a) STJUE 14 de setiembre de 2016 (C-16/15, Sra. Pérez López v. Servicio Madrileño de Salud, respecto a los sucesivos nombramientos del personal estatutario temporal en el ámbito sanitario público); b) STJUE 14 de setiembre de 2016 (C-184/15 y C-197/15 acumulados, Sra. Martínez Andrés v. Servicio Vasco de Salud y Sr. Castrejana López v. Ayuntamiento Vitoria-Gasteiz, referida a la protección jurídica frente a la utilización abusiva de los contratos o relaciones de servicio de duración determinada en el ámbito de las Administraciones públicas); c) STJUE 14 de setiembre de 2016 (C-596/14, Ana de Diego Porras v. Ministerio de Defensa, sobre la protección de los trabajadores laborales temporales en caso de extinción contractual válida en un supuesto de Administración pública empleadora); d) Auto TJUE 21 de setiembre de 2016 (C-631/15, Carlos Álvarez Santirso v. Consejería Educación del Principado de Asturias, relativo a un profesor –funcionario interno docente no universitario–, con sucesivos contratos de duración determinada en el sector público, cuestionando un complemento salarial que no se abona a los funcionarios interinos vinculado al Plan de evaluación de la carrera docente); y e) Auto TJUE 21 de setiembre de 2016 (C-614/15, Rodica Popescu v. Direcția Sanitar Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor Gorj, sobre la contratación de una auxiliar veterinaria en el ámbito de la inspección veterinaria de Rumanía con sucesivos contratos de duración determinada en el sector público.

y funcionario interino), no solo por el trato desigual a efectos indemnizatorios derivados de la extinción contractual jurídicamente válida de los trabajadores temporales respecto a los trabajadores indefinidos comparables, sino también por el uso reiterado durante largos años de contrataciones o nombramientos de interinidad o eventualidad para cubrir necesidades estructurales o a la espera de convocatoria de concursos u oposiciones de acceso que no llegaban a convocarse oportunamente.

La crisis económica real, –o utilizada en el caso concreto (efectuando extinciones de contratos incluso iniciados en tal circunstancia)–, ha comportado la, hasta fechas recientes inédita, existencia de muy numerosas decisiones extintivas contractuales de la Administración pública empleadora de todo tipo de personal, con la pretensión inicial de efectuar amortizaciones de plantillas modificando unilateralmente las RPT y sin abono de indemnización alguna a los afectados, matizada, en parte, tras la reforma de la disposición adicional 20 ET por la Ley 3/2012 de 6 de julio, que dio paso a la aplicación por el Sector público de los despidos objetivos y/o colectivos de sus diversos tipos de trabajadores mediante indemnización, incluidos los denominados “*indefinidos no fijos*”.

La complacencia jurisprudencial que no ha sabido poner coto a los abusos de las contrataciones irregulares de las Administraciones públicas no estableciendo medidas efectivas para evitarlos, ha sido también una circunstancia generadora de la situación actual.

Quizá fue un mérito de la jurisprudencia social a partir del año 1998 la creación de la figura del “*indefinido no fijo*” que, a los efectos de acceso a la plantilla, impedía que, vulnerando los principios de mérito y capacidad, pudieran convertirse los irregularmente contratados por dichas Administraciones y organismos vinculados en personal “*fijo*” de plantilla, transformándolos de hecho en una especie de trabajadores “*temporales*” permanentes a la espera de la teórica cobertura reglamentaria de la plaza o de la cuestionable amortización²; pero no fue capaz de determinar las consecuencias de tal singular figura que había creado sobre las diversas condiciones de trabajo de dicho

² A partir de las SSTS/IV 20 de enero de 1998 (rcud 317/1997, Sala general, voto particular) y 21 de enero de 1998 (rcud 315/1997, Sala general, voto particular), en las que se afirmaba que “*hay que examinar la distinción entre el carácter indefinido del contrato y la fijeza en plantilla a que se refiere la doctrina de la Sala... El carácter indefinido del contrato implica desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en plantilla que no sería compatible con las normas legales sobre selección de personal fijo en las Administraciones Públicas. En virtud de estas normas el organismo afectado no puede atribuir la pretendida fijeza en plantilla con una adscripción definitiva del puesto de trabajo, sino que, por el contrario, está obligado a adoptar las medidas necesarias para la provisión regular del mismo y, producida esa provisión en la forma legalmente procedente, existirá una causa lícita para extinguir el contrato*”.

personal ni tampoco las respecto de las consecuencias de su extinción contractual, en frecuentes ocasiones tras muy largos años de servicios prestados, permitiendo la amortización de los contratos indefinidos no fijos sin necesidad de acudir a la vía del despido objetivo o colectivo y sin indemnización, afirmando que tal doctrina estaba en plena concordancia con las cláusulas 4º y 5ª de la Directiva 1999/70/CE y que la igualdad en las condiciones de trabajo no se extendía a las consecuencias de la extinción contractual³.

