

# La Justicia europea avala no indemnizar por cese a los interinos que cubran una vacante

El TJUE respalda que los interinos no perciban indemnización cuando son cesados para que un funcionario ocupe su plaza

También avala que los interinos no reciban esta compensación económica por cese mientras que los trabajadores laborales temporales sí son indemnizados al terminar sus contratos

Laura Olías  
22/01/2020

Nueva sentencia de la justicia europea sobre interinos y si tienen derecho o no a una indemnización al ser cesados. Este fallo analiza el caso concreto de una jardinera interina que ejerció en el Ayuntamiento de Madrid durante más de siete años en una plaza vacante, hasta que la ocupó un funcionario de carrera. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TUE) ha avalado la normativa española que niega la indemnización a funcionarios interinos que cubren una plaza vacante cuando son cesados para que la plaza sea cubierta por un funcionario de carrera.

El tribunal de Luxemburgo resuelve así la cuestión prejudicial elevada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 14 de Madrid, instancia a la que llegó el caso de la trabajadora.

La interina pidió al Ayuntamiento de Madrid que se le reconociera y se le abonara una indemnización por cese a razón de 20 días de salario por año trabajado, que le denegó el Consistorio ya que a los interinos no les corresponde indemnización por cese según la normativa española. Hay que recordar que el Tribunal Supremo ya falló el pasado marzo que los interinos no tienen derecho a indemnización por despido.

La empleada reclamó en 2017 la indemnización ante los tribunales y el juzgado elevó varias consultas a la justicia europea antes de resolver el caso. Por un lado, el tribunal consultó si es acorde al derecho comunitario que no se reconozca indemnización a los interinos que ejercen puestos asimilables a los funcionarios de carrera (que tampoco tienen derecho a indemnización).

Además, preguntó si es admisible que un interino no reciba indemnización al ser cesado y un temporal con contrato laboral asimilable sí la obtenga al extinguirse su contrato.

Por último, el juzgado consultó si, dado que la relación de la interina fue abusiva –por los muchos años en el puesto sin convocarse oposición ninguna–, sería acorde a la normativa europea reconocer a la interina una indemnización equiparable a la del despido improcedente (33 días por año trabajado).

## **Compensación económica por el cese**

La sentencia dictamina que la normativa comunitaria "no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a funcionarios interinos ni funcionarios de carrera cuando se extingue la relación de servicio", a pesar de que sí se contempla cuando finaliza el contrato del personal laboral fijo cuando ocurre por causas objetivas.

Sobre la diferencia de trato en el reconocimiento de la indemnización a los trabajadores laborales temporales y la inexistencia de compensación económica para los interinos, los jueces europeos señalan que la pregunta del juzgado español se basa en una cláusula de la normativa europea que no alude a discriminación entre diferentes tipos de trabajadores temporales sino entre temporales y fijos.

Como resultado, la sentencia apunta que este Acuerdo Marco mencionado tampoco se opone a la normativa nacional que niega una indemnización por cese a los funcionarios interinos, pero sí la prevé al extinguirse el contrato del personal laboral temporal.

## **Indemnización cuando existe abuso**

Por último, sobre la posibilidad de indemnización por despido improcedente de la interina al haber una relación abusiva, la justicia europea recuerda que la cláusula 5 del Acuerdo Marco (contra la temporalidad abusiva) "solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada" y que "corresponde a los Estados miembros determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se consideran 'sucesivos'".

En este caso, la trabajadora estuvo ligada a su mismo puesto durante más de siete años, cuando según la legislación de los empleados públicos a los tres años como máximo debería haberse convocado una oferta de empleo público para cubrir la plaza (artículo 70 del EBEP).

Los jueces europeos inadmiten la pregunta ya que consideran que el juzgado español "no proporciona ningún indicio" que permita considerar que el caso de la trabajadora pueda encuadrarse en virtud del Derecho español en "la existencia de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada".

El abogado de Zeres Abogados Fabián Valero, especializado en Función Pública, considera que "las cuestiones no estaban bien planteadas". En su opinión, había que preguntar a la justicia europea si la situación de los interinos que ocupan sus plazas de manera fraudulenta de manera continua durante años (sin que sean nombrados y cesados varias veces) pueden estar dentro de la cláusula 5 del Acuerdo Marco contra la temporalidad abusiva y, en tal caso, si les correspondería indemnización.

En cualquier caso, Valero recuerda la reciente sentencia del Tribunal Supremo que considera una indemnización de 20.000 euros a una interina de un Ayuntamiento por no convocar en plazo una oferta pública de empleo. "El Supremo ya ha dicho que el periodo de tres años para convocar una plaza es perentorio, no se puede superar y ha reconocido indemnización", destaca.