

El TJUE falla contra la perpetuidad de los interinos y abre la puerta a hacerles fijos o indemnizarles

El tribunal no obliga al Estado a tomar una decisión con el colectivo, pero deja en manos de los jueces cómo sancionar el abuso de la interinidad en cada caso

RAQUEL PASCUAL CORTÉS

20 de marzo de 2020

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) emitió ayer su veredicto sobre varias demandas de trabajadores interinos en España dándoles, en parte, la razón al considerar que la falta de procesos selectivos no justifica la perpetuación de los interinos. No obstante, no obliga al Estado a hacer fijos a estos trabajadores, pero sí deja la puerta abierta a que los jueces nacionales determinen cómo se sancionan los abusos de la figura de los interinos.

Lo primero que hace el Tribunal es reconocer la protección a la que debe someterse a los trabajadores que ocupan durante “muchos años” un puesto de interino, y a los que no se ha asignado la plaza vacante y definitiva por la inexistencia de un proceso de selección. “El hecho de que un empleado público haya consentido el establecimiento de relaciones de servicio de duración determinada sucesivas no le priva de la protección que le confiere el Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada”, indica la sentencia para reforzar esta protección.

Dicho esto, el fallo “no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada”. No obstante, el ordenamiento jurídico interno español “debe contar con otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”, indica el tribunal.

De esta forma, deja en manos de los jueces nacionales cómo compensar a estos profesionales. Concretamente fija que los jueces españoles deberán determinar si la organización de procesos selectivos (oposiciones), la transformación de dichos empleados en «indefinidos no fijos» y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, “constituyen 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”.

Esta sentencia, reúne varios casos de trabajadores interinos del Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid que encadenaron contratos entre 12 y 17 años. Dichos empleados interinos solicitaron 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, pero esta solicitud les fue denegada por la Comunidad de Madrid.

Los trabajadores recurrieron este rechazo a los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo número 8 y 14 que, a su vez, plantearon varias cuestiones prejudiciales al TJUE para que les ayudaran a interpretar, en particular, la cláusula 5 del Acuerdo Marco, algo que hizo la sentencia de ayer.

Los jueces del TJUE analizan también las tres propuestas de sanciones que hacen. En primer lugar, dudan de que la solución sea convocar oposiciones (procesos de selección) porque esto “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”. Además, estos procesos “están también abiertos a los candidatos que no han sido víctimas de tal abuso”.

Conversión a fijos

La opción de convertir al trabajador en indefinido no fijo tampoco convence a los magistrados europeos porque consideran que esto no evita que el empleador amortice el puesto o cese al interino cuando se incorpore el trabajador al que sustituye. Además, indican que la transformación de un interino en personal estatutario fijo no es viable en el derecho español porque esto “solo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo”.

Finalmente, la tercera opción, que insta a indemnizar al interino es a la que menos pegos pone el TJUE. Aunque también precisa que dicha indemnización debe ser específica para “compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos temporales”

Ante este análisis, el abogado de los interinos demandantes, Javier Arauz, hacía ayer su propia interpretación. “Los procesos selectivos no son nunca la sanción, y dado que no existen indemnizaciones en España específicamente previstas para reprimir el abuso en la temporalidad, en nuestra opinión no cabe otra opción que la transformación de la relación temporal en una relación fija”, explicó.

Según todo esto, la justicia europea no zanja la cuestión de qué hacer con el colectivo de interinos y trabajadores temporales de la Administración afectados por concatenación de contratos, que afecta a un colectivo de unas 800.000 personas, según distintas fuentes. De hecho, la sentencia, reitera que dicha práctica se tiene que sancionar, pero tendrán que seguir siendo, individual o colectivamente, los trabajadores quienes reclamen su situación en los tribunales.