Solo hasta fechas muy recientes, en especial a partir de finales del año 2013 y mitad del año 2014, la jurisprudencia social inicia un lento camino por la buena senda, pero sin llegar aun a definitivas soluciones eficaces. Así:

- a) Por una parte, fijando directamente cuando se amortizaban puestos de trabajo desempeñados por trabajadores indefinidos no fijos (aun sin considerarlos despidos) la misma indemnización por extinción contractual que procedía para los contratos temporales por obra o servicio⁴, lo que se justificaba en otras sentencias con invocación y aplicación directa de la Directiva 1999/70/CE y del Auto TJUE 11 de diciembre de 2014 (C-86/14, Ayuntamiento de Huétor Vega)⁵.

³ En especial STS/IV 22 de julio de 2013 (rcud 1380/2012, Pleno, con voto particular), argumentando que *“la cláusula 4ª... se refiere a las condiciones de trabajo, entendiendo por tales las vigentes durante la relación laboral. No se extiende a las condiciones relativas a la extinción del contrato de trabajo (condiciones de empleo), que naturalmente han de ser distintas para los contratos de duración determinada de las que rigen para los contratos fijos”*; que *“no puede compararse el régimen indemnizatorio aplicable a los despidos económicos con el que se establece para las extinciones por cumplimiento del término o de la condición resolutoria”*; que *“no es la misma, en términos de reparación, la indemnización aplicable en el marco de un contrato fijo, en el que la relación tiene una expectativa de permanencia, que la que ha de serlo en un contrato sometido a una condición resolutoria - la convocatoria y cobertura reglamentaria de la vacante- que debe realizarse lo antes posible”*; y que *“el contrato indefinido no fijo es precisamente la medida que sanciona el uso abusivo de la contratación temporal en las Administraciones públicas, poniendo fin a la sucesión de contratos temporales mediante la consolidación estable de una situación, que solo terminará con la cobertura o la amortización de la vacante...”*.

⁴ Entre otras, SSTS/IV 14 de octubre de 2013 (rcud 68/2013), 15 de octubre de 2013 (rcud 383/2013) y 23 de octubre de 2013 (rcud 804/2013, voto particular), afirmándose que *“Por más que se entendiera que pudiera ser equiparable a un contrato de interinidad por vacante, lo cierto es que el contrato de trabajo del demandante se ha extinguido por la amortización de la plaza; es decir, por una causa distinta de la cobertura por el procedimiento reglamentario de la plaza que ocupaba el trabajador a través de un sistema de acceso a la Administración pública empleadora regido por los principios de mérito y de capacidad. Por ello en este supuesto, para evitar una situación de trato desigual injustificado, cabe entender aplicable por analogía la indemnización prevista en el citado artículo 49.1.c) ET”*.

⁵ Entre otras, SSTS/IV 24 de junio de 2014 (rcud 217/2013); 31 de marzo de 2015 (rcud 2156/2014), 6 de octubre de 2015 (rcud 2592/2014) y 4 de febrero de 2016 (rcud 2638/2014), destacándose en estas tres últimas, en las que se parte de que el cese un trabajador indefinido no fijo por cobertura de la plaza tras la celebración de un concurso celebrado al afecto no constituye cese sino una válida extinción del contrato

- b) Por otra parte, rectificando expresamente la jurisprudencia anterior y declarando ya finalmente que las extinciones de los contratos de trabajo de los interinos por vacante al servicio de una Administración pública si la extinción se producía antes del día pactado para la amortización de la plaza por causa no prevista en el contrato y en base a una modificación de la RPT constituía un despido a los efectos de los artículos 51 y 52 ET, con las consecuencias a ello inherentes⁶.

