

MARZO DE 2024

CCOO TE INFORMA SOBRE EL ALCANCE DE LA SENTENCIA TJUE SOBRE LOS INTERINOS

Recientemente se ha hecho pública la STJUE de 22 de febrero de 2024 con medidas para prevenir o sancionar el abuso de la contratación de Personal Indefinido no fijo por parte de la administración pública.

CCOO, como sindicato responsable con el personal de la administración pública ha procedido a elaborar un informe jurídico estudiando el alcance que dicha sentencia puede tener en el ámbito universitario.

La sentencia versa sobre tres asuntos planteados al alto tribunal europeo que tienen en común contrataciones por administraciones públicas distintas de tres personas con la categoría de indefinidos no fijos.

El marco normativo en el que entra el tribunal europeo es diverso, reconociendo el esfuerzo normativo que supuso la ley 20/21 de medidas contra la interinidad en la administración pública y el resultado que ha dado dicha norma.

No obstante, reconoce el abuso en determinadas administraciones de la figura del **indefinido no fijo para solventar el elevado número de personal temporal** que tienen dichas administraciones o como medida directa de contratación “indefinida” para el **personal temporal** sin pasar por procesos selectivos de estabilización, así como el acatamiento del mandato de la indemnización de los 20 días por año para aquellas personas que han estado enlazando de forma “justificada” distintos tipos de **contratos laborales**.

En cualquier caso, lo más significativo es que versa básicamente sobre casos de personal temporal, es decir con relación contractual laboral, no funcionarial.

También entra la sentencia del tribunal europeo en la insuficiencia de las medidas de responsabilidad del acuerdo marco ante las actuaciones irregulares de contratación del personal laboral, así como de la insuficiencia de una única convocatoria de consolidación como otra medida de estabilización y reducción de la interinidad.

Consta la aplicación de esta sentencia ya en una sentencia del Juzgado de lo Social de la Audiencia de Sevilla, de 27 de febrero de 2024, en la que se da una casuística muy concreta: una situación de despido que da lugar a la demanda, en segundo lugar un despido ocasionado por la cobertura de la plaza que venía ocupando la denunciante de manera prolongada por una tercera persona y en tercer y último lugar que la demandante poco después de su cese es nuevamente contratada con un contrato de sustitución pasando a ser este contrato fijo meses después, dando lugar según la

Estamos a vuestra disposición para intentar resolver cualquier duda o consulta.

Sección sindical de CCOO en la Universidad de Córdoba // www.uco.es/ccoo

Calle Alfonso XIII, 13. Teléfono 8044. Correo electrónico: ccoo@uco.es



audiencia sevillana que: “De la prueba practicada cabe concluir que nos hallamos inequívocamente ante (...) una contratación temporal injustificadamente larga y, por tanto, abusiva”.

Con todo esto, que alcance tiene esta sentencia para el personal interino funcionario; recordemos que abunda la jurisprudencia del Supremo, incluso tras el acuerdo marco de estabilización que “se han desestimado las pretensiones de conversión del personal interino en personal funcionario de carrera, por considerar que esa conversión no es una exigencia imperativa del Acuerdo Marco sobre Trabajo de Duración Determinada.”

Finalmente que supone esta sentencia del tribunal Europeo; generará, previsiblemente, que los órganos judiciales, incluso en el ámbito contencioso-administrativo, lleven a cabo un reexamen de la situación del personal objeto de abusos en la contratación temporal sucesiva, con reiterados nombramientos, analizando la adecuación de la medida consistente en la cobertura de la plaza, y el pago de una indemnización, cuando conste, de manera efectiva, una situación consolidada de abusos en la reiteración y mantenimiento de la contratación temporal.

Y en tales casos, no habría, formalmente, una contradicción con lo resuelto por el TS, Contencioso, que expresamente se limita a los supuestos en que se constata una mera superación del plazo legal de tres años de duración de la interinidad, pero no una situación circunstanciada de prolongación de los abusos de mayor intensidad.

Además, una segunda matización que hace el TS, es que el personal que ha sido objeto de contratación temporal abusiva puede reclamar el pago de una indemnización con arreglo al sistema de responsabilidad patrimonial de la Administración.

El Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP), a partir del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, contempla en la Disposición adicional decimoséptima, el pago de una indemnización a favor del personal interino que supere el plazo máximo de permanencia, ya sea para el personal funcionario interino afectado –apartado 4– como al personal laboral –apartado 5–.

Tal indemnización, además, parece una respuesta a la doctrina del TS que había habilitado la cuantificación de la indemnización con arreglo a los criterios establecidos para la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas, que se vincula a los perjuicios efectivos, y no a un importe predefinido de 20 días por año de servicio durante el desempeño de la última relación de servicio.

Estamos a vuestra disposición para intentar resolver cualquier duda o consulta.

Sección sindical de CCOO en la Universidad de Córdoba // www.uco.es/ccoo

Calle Alfonso XIII, 13. Teléfono 8044. Correo electrónico: ccoo@uco.es

