

El Supremo anula el cese de interinos, pero no los convierte en 'indefinidos no fijos'

Obliga a la Administración a mantener su puesto y pagarles

Wolters Kluwer

4 de octubre de 2018

El Tribunal Supremo ha declarado nulo el cese de interinos al considerar que la utilización abusiva de contratos de duración determinada constituye, precisamente, un abuso. Además, reconoce su derecho a mantenerse en sus puestos de trabajo, percibiendo las retribuciones no abonadas, mientras la Administración no cumpla con la normativa vigente.

La Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo ha dictado dos sentencias en las que revoca parcialmente las resoluciones del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) del País Vasco en relación con sendos ceses de un funcionario interino municipal y de una empleada eventual de carácter estatutario. En ambos casos, el tribunal autonómico declaró ilegal el despido; pronunciamientos que confirma el Supremo en casación al constatarse una situación previa de abuso en la utilización sucesiva de relaciones de empleo de duración determinada.

No hay analogía

Aplicando el criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), la resolución afirma, en primer lugar, que procede declarar contrarios a Derecho dichos ceses, pero que la constatada situación de abuso no permite convertir al funcionario interino o a la empleada pública eventual en *personal indefinido no fijo*, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social. Se revoca, así, el pronunciamiento contenido en las sentencias del TSJ que habían aplicado tal figura jurídica, al igual que en otros casos planteados ante los tribunales regionales. Según se explica, esta es propia de las relaciones laborales, pero no es aplicable a los empleados públicos vinculados con la Administración por una relación de naturaleza estatutaria o funcionarial, como aquí sucede.

Para el Supremo, la consecuencia de dicho abuso es la subsistencia y continuación de las relaciones de empleo, con los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, desde la fecha de efectos del cese ilegal cuya nulidad confirma y hasta que la Administración cumpla en debida forma lo que ordena la normativa aplicable.

Para dar debido cumplimiento a tal normativa (de la que deriva que el cese solo puede tener lugar cuando la plaza se cubra por el procedimiento correspondiente, cuando termine el programa temporal que debe ejecutarse o cuando finalice la acumulación de tareas motivadora del nombramiento), señala la Sala que deben ponderarse las circunstancias del caso. Y, en los supuestos analizados, se constata que los nombrados cubrían necesidades que, de hecho, no tenían carácter provisional, sino permanente y estable. De tal manera, debe valorarse, de modo motivado, fundado y referido a las concretas funciones que prestaron, si procede o no la ampliación de las relaciones de puestos de trabajo de las plantillas y, en caso contrario, acudir al tipo de nombramiento que proceda impidiendo en todo caso que perdure la situación de precariedad de quienes eventual y temporalmente hayan de prestar las funciones correspondientes.

Indemnización

En cuanto a la indemnización solicitada por los interesados, afirma la sentencia que no procede porque el mantenimiento en sus puestos, junto con el percibo de lo no abonado, repara íntegramente el perjuicio causado. No obstante, especifica que, en general, los afectados por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tienen derecho a una indemnización, aunque el reconocimiento de ese derecho dependerá de tres elementos.

En primer término, las circunstancias singulares del caso. En segundo lugar, debe hacerse, si procede, en el mismo proceso en que se declara la existencia de la situación de abuso. Y, por último, requiere que la parte demandante deduzca tal pretensión; invoque en el momento procesal oportuno qué daños y perjuicios, y por qué concepto o conceptos en concreto, le fueron causados; y acredite por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho, la realidad de tales daños y/o perjuicios. Así, solo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación o determinación del *quantum* de la indemnización debida.