El expuesto incremento del número de litigios generados por las decisiones extintivas afectantes al personal temporal (laboral, funcional o estatuario) por las Administraciones públicas y la insuficiencia de la respuesta jurisprudencial (social y contencioso-administrativa), ha generado que múltiples jueces españoles, del orden social y del contencioso-administrativo, hayan formulado cuestiones prejudiciales al TJUE, planteando el ajuste de nuestra normativa estatal a la citada Directiva, y que éste Tribunal, ante el acopio de asuntos iguales y reiterativos, haya reaccionado, entre otros, mediante los citados sentencias y autos poniendo de evidencia el abuso de las formas de contratación temporal y la discriminación a efectos indemnizatorios. Fenómeno similar cabe entender ha sido el acontecido en el ámbito mercantil, donde los jueces y tribunales de esta clase plantearon múltiples y sucesivas cuestiones (sobre desahucios, preferentistas, accionistas) ante el TJUE que, al serles estimadas, han provocado que los tribunales superiores estatales se hayan visto obligados a rectificar sucesivamente sus clásicas doctrinas para no verse puestos en cuestión una vez tras otra por el citado TJUE.

de trabajo, que le corresponde le corresponde la indemnización prevista en el artículo 49.1 c) ET, aplicando criterios del Auto del TJUE C-8614 –Ayuntamiento de Huétor-Vega.

Se argumenta respecto a la procedencia de indemnización que “[a]demás de la legislación interna, esa solución cabe extraerla de la doctrina del TJUE, como se puede ver con claridad en el Auto de dicho Tribunal de 11 de diciembre de 2.014, dictado en el asunto C-86/14, Ayuntamiento de Huétor Vega, en el que se da respuesta a una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de los Social número 1 de los de Granada sobre el alcance de la Directiva 1999/70/CE ... y en relación con el cese sin indemnización alguna por cobertura reglamentaria de la plaza de una empleada del referido Ayuntamiento”; que “desde esa evidencia de que la legislación interna no contiene ninguna medida efectiva para sancionar los abusos resultantes de esa utilización de los contratos de trabajo, se afirma que corresponde al Tribunal nacional “...apreciar, con arreglo a la normativa, a los convenios colectivos y/o a las prácticas nacionales, qué naturaleza ha de tener la indemnización concedida a un trabajador como la demandante... para considerar que esa indemnización constituye una medida suficientemente efectiva para sancionar los abusos, en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada... ””; y que “Desde la perspectiva que proporciona esa doctrina aparecen plenamente ajustada a la misma la sentencia de 31-03-2015 (recurso 2156/2014)... de conceder al demandante –indefinido no fijo que cesó por cobertura reglamentaria de la vacante- en aquél caso una indemnización de ocho días por cada año de servicio prevista en el artículo 49.1 c) ET”.

⁶ STS/IV 24 de junio de 2014 (rco 217/2013, Pleno), seguida, entre otras muchas, por STS/IV 9 de marzo de 2015 (rcud 2014).

La Directiva 1999/70/CE es muy breve y clara. Su Preámbulo destaca la preeminencia de la contratación indefinida (*“forma más común de relación laboral”*), salvo en determinadas situaciones en que procedería la contratación temporal (*“responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores”*), por lo que, entiendo, no puede interpretarse que la Directiva esté posibilitando el doctrinalmente denominado *“contrato único”* ni el contrato temporal sin causa.

En el clausulado del Acuerdo, en definitiva: a) se define el principio de no discriminación en la cláusula 4ª del Anexo (*“[p]or 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”*); y b) se enumeran las posibles medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de la contratación temporal en su cláusula 5º (*“[a] efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros..., 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”*).

En interpretación de la citada cláusula 5º las referidas sentencias y autos del TJUE han destacado, en síntesis, que:

- a) *“[N]o puede admitirse que nombramientos de duración determinada puedan renovarse para desempeñar de un modo permanente y estable funciones de los servicios de Salud incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo”* (STJUE 14 de setiembre de 2016 –C-16/15).
- b) El TJUE no es competente para pronunciarse sobre la diferente configuración entre el personal estatutario y el personal laboral en lo que se refiere a la *“indemnización”* que se concede a la finalización del contrato de trabajo eventual pero no por cese del personal estatutario temporal eventual (STJUE 14 de setiembre de 2016 –C-16/15).
- c) Se analiza el *“principio de efectividad”* de las medidas sancionadoras del abuso en la contratación temporal y el que éstas pueden ser diferentes en el ámbito del

empleo público y en el ámbito del empleo privado (STJUE 14 de setiembre de 2016 –C-184/15 y C-197/15).

