

**COMENTARIO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA
UNIÓN EUROPEA DE 19 DE MARZO DE 2020**

SÍNTESIS: La STJUE es favorable a los intereses del funcionario interino y nos va a ser de utilidad en los procedimientos judiciales en los que reclamamos que se reconozca el abuso en la contratación, se corrija con alguna medida que dé estabilidad al funcionario interino y que sea conforme con lo exigido por el TJUE y se sancione a la Administración pública condenándola a indemnizar los daños y perjuicios ocasionados.

En definitiva, la STJUE establece que sí hay abuso en la contratación, pero la solución no la concreta, la deja en manos de los Jueces españoles, que tendrán que hacerlo dentro de un marco o límites fijados por el TJUE. No sería extraño que España legislara próximamente para imponer esa medida correctora a los Jueces.

Como es bien sabido, hoy se ha publicado la esperada Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, STJUE) sobre el caso concreto de dos funcionarios interinos de la Comunidad Autónoma de Madrid.

Las apreciaciones de esta STJUE serán aplicables a todas las personas que estén en una situación comparable y hayan reclamado.

El resto de jurisprudencia ya existente se mantiene vigente y aplicable en cuanto no sea contraria a esta resolución.

El contenido de la STJUE lo podemos analizar de la siguiente forma:

1.- La concatenación de sucesivos nombramientos de funcionario interino para ocupar una vacante, o la prolongación de un único nombramiento que no tiene fecha de conclusión, es un abuso en la contratación y es contrario al Derecho de la UE.

La STJUE menciona que la Administración pública debe organizar -según los pasos y plazos que establece la ley española- los procesos selectivos necesarios para cubrir definitivamente las vacantes que ocupan funcionarios interinos, y prosigue afirmando que se ha constatado que esto no se ha producido en España y que, en todo caso, no tendría efectos negativos en la Administración pública infractora.

En nuestra opinión, se trata de una afirmación importante, ya que limita que la Administración pública pueda defenderse alegando que ha organizado procesos selectivos o que los esté organizando ahora, tras años de mantenimiento del abuso y fuera de los plazos legales; y a su vez, descarta las convocatorias de procesos selectivos como posible medida correctora o solución válida.

2.- Debe entenderse que la Directiva establece como objetivo que no se utilicen nombramientos de funcionario interino para cubrir necesidades permanentes, y la STJUE afirma con rotundidad que esto debe ser alcanzado.

La STJUE permite que España determine la forma exacta para lograrlo, pero descarta que se pueda hacer a través de procesos selectivos, la transformación de los funcionarios interinos en indefinidos no fijos y la indemnización económica, ya que considera que no cumplen con los requisitos que el TJUE exige a cualquier medida para poder considerar que es una solución que aporta estabilidad al trabajador y corrige el abuso en la contratación.

Por tanto, ese margen de actuación que se le deja a los Jueces españoles está limitado en el sentido de que no se admitirán soluciones vacías, inútiles o no disuasorias; en definitiva, que no logren alcanzar el objetivo de la Directiva.

La STJUE confirma lo que alegamos en los procedimientos judiciales: que la figura del funcionario interino está siendo mal empleada, lo cual debe ser declarado, corregido y sancionado por los Tribunales, caso por caso, y que esa corrección

seguramente pasa por alguna de las medidas que proponemos como parte demandante, que son disuasorias y que están en consonancia con lo que establece esta STJUE.

Es importante ser conscientes de que la STJUE afirma que existe el abuso y debe ser corregido con una medida disuasoria, por lo que desde el punto de vista de nuestra reclamación, el escenario futuro no es desde luego, desfavorable.

3.- La Administración pública no puede justificar el abuso en la contratación alegando que la ley española considera justificada esa concatenación de nombramientos porque se mantiene la urgencia y necesidad en el tiempo que dieron lugar al primero de ellos.

Las figuras temporales, como el funcionario interino, deben usarse para cubrir necesidades temporales, no pueden ser usadas para dar respuesta a necesidades permanentes y estables en materia de personal.

En nuestra opinión, es muy relevante tal apreciación, ya que desactiva uno de los argumentos de la Administración pública que sin duda consideraba importante para su defensa.

4.- La Administración pública no puede justificar el abuso en la contratación alegando que el funcionario interino ha consentido esta situación.

La STJUE confirma lo que ya alegamos en los procedimientos judiciales: la Administración pública tiene que cumplir la ley, tiene que contratar conforme a la legalidad y debe responder si no lo hace. No puede recaer en el trabajador, parte débil de la relación de trabajo, las transgresiones derivadas de qué modalidad contractual se emplea en cada caso en consonancia con la naturaleza temporal o permanente de la necesidad de trabajo.

CONCLUSIÓN

La STJUE que se ha publicado hoy, confirma que las bases sobre las que se asienta nuestra reclamación son acertadas: la figura del funcionario interino está creada para ser utilizada en unos supuestos determinados.

Desde hace mucho tiempo, la Administración pública la emplea para otros supuestos distintos, obteniendo un beneficio, en perjuicio del trabajador, vulnerando así el ordenamiento jurídico.

Eso constituye un abuso en la contratación y un fraude de ley, que debe ser reconocido en Sentencia, corregido (con alguna medida que cumpla con los requisitos que impone la UE) y sancionado (con una indemnización económica) por los Tribunales de Justicia.

La solución -esa medida correctora- no queda concretada en esta STJUE, pero lo importante es que tiene que haber una solución, no puede no haberla, y por ello, es reseñable que la STJUE ahonda en este punto y rechaza algunas posibles soluciones: las oposiciones abiertas, la transformación en indefinido no fijo, y la indemnización (que no debe confundirse con la indemnización que como sanción deberá imponerse a la Administración pública).

De lo anterior se desprende que la STJUE está descartando tres posibles soluciones, lo cual implica que está exigiendo una solución -a un problema- y además, revela que no valdrá cualquier solución. En consecuencia, se está afirmando en esta STJUE que existe un problema (el abuso de la temporalidad en la función pública española -que figura en las reclamaciones que interponemos ante los Juzgados-) y que hay que corregirlo (con una medida que determinará cada Juez español -dentro de unos límites y que deberá cumplir unos requisitos que garantizan que sea una verdadera solución). Esto es sumamente relevante.

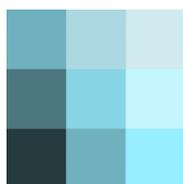
Es una STJUE importante y favorable, que nos confirma que existe el abuso en la contratación en el sector público español, que debe ser corregido con alguna medida que no se concreta porque deberá ser establecida por los Jueces españoles, respetando unos límites que fija el TJUE para que esa solución sea admitida y

válida. También confirma que estamos en una línea argumentativa muy acertada y nos aporta información muy relevante para los procedimientos judiciales.

Finalmente, en el escenario que nos deja esta STJUE, y que hemos descrito, no sería extraño que España legislara próximamente cuál va a ser la medida correctora que los Jueces españoles deberán aplicar y con la que pretende solucionar el abuso en la contratación en el sector público, por lo que consideramos prudente reclamar antes de que tal medida entre en vigor.

A 19 de marzo de 2020

Juan Selva Gallego



SELVA&LORENTE DESPACHO DE ABOGADOS

www.selvaylorente.com

Av/ Maisonnave 26, 1º Dcha., 03003 Alicante
C/ Almirante Cadarso 5, 1º, puerta 2, 46005 Valencia

Teléfono móvil: 669 14 05 26

Correo electrónico: info@selvaylorente.com