El caso de Dª. Ana de Diego Porras (TJCE/2016/111) contra el Ministerio de Defensa Español, sienta jurisprudencia de gran trascendencia en nuestro derecho laboral. El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autonoma de Madrid suspendió el procedimiento de Recurso de Suplicación de la trabajadora, para plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea las CUESTIONES PREJUDICIALES que el TSJUE interpretó :

* Debe interpretarse el Acuerdo marco (LCEur 1999, 1692) bajo el principio de NO DISCRIMINACION de los/as trabajadores/as, y NO RESTRICTIVA para ningun@.

* Debe interpretarse que el concepto "Condiciones de trabajo" incluye la INDEMNIZACION que los/as empresarios/as están obligados/as a abonar a tod@ trabajador/a por razón de la FINALIZACION de su CONTRATO de trabajo de DURACION DETERMINADA.

* La clausula 4 del Acuerdo Marco se opone a nuestra normativa nacional en cuanto a que ésta deniega cualquier indemnización por finalización de contrato de trabajo a el/la l trabajador/a INTERINO/A, mientras se concede a trabajadores/as fijos/as comparables, creando una situación DISCRIMINATORIA INTOLERABLE, y donde debe prevalecer el Derecho Comunitario.

* La existencia de un CONVENIO COLECTIVO, Ley u Otra Norma general y abstracta y su previsión de existencia de contratos de Duración Determinada y Fijos, NO JUSTIFICA una diferencia de trato entre trabajadores con ambos contratos ni suponen las Razones Objetivas de la clausula 4 del Acuerdo Marco.

* La temporalidad asignada a la relación contractual de un contrato de Interinidad o de Duración Determinada, NO CONSTITUYE RAZON OBJETIVA para justificar la diferencia de trato entre trabajadores/as, resultando discriminatoria y además perpetuaría una situación desfavorable para los/as trabajadores/as de contrato de duración determinada.

UNIÓN EUROPEA EN EL DERECHO DEL TRABAJO ESPAÑOL
INCIDENCIA DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA

Bla bla bla , bla, bla blabla, bla, blablabla, bla, bla, blabla, bla, blablabla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla, bla, blabla, bla, blablabla, bla, bla bla , bla, bla, blabla, bla, bla, blabla, bla, bla blabla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla, bla, blabla, bla, blablabla, bla, bla bla , bla, bla, blabla, bla, bla, blabla, bla, bla blabla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla bla, bla, blabla, bla, bla, blablabla, bla, bla, blabla,bla, bla

Podrán celebrarse contratos de duración determinada en los siguientes supuestos: a) cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. [...]. b) cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. [...]. c) cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución». Bla bla bla, Bla , Bla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla bla, bla, blabla, bla, bla, blablabla, bla, bla bla, Bla , Bla, bla, bla, blabla, bla, bla, blabla,bla, bla , Bla, bla, bla, blabla, bla, bla blabla bla, Bla , Bla, bla, bla, blabla, bla bla, Bla , Bla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla bla, bla, bla, bla, bla, blablabla, bla, bla, Bla , Bla, bla, bla, blabla, bla, bla, blabla,bla, bla , Bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla, bla bla bla, bla, bla bla, Bla , Bla, bla, bla, blabla, bla, bla, blabla,bla, bla , Bla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla, bla bla bla, Bla , Bla, bla, bla, blabla, bla bla, Bla , Bla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla bla, blabla, bla, bla, bla, bla bla,bla bla, bla, bla, bla, blabla, bla, bla, bla, blabla, bla, bla,bla bla, bla, bla, bla bla, bla, bla bla, bla, bla, blablabla, bla, bla.