- d) La interrelación relación laboral y administrativa, –lo que debe hacernos reflexionar sobre la actual jurisprudencia social en esta materia y respecto a las decisiones sobre incompetencia jurisdiccional social para el análisis de las mismas si el último contrato o nombramiento es administrativo– (STJUE 14 de setiembre de 2016 –C-184/15 y C-197/15).
- e) La posible transformación de la relación de servicio de duración determinada en “*contrato indefinido no fijo*”⁷.
- e) En caso que el trabajador temporal pretenda obtener una indemnización por el uso abusivo de la contratación temporal el derecho a la tutela judicial efectiva le permite hacerlo en el mismo procedimiento judicial en que se haya constatado el abuso (lo que resta argumentos al requisito de la congruencia planteado en algunos votos particulares y por un sector doctrinal) (STJUE 14 de setiembre de 2016 –C-184/15 y C-197/15)⁸.
- f) “[E]l hecho de que la renovación de los contratos de duración determinada sucesivos se efectúe a la espera de la conclusión de procesos selectivos no es suficiente para que esta normativa sea conforme con dicha cláusula [5ª], si resulta que la aplicación concreta de la misma da lugar, de hecho, a una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, lo que corresponde también verificar al órgano jurisdiccional nacional” (auto TJUE 21 de setiembre de 2016 –C-614/15).

Por otra parte, en interpretación de la cláusula 4ª del Acuerdo Marco la citada la STJUE 14 de setiembre de 2016 (C-596/14, Ana de Diego Porras v. Ministerio de Defensa, –finalización válida de un contrato de interinidad por sustitución de una liberada sindical que por pérdida de tal condición se reincorpora a su puesto de trabajo), establece, en síntesis, que:

⁷ Criterio que se ha aplicado en STSJ Andalucía, sede de Sevilla, Contencioso-administrativo, 30 de septiembre de 2016 (recurso 250/2015), al personal estatutario temporal contratado para prestar servicios de carácter estructural como auxiliar administrativo a través de sucesivos nombramientos, en la que se falla que “reconocemos el derecho de la recurrente a ser mantenida en su puesto de trabajo de manera interina hasta en tanto no se proveyere de manera legal y reglamentaria y sin perjuicio de las facultades que correspondan a la administración al respecto”.

⁸ Así, en el voto particular a la STS/IV 23 de octubre de 2013 (rcud 804/2013).

- a) La cláusula 4 del Acuerdo Marco tiene por objeto la aplicación del principio de no discriminación a los trabajadores con contrato de duración determinada *“con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida”*.
- b) Dicha cláusula 4 *“debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva”* (argumento que puede resultar esencial a los efectos de la aplicación directa de la Directiva entre particulares).
- c) En cuanto el concepto de *“condiciones de trabajo”* *“el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario”*⁹; y, –lo que interpreto como dato decisivo de esta sentencia y que debería motivar un posible cambio de la jurisprudencia social sobre este extremo–, que *“la indemnización se concede al trabajador por razón de la finalización del contrato de trabajo que le vincula a su empresario... está por ende incluida en el concepto de «condiciones de trabajo»”*.
- d) *“...las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada... no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo marco...”*
- e) Con relación a la *“comparabilidad”* de las situaciones controvertidas (*“trabajadores fijos comparables”*), para poder considerar que la situación de un trabajador con contrato de duración determinada es comparable a la de un trabajador fijo, se afirma que *“debe comprobarse si... habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable”*.
- f) Sobre el posible *“trato diferente por razones objetivas”* entre los trabajadores con un contrato de duración determinada y los trabajadores fijos comparables, la

⁹ El citado auto TJUE 21 de setiembre de 2016 (C-631/15) también aborda la problemática de las condiciones de trabajo y el alcance de la cláusula 4, estableciendo que se opone a la citada cláusula 4 del Acuerdo marco una norma nacional que reserva, sin que exista ninguna justificación por razones objetivas, la participación en el Plan de evaluación de la función docente y el incentivo que se deriva de ella, en caso de evaluación positiva, únicamente a los profesores cuya relación de servicio es por tiempo indefinido, al ser funcionarios de carrera, excluyendo a los profesores cuya relación de servicio es de duración determinada, al ser funcionarios interinos.

referida STJUE establece sobre el concepto de “razones objetivas” que: 1) “requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro”; 2) “no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo”; 3) “ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad pueden constituir, por sí solas, tales razones objetivas” y que “...la alegación basada en la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes, siendo así que, en realidad, no sólo tal contrato de interinidad puede perpetuarse, como en la situación de la recurrente en el litigio principal, cuyas relaciones contractuales se extendieron durante un período de más de diez años, sino que además contradice tal alegación el hecho de que, en circunstancias comparables, la normativa nacional pertinente prevea la concesión de una indemnización por finalización del contrato a otras categorías de trabajadores con contrato de duración determinada”.

