

Análisis

¿Fijeza de los interinos públicos?

La pretendida solución de la consolidación automática puede dar lugar a una multitud de reclamaciones legítimas de terceros en defensa de sus derechos

skoymas#mcfa@abdonped

Jesús Lahera Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense y consultor de Abdón Pedrajas

Las Administraciones públicas, en sus distintos niveles y especialmente en servicios públicos esenciales, han utilizado habitualmente contratos de interinidad y funcionarios interinos. El rígido modelo funcional y administrativo ha tenido el contrapeso de esta opción flexible del trabajo temporal, originando una intensa dualidad en el empleo público. La regulación de contratos de interinidad por vacante en el sector público (artículo 4 del Decreto 2720/1998) y de los funcionarios interinos (artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP-), sin una duración máxima, y la inaplicación de los límites legales al encadenamiento de contratos temporales en la Administración pública (DA 15 Estatuto de los Trabajadores), han desembocado en una bolsa de cientos de miles de interinos públicos de larga duración que reclaman la fijeza en sus puestos de trabajo. En este contexto, la jurisprudencia española y europea mantienen criterios difícilmente compatibles entre sí.

Por un lado, la jurisprudencia española ha mantenido, tradicionalmente, la imposibilidad de conversiones automáticas a fijos de interinos públicos, que provienen de situaciones irregulares o que superan los tres años de referencia para convocar vacantes (artículo 70 EBEP), porque ello atenta contra los principios constitucionales y legales de igualdad en el acceso al empleo público mediante convocatorias abiertas sometidas al mérito y capacidad (artículos 23 y 103.3 CE y 61 EBEP). Es por ello que el Tribunal Supremo creó, ante situaciones de contratación temporal irregular en el sector público, la figura del *indefinido no fijo*, pendiente de la cobertura definitiva de la correspondiente vacante, que confirma la imposibilidad técnica de la fijeza. La jurisprudencia ha ido reconociendo indemnizaciones idénticas a la del despido objetivo, 20 días salario/año, en estas extinciones de *indefinidos no fijos*, y, también, de contratos de interinidad con amortizaciones de las vacantes o que hayan superado, considerablemente, los plazos reglamentarios para su cobertura definitiva. La ausencia legal de indemnizaciones para este colectivo ha sido razonablemente corregida por los tribunales, pero sin reconocer la fijeza entre las consecuencias de una utilización irregular o abusiva del empleo temporal.

Por otro lado, la jurisprudencia europea aplica las reglas de limitación del encadenamiento de contratos temporales de la Directiva 1999/70 en las Administraciones públicas, para evitar abusos, tanto a personal laboral interino como a funcionarios interinos. Es por ello que el Tribunal Europeo ha reiterado la necesidad de España de desarrollar esta norma en el empleo



Una enfermera en el Hospital Río Hortega de Valladolid. EFE



Está claro que ya no es sostenible un modelo con esta dualidad, lo que debería motivar una profunda reforma

público con medidas efectivas que atajen estos abusos de temporalidad, como sanciones, indemnizaciones o cualquier medida disuasoria. Pero estas sentencias se remiten siempre al juez nacional para valorar una interpretación conforme a derecho europeo de las normas internas, sin imponer con efectos jurídicos la conversión a fijos de estos temporales, lo que se enfrenta a la jurisprudencia consolidada que niega esta posibilidad. La influencia del criterio europeo en la incorporación judicial de indemnizaciones en indefinidos no fijos e interinos parece evidente, pero ello no ha supuesto la admisión de la fijeza automática entre las consecuencias exigidas por la norma europea.

Lo más razonable, en este escenario, es que el TS eleve una cuestión prejudicial al TJUE preguntando directamente sobre la presencia o no en el derecho europeo de principios de igualdad en el acceso público con mérito y capacidad, que hacen aquí inviable la conversión a fijo del interino en el sector público. La llamativa contraposición jurídica entre la Constitución española y la norma europea, que vienen haciendo las organizaciones de intereses de este amplio colectivo, necesita de una aclaración del TJUE, a solicitud del TS, pues, probablemente, estos principios de igualdad en el acceso público tengan también reconocimiento en el Tratado de la Unión Europea. Debería quedar ya claro, sobre este tipo de premisa, el tipo de medida disuasoria y efectiva que debe cumplir España para evitar la utilización abusiva del empleo temporal público, ya sea una indemnización



La vía más recomendable y segura jurídicamente es la apertura de concursos-oposición, que tengan en cuenta los méritos específicos de los interinos

suficiente en las extinciones, sanciones a los funcionarios que cometen estas irregularidades de contratación, el reconocimiento sin sentencia de la condición de indefinido no fijo o, incluso, la propia fijeza, si es admitida por el TJUE.

Sin un pronunciamiento inequívoco del TJUE, sin remisiones a los jueces nacionales, es muy difícil solucionar el problema de los interinos públicos, pues la opción de la fijeza automática, como se pretende, puede dar lugar a multitud de reclamaciones legítimas de terceros, que hagan valer sus derechos de igualdad en el acceso al empleo público. Mientras tanto, la vía más recomendable y segura jurídicamente es la apertura de concursos-oposición, que tengan en cuenta los méritos específicos de los interinos, con planes presupuestados de consolidación de plazas estables, junto con la consagración legal de las indemnizaciones extintivas, que ya reconoce la jurisprudencia a interinos de larga duración. Finalmente, está claro que ya no es sostenible un modelo con esta dualidad, lo que debería motivar una profunda reforma del funcionamiento interno de las Administraciones públicas.