



SINDICATOS DE TRABAJADORES/AS DE LA ENSEÑANZA DE ARAGÓN

C/ Valentín Carderera, 3 - 22003 HUESCA .Tel. 974 24 04 56 sindicatohuste@gmail.com

C/ Del Coso, 164, 50002, ZARAGOZA. Tel. 976 55 26 69 zaragozastea@gmail.com

C/ San Andrés, 23, 2º izda - 44001 TERUEL. Tel. 978 60 27 95 steateruel@gmail.com

<http://www.stea.es>

Valoración de STEs-i sobre la situación actual del juicio que se está celebrando en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sobre el abuso de la temporalidad del personal funcionario interino.

Publicado el 2019, 11, 20 por Mario

En las últimas semanas se han publicado gran cantidad de noticias en relación con la posibilidad de que una sentencia del TJUE *obligue* a convertir al personal funcionario interino contratado en fraude de ley en funcionarios de carrera o en una situación que, con otra denominación, proporcione una estabilidad similar.

Debido a la **inquietud** y gran **cantidad** de dudas que las citadas noticias está suscitando entre el profesorado queremos realizar las siguientes consideraciones:

En primer lugar es necesario recordar que **el TJUE no resuelve casos concretos** sino que se limita a **responder** a las **dudas que los órganos judiciales estatales** plantean sobre la interpretación de una norma comunitaria, en este caso la DIRECTIVA 1999/70/CE. (**Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.**)

Las cuestiones claves que debe resolver el TJUE

Muy sintéticamente, las cuestiones clave que deberá resolver el TJUE son si, una vez constatado el abuso en la contratación:

1. Sería adecuado y coherente con los objetivos de la Directiva 1999/70/CE transformar una relación estatutaria temporal interina/eventual/sustituta, en una **relación estatutaria estable**, ya sea desde la denominación de empleado público **fijo o indefinido**, con la misma estabilidad en el empleo que los empleados estatutarios fijos comparables.
2. Si esta es la **única solución** coherente con los objetivos de la Directiva.
3. Si en caso de que no proceda la conversión de la relación en una relación estable, sería acorde con los objetivos de la Directiva, **condenar a la Administración** al abono de una indemnización equiparable a la del despido improcedente.

Es extremadamente difícil, sino imposible, que el TJUE imponga una única solución como posible; **su misión es orientar al tribunal estatal** pero la elección de la sanción concreta corresponde a éste.

Conclusiones de la Abogada General del Tribunal de la Justicia Europea

El pasado **17 de octubre de 2019** la Abogada General del Tribunal de Justicia Europea (TJUE), Juliane Kokott, hacía públicas

sus **conclusiones respecto los procedimientos judiciales que afectan a personal estatutario temporal interino** de la sanidad

pública de Madrid. Pero, ¿Cuáles son las conclusiones a las que llega?

- En primer lugar, la renovación de los nombramientos personal interino no responden al desarrollo de funciones limitadas en el tiempo o particularidades concretas, sino a **funciones estructurales y permanentes**, incumpliendo así lo que regula el TREBEP (una plaza que existe durante 3 años ha de ofertarse en los procesos selectivos).
- En segundo lugar, **para evitar el abuso de la contratación temporal, no es suficiente la convocatoria de oposiciones**, porque no hay ninguna otra medida que garantice los derechos recogidos en el Acuerdo Marco.

Por tanto, los llamados procesos de estabilización y consolidación derivados de los Acuerdos para la mejora del empleo público firmados por CCOO, UGT y CSIF no son la respuesta a una situación de fraude de ley del personal interino.

- En tercer lugar, la abogada también se pronuncia sobre las **indemnizaciones y sanciones a la administración**, que no existen actualmente, para evitar el abuso en la contratación temporal, y deja abierta la posibilidad de mantener el personal en el lugar de trabajo, pero, además, también deja abierta la **posibilidad de indemnizar “a tanto alzado”**, es decir más allá de lo que regula el Estatuto de los Trabajadores o al Reforma Laboral, a aquel personal que se vea perjudicado.
- Por último, la Abogada General también se pronuncia sobre si es requisito indispensable la impugnación previa de los ceses para acogerse al Acuerdo marco.