- g) Concluyendo que “[l]a cláusula 4 del Acuerdo marco... 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”.

Centrándonos exclusivamente en el principio de no discriminación contenido en la cláusula 4ª del Acuerdo Marco es dable, para finalizar, efectuar algunas precisiones y reflexiones:

- a) Las diferencias de trato entre trabajadores temporales e indefinidos afectan a la finalización regular de los contratos temporales; en caso de finalización irregular rigen las reglas del despido que son comunes a ambos tipos de contratos por lo que no existe en este aspecto diferencia alguna.
- b) La discriminación contemplada en la Directiva lo es entre trabajadores temporales e indefinidos, pero no con respecto a los temporales entre sí; lo que obliga a reflexionar sobre la indemnización de 12 días por año de servicio fijada por analogía a los contratos de obra o servicio por la jurisprudencia social y respecto a si la legalmente fijada en el artículo 49 ET para estos últimos contratos temporales debe aumentarse, como ya se ha efectuado por la doctrina jurisprudencial¹⁰.
- c) La Directiva analizada no se aplica a los trabajos temporales a través de ETT que tienen una normativa propia, constituida por la posterior e importante “*Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal*”, en la que se establece, entre otros extremos, el principio de igualdad de trato, disponiendo que “[l]as condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto” (artículo 5.1).
- d) Se plantea la reflexión sobre la aplicación de la Directiva 1999/70/CE a los contratados temporales a través de empresas de servicios.
- e) El Estado español no ha excluido del ámbito de aplicación del Acuerdo “*las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje*” ni “*los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos*”, como posibilitaba la (cláusula 1.2); por lo que para la posible inaplicación de determinadas condiciones de trabajo a dichos trabajadores temporales respecto a los trabajadores indefinidos deberá acudirse a la determinación de la existencia en cada caso de un “*trabajador con contrato de duración indefinida comparable*”.
- f) La eficacia directa de la Directiva 1999/70/CE entre particulares y Administraciones públicas en materia indemnizatoria ya ha sido aplicada por la Sala Social del Tribunal Supremo en las sentencias citadas, y por la doctrina

¹⁰ STSJ País Vasco 18 de septiembre de 2016 (suplicación 2016/2016).

jurisprudencial de los TSJ recaída tras la STJUE 14 de setiembre de 2016 (C-596/14)¹¹.

- g) Para la problemática de la eficacia directa de la Directiva en el marco de las relaciones privadas y la utilización del instrumento corrector del “*principio de interpretación conforme*” debe tenerse en cuenta la flexibilidad en su aplicación que se ha efectuado en la STS/IV 17 de octubre de 2016 (rco 36/2016, Pleno), sobre la unidad de cómputo (empresa y/o centro de trabajo) para determinar la superación de los umbrales del artículo 51.1 ET para el despido colectivo en relación con el artículo 1.1º de la Directiva 798/59/CE sobre despidos colectivos, evitando acudir a la posible y compleja responsabilidad del Estado incumplidor por los daños y perjuicios que pueda causar el incumplimiento de la Directiva traspuesta incorrectamente¹².
- h) Las deseables reformas normativas respetuosas con la Directiva 1999/70/CE en su interpretación por la jurisprudencia del TJUE y el establecimiento de efectivas medidas disuasorias de la utilización abusiva de la contratación temporal por las Administraciones públicas.

¹¹ En especial, STSJ Madrid 5 de octubre de 2006 (suplicación 246/2014, asunto Ana de Diego Porras) y STSJ País Vasco 18 de octubre de 2016 (suplicación 1690/2016).

¹² Sobre la aplicación de la Directiva entre particulares, puede citarse la STSJ País Vasco 18 de septiembre de 2016 (suplicación 2016/2016).