

Sentencia Baldonado: Los interinos no pueden alegar discriminación por comparación con fijos o temporales cuando reclamen una indemnización

Carlos Berbell
4 de abril de 2020

La titular del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo 14 de Madrid, Ana Monreal Díaz, finalmente ha fallado sobre el caso de Almudena Baldonado, desestimándolo, como era de esperar después que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) se hubiera pronunciado, el pasado 22 de enero, a las tres cuestiones prejudiciales que la magistrada había elevado a Luxemburgo ([asunto C-177/2018](#)).

Era una demanda que había interpuesto la funcionaria interina del Ayuntamiento de Madrid, quien fue cesada de su cargo sin indemnización por ocupación definitiva de su plaza por el propietario de la misma, después de prestar 7 años de servicios ininterrumpidos.

Baldonado reclamaba una indemnización de 9.769,92 euros.

Lorena Gil Fuerte, la abogada de Baldonado, articuló su demanda sobre la base de la existencia de una vulneración de los artículos 20 y 20.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y, concretamente, del artículo 4.3 del Tratado de la Unión Europea así como de la vulneración de la Cláusula 4ª de la Directiva 1999/70 CE del Consejo de 28 de junio de 1999, que incorpora el Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada, de 18 de marzo de 1999. Y la jurisprudencia del TJUE.

De acuerdo con la abogada, la legislación española adolece de un precepto que ampare la igualdad de trato y no discriminación del personal que presta servicios en las Administraciones públicas con carácter temporal.

El Ayuntamiento contestó argumentando que el cese de la interina no podía equipararse a la existencia de razones objetivas porque se produce una causa legal válida y es que la plaza pasa a ser propiedad de un funcionario de carrera que ha superado un proceso selectivo.

EL FUNCIONARIO INTERINO NO TIENE DERECHO A INDEMNIZACIÓN

La sentencia de la magistrada Monreal Díaz señala que el TJUE coincide con sus conclusiones: el funcionario interino no puede tener derecho a indemnización con respecto al funcionario fijo porque este no la tiene.

No existe, por lo tanto, un derecho de indemnización al cese, que es lo que reivindicaba la abogada de Baldonado, Lorena Gil Fuerte.

Y sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los funcionarios interinos ni a los funcionarios de carrera cuando se extingue la relación de servicio, mientras que prevé el abono de una indemnización al personal laboral fijo cuando acaba el contrato de trabajo por concurrir una causa objetiva, que es cuando la plaza vacante se cubre.

Lo que refleja reproduciendo las conclusiones principales de la sentencia del TJUE:

“1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES [Confederación Europea de Sindicatos], la UNICE [ahora Confederación de Empresas Europeas] y el CEEP [Centro Europeo de Empresas Públicas] sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los funcionarios interinos ni a los funcionarios de carrera cuando se extingue la relación de servicio, mientras que prevé el abono de una indemnización al personal laboral fijo cuando finaliza el contrato de trabajo por concurrir una causa objetiva“, dice el fallo de la magistrada española.

“2) Los artículos 151 TFUE [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea] y 153 TFUE y la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna por cese a los funcionarios interinos, mientras que al personal laboral temporal se le concede una indemnización cuando finaliza el contrato de trabajo“, añade la sentencia.

El fallo realiza una inmersión en la doctrina jurisprudencia y efectúa una relación de las sentencias contradictorias dictadas por los tribunales.

MEDIDAS DESTINADAS A EVITAR LA UTILIZACIÓN ABUSIVA DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

La magistrada tampoco acoge la alegación final de Baldonado, que se basó en la aplicación de la cláusula 5 del citado Acuerdo Marco sobre las medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de los contratos de trabajo.

Todo ello en aplicación del principio de incongruencia.

En este sentido, la sentencia realiza una segunda fundamentación por la que se descarta la aplicación del principio “iura novit curia” (el juez conoce el derecho), porque en este caso excedería de lo que es permitido. Lo que variaría no solo la argumentación jurídica de la demanda sino también el suplico.

Pese a la desestimación de la demanda, es evidente que la sentencia establece el marco de reclamación de los abusos de las Administraciones públicas a los interinos estatutarios, acotando cada vez mas el marco jurídico de aplicación conforme a las recientes sentencias del TJUE.

Descartando el principio de no discriminación o cláusula 4ª contenida en la Directiva 1999/70, sino por la sanción por abuso de la cláusula 5ª de la citada Directiva.

Así pues, siguen abiertas todas las posibilidades para que por fin se haga justicia a los empleados públicos, por los abusos de las administraciones públicas, con un mensaje técnico muy claro: que los demandantes no cierren, ni descarten las posibilidades que establece el ordenamiento jurídico, todas son factibles, pero deben argumentarse y fundamentarse y además ser objeto de la petición de sus demandas.