

EL TJUE admite el abuso con los interinos, pero rechaza la conversión en indefinidos

La Sentencia de 19 de marzo de 2020, C-103/18 y 429/18, se ha pronunciado sobre las pretensiones de personal estatutario temporal.

Pretendían, dada la situación abusiva de su temporalidad como personal estatutario por parte del Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid, que se les reconociera la condición de personal estatutario fijo o, con carácter subsidiario, la condición de empleados públicos con un estatuto comparable al de ese personal.

Para ello el Juzgado de lo contencioso-administrativo número 8 de Madrid y el Juzgado número 14, plantearon cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia sobre la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco. **Se trataba de determinar si podía considerarse, dado el carácter abusivo, compensación idónea o necesaria, esa fijeza o permanencia en sus plazas, ante el carácter abusivo de su temporalidad.**

Se pedía al Tribunal europeo determinar si se ajustaba al derecho comunitario una posible indemnización (como pretendía el Tribunal Supremo) o si, por el contrario, lo procedente y adecuado era penalizar a la Administración y compensar al interino con la atribución de un régimen de fijeza en sus plazas.

Pues bien, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, determina en su sentencia que son los **órganos jurisdiccionales nacionales** los que deben apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, la transformación o no de los empleados públicos en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente. Estas serían las medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición.

Así pues, el Tribunal Europeo deja en manos de los tribunales nacionales determinar la respuesta adecuada al abuso. Además, no se considera descabellado ni rechazable que se trate de una **indemnización** por ello no acepta que sea necesaria la fijeza.

Partiendo de esas premisas parece que el Tribunal Europeo apunta **algunas orientaciones para frenar los abusos**. Así rechaza tanto que sea adecuada la medida de convocar y organizar procesos selectivos como que sea suficiente para acabar con los

abusos la previsión de la Disposición Transitoria Cuarta del EBEO (procesos de consolidación de personal temporal).

En cambio, admite que una **indemnización** puede servir para paliar el abuso. *“En estas circunstancias, en la medida en que el Derecho español permita conceder a los miembros del personal estatutario temporal víctimas de la utilización abusiva de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente corresponde a los juzgados remitentes determinar si tal medida es adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar tal abuso.”*

El Tribunal también rechaza que se oponga a la pretensión de frenar los abusos, el interino que aceptó los nombramientos y su prolongación:

“Por consiguiente, so pena de privar completamente de todo efecto útil a la cláusula 5 del Acuerdo Marco, no puede considerarse que los trabajadores con contrato de duración determinada quedan privados de la protección que el Acuerdo les otorga por el mero hecho de que hayan consentido libremente la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”.

El Tribunal declara que el Derecho de la Unión no obliga a un tribunal nacional que conoce de un litigio entre un empleado público y su empleador a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, dado que, como esta cláusula no tiene efecto directo, no puede invocarse, como tal, en el marco de un litigio sometido al Derecho de la Unión, para dejar sin aplicación una disposición del Derecho nacional que le sea contraria.

Así pues, la citada sentencia reitera que **los interinos de larga duración se encuentran en una situación abusiva e ilegítima**. Esto ya se había dicho anteriormente tanto por el Tribunal de Justicia Europeo, como por el Tribunal Supremo y la jurisdicción contencioso-administrativa.

La última palabra la tienen los juzgados de lo contencioso-administrativo al analizar cada caso. Cuando el funcionario interino ejerza la pretensión de declaración del carácter abusivo de su relación de interinaje y añada el ejercicio de acciones de responsabilidad patrimonial, debe acreditar (el demandante) tanto la existencia del daño concreto como la adecuación de la compensación solicitada. **Por tanto, habrá que pelear judicialmente y el éxito no estará garantizado al 100%.**

Ahora bien, de cara a nuestros compañeros interinos, al hilo de la reciente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que avala las oposiciones de la Universidad Complutense de Madrid, donde sólo se valoraban los méritos de sus interinos, al entender que: *“(…) “...la diferencia de trato a favor de los interinos es*

"objetiva y razonable" porque se enmarca en un proceso especial para la estabilización del empleo temporal".

Si unimos esto a lo que establece la sentencia publicada el 19 de marzo de 2020 del TJUE: *" (...) A mayor abundamiento, por lo que respecta al hecho de que la organización de procesos selectivos ofrece a los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada la oportunidad de intentar acceder a la estabilidad en el empleo, ya que, en principio, pueden participar en dichos procesos, este hecho no exime a los Estados miembros del cumplimiento de la obligación de establecer una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos y relaciones laborales de duración determinada. En efecto, como señaló, en esencia, la Abogada General en el punto 68 de sus conclusiones, tales procesos, cuyo resultado es además incierto, también están abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso."*

Podremos concluir que una de las formas de luchar contra ese abuso sería aplicar la doble vía en los procedimientos selectivos, medida que siempre ha propugnado nuestro sindicato STECyL-i y que al amparo de lo estudiado sería una medida efectiva de terminar con el abuso de la Administración.

Asesoría Jurídica STECyL-i, 19 de marzo de 2020.