

La justicia europea a favor de la readmisión de funcionarios interinos si hay despido ilegal

**La abogada general Juliane Kokott considera que sufren un trato discriminatorio
El Estatuto Básico del Empleado Público reconoce este derecho únicamente al empleado fijo**

Patricia Esteban
25 de enero de 2018

Los trabajadores temporales del sector público que han sido despedidos de manera ilegal deben poder elegir ser readmitidos en vez de la correspondiente indemnización, según las recientes conclusiones en un asunto español de la abogada general del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE).

Este jueves se han dado a conocer estas conclusiones, paso previo a la sentencia del tribunal, en un asunto que afecta a una enfermera española, contratada temporalmente, que fue despedida por motivos disciplinarios y que ahora lucha ante los tribunales nacionales para ser readmitida al servicio del hospital.

Tras tres años de excedencia, la enfermera solicitó volver al trabajo, pero se le comunicó que no había ningún puesto libre. Después de otros dos años le ofrecieron un puesto a tiempo parcial, al que no se presentó dado que aspiraba a un trabajo a jornada completa. El Consorcio Sanitario de Tarrasa, que gestionaba el hospital, la despidió por motivos disciplinarios. La enfermera recurrió el despido ante el juzgado de lo social, solicitando bien una indemnización, bien su readmisión en su puesto de trabajo. El tribunal elevó una cuestión prejudicial al tribunal europeo y, tras hacerse públicas las conclusiones sobre el caso de la abogada general, parece que, una vez más, la justicia europea está del lado de los interinos españoles.

La abogada general alemana, Juliane Kokott, propone en su escrito al TJUE que se pronuncie a favor del derecho de la reclamante. Según kokott, la legislación española estaría discriminando a los funcionarios interinos y contratados temporales al no conferirles un derecho legal a ser readmitidos si su despido es declarado ilegal, de la misma manera que se reconoce a los empleados públicos fijos. La cuestión es, aclara la abogada, si, en caso de que su despido sea declarado improcedente, la enfermera puede alegar, al igual que un funcionario fijo, el derecho a ser readmitida.

El problema proviene de las distintas consecuencias jurídicas de un despido disciplinario ilegal conforme a la normativa en uno y otro supuesto. El Estatuto Básico del Empleado Público reconoce este derecho al empleado fijo, mientras que el Estatuto de los Trabajadores, aplicable a los contratados temporales del sector público, deja en manos del empresario la elección, una vez que el despido sea declarado improcedente, entre readmitir al trabajador o pagarle una indemnización.

Aunque la decisión sobre si el concreto despido fue o no improcedente debe decidirlo el juez nacional, en este caso el Juzgado de lo Social n.º 2 de Terrassa, la conclusión a la que llega Kokott es clara. Para impedir que se produzca esta discriminación, prohibida por la normativa marco aplicable a los trabajadores de la Unión Europea, debe concederse al interino, al menos, el mismo derecho genérico de solicitar la readmisión en plantilla que tiene el funcionario fijo.

En este sentido, la abogada general recalca que la situación de los trabajadores temporales y los fijos del sector público es comparable objetivamente, y no cabe trato discriminatorio en relación al derecho de readmisión. El mero hecho de que los segundos hayan accedido a través de un proceso selectivo no justifica objetivamente esta diferencia de trato. Además, alega, la readmisión de un trabajador

temporal no supone que su contrato se convierta en indefinido. Tampoco considera razonable que esta situación discriminatoria se justifique por cuestiones de índole presupuestaria o financieras.

La abogada general no es ajena al problema que pueda plantear una resolución del tribunal europeo en este sentido, y reconoce en su escrito que la readmisión de interinos y trabajadores temporales en la Administración Pública puede llevar, en algunos supuestos, a "dificultades prácticas insalvables". Apunta casos en los que no sería razonable exigir al empleador esta readmisión, como, por ejemplo, si el despido está motivado por la pérdida de confianza mutua, o si, entretanto se resuelve el proceso laboral, la plaza del interino ha resultado ya cubierta. Pero, añade, no parece que en el caso concreto que debe resolver el tribunal de justicia, parece que existan indicios que desaconsejen la readmisión de la enfermera, al menos, hasta que se cumpla el tiempo convenido.

El estatus de los interinos

Este asunto se enmarca en una serie de procedimientos ante la justicia europea, todos ellos relacionados con el principio de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada. Tal y como indica la abogada general, la mayor parte relativos a los problemas jurídicos que plantea el contrato de trabajo de interinidad español, mientras que otros se refieren a otras modalidades de contratos temporales existentes en España.

La condición jurídica de los interinos españoles preocupa en la Unión Europea, y en concreto al tribunal de justicia. La protección frente a los abusos y el trato discriminatorio de los trabajadores temporales ha sido examinada en una serie de recientes y relevantes sentencias, como la sentencia de 14 de septiembre de 2016, en el caso de Diego Porras, a raíz de la cual los trabajadores interinos pueden solicitar una indemnización al resolverse su contrato, que los tribunales han fijado en 20 días por año de servicio.

Los tribunales españoles han invocado en sus resoluciones la jurisprudencia del tribunal europeo, como en una reciente resolución del Tribunal Superior de Justicia de Galicia el que, en una sentencia del pasado mes de junio, ordenó la readmisión de una funcionaria interina que se quedó sin trabajo tras ocho años desempeñando funciones de auxiliar administrativa en la administración gallega.