Si la sentencia final tiene en cuenta sus propuestas, cualquier persona **interina con más de 3 años de servicios** que se vea afectada por cualquier procedimiento administrativo que comporte su **cese** y no tenga opción de seguir trabajando, **podrá demandar a la Administración** y, o bien mantener un puesto de trabajo o bien acceder a una indemnización, hechos que tienes que ser aclarados por el tribunal de justicia español.

El acceso diferenciado como solución para acabar con la inestabilidad

Desde STEs entendemos que las **conclusiones de la Abogada General del TJUE** refuerzan las propuestas de nuestro sindicato, ya que afirman que los actuales procedimientos selectivos del Estado Español, basados en el concurso-oposición de libre concurrencia, no garantizan la estabilidad deseada para el personal interino.

Esto da aún mayor validez a la propuesta de un **Acceso Diferenciado** en que se oferten las plazas ocupadas por el personal interino para el personal interino y las plazas de nueva creación para las oposiciones de libre concurrencia.

Un proceso judicial largo

En cualquier caso, y aún después de que el TJUE se pronuncie, la elección de la sanción al abuso corresponderá al tribunal español, en este caso un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo, en una sentencia que será recurrible primero ante el Tribunal Superior de Justicia y posteriormente, en casación, ante el Tribunal Supremo. Por lo tanto, si algo es seguro es que esta cuestión tiene todavía un **largo itinerario procesal** por delante.

Si el TJUE determina que el estado español tiene que declarar fijo al personal interino o eventual (no “indefinido no fijo” o cualquier otra figura que continúe manteniendo una relación laboral provisional) **tendrá que ser el Gobierno central quien solucione la cuestión**. En el caso del profesorado, la única figura fija es la del **funcionariado de carrera** y, si también determina el TJUE que la convocatoria de oposiciones libres no es la fórmula para solucionar el problema, ¿qué vía queda para solucionar la cuestión?

STEs ya ha aportado la respuesta hace tiempo: la **modificación del Real decreto 276/2007 de ingreso a la función pública docente** – y el reciente RD 84/2018- que permita un acceso diferenciado y la activación procesos de consolidación (especialmente el contemplado en el artículo 61.6 del TREBEP de acceso por méritos).

Por otro lado, **NO existe ninguna razón jurídica que justifique la necesidad de empezar inmediatamente con los trámites para reclamar la fijeza** . Sólo en el caso de que se produzca un cese u otra variación importante en la relación de servicio existiría esa necesidad. Plantear la reclamación de forma inmediata y prematura implica **riesgos**, tanto económicos (pago de las costas) como de fondo (existe el peligro de que adquieran firmeza resoluciones administrativas perjudiciales que podrían obstaculizar futuras reclamaciones).

Acciones judiciales responsables y con garantías

Debemos recordar que, especialmente desde que en septiembre de 2016 el TJUE fijó su doctrina sobre la contratación temporal, se han producido importantes bandazos y sentencias contradictorias que generan una **grave incertidumbre**. Resulta por ello aconsejable **aguardar, siempre que sea posible, a que se pronuncie el TJUE** sobre las cuestiones pendientes por si supone una

modificación o un avance sobre el estado de la cuestión, a fin de **iniciar, responsablemente, las acciones que sean más favorables para la consecución del objetivo de la consolidación y la estabilidad del profesorado interino**, que siempre ha defendido STEs.

No podemos sino advertir que, debido a la gran cantidad de personas afectadas por la **nefasta política de contratación de las administraciones públicas** españolas, el colectivo interino se ha convertido en un **suculento mercado** para algunos profesionales jurídicos que, en ocasiones, parecen estar más atentos a sus propios intereses que a los de las personas que aspiran a representar. En principio deberías desconfiar de cualquier profesional que no reconozca la existencia de dudas sobre la viabilidad de la reclamación o que minimice los riesgos de la misma.