



# Informa

C/ Ferrocarril nº 5-1º 28045 Madrid  
Teléfonos 91 369 21 52, 91 369 17 17  
Correo electrónico [stemstes@stemstes.org](mailto:stemstes@stemstes.org)  
Página web: [www.stemstes.org](http://www.stemstes.org)

## **SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA ENSEÑANZA DE MADRID**

### Lee y difunde.

#### **En relación a las conclusiones de la Abogada General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Juliane Kokott, respecto a los procedimientos prejudiciales que afectan al personal interino.**

##### **¿A qué hacen referencia las conclusiones de la Abogada?**

El jueves 17 de octubre de 2019, la Abogada General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Juliane Kokott, hacía públicas sus conclusiones respecto a dos procedimientos judiciales que afectan al personal estatutario temporal de la Sanidad Pública de Madrid y que se refieren al cumplimiento, o no, de lo que dispone el Acuerdo Marco sobre Trabajo de Duración Determinada de 18 de marzo de 1999 (Directiva Europea 1999/70), especialmente en aquello referido a la cláusula 5. El TJUE ha de contestar una serie de preguntas que plantean los magistrados españoles sobre los procedimientos judiciales mencionados para asegurarse si se cumple o no la Directiva Europea. La sentencia se publicará, previsiblemente, a finales de año o principios de 2020 y es de obligado cumplimiento.

Las conclusiones a las que llega la Abogada General pueden tener consecuencias importantes si la sentencia se atiene a sus propuestas. Consecuencias que pueden afectar a los procedimientos selectivos. A pesar de que se refiere a la sanidad, las conclusiones son perfectamente extrapolables a conjunto de la función pública.

##### **¿Cuáles son esas conclusiones?**

En primer lugar, la renovación de los nombramientos de personal interino no responden al ejercicio de funciones limitadas en el tiempo o particularidades concretas del centro de trabajo, sino a funciones estructurales y permanentes en el tiempo, que son ocupadas año tras año por personas interinas, incumpliendo así lo que regula el TREBEP (una plaza que existiese durante tres años se ha de ofertar en los procesos selectivos).

En segundo lugar, para evitar el abuso en la contratación temporal, no basta la convocatoria de oposiciones, porque no hay ninguna otra medida que garantice los derechos recogidos en el Acuerdo Marco en caso de que no se supere el proceso selectivo. Por lo tanto, los denominados *procesos de estabilización y consolidación* derivados de los Acuerdos para la mejora del empleo público, firmados por las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF no son la respuesta a la situación de fraude de ley del personal interino.

En tercer lugar, la abogada también se pronuncia sobre las indemnizaciones y sanciones a la administración- que no existen actualmente- para evitar el abuso en la contratación temporal, y deja abierta tanto la posibilidad de mantener el personal en un puesto de trabajo como de indemnizar "a tanto alzado" aquel personal que se vea perjudicado. Eso podría afectar, incluso, a los concursos de traslados, cuando envían al paro personas interinas.

Igualmente, la Abogada General se pronuncia sobre si es requisito indispensable la impugnación previa de los ceses por acogerse al Acuerdo Marco. Si la sentencia atiende sus propuestas, cualquier persona interina con más de tres años de servicios que se vea afectado por cualquier procedimiento administrativo que conlleve su cese y no tenga opción a continuar trabajando, podrá demandar a la Administración y, o bien mantener un puesto de trabajo o bien acceder a una indemnización, hechos que debe marcar el tribunal de justicia español.

##### **¿Qué consecuencias puede tener la oferta pública de empleo masiva que proponen las Administraciones públicas si la sentencia mantiene las tesis de la Abogada General?**

Como acabamos de decir, si la sentencia se dicta en el mismo sentido que las conclusiones de la Abogada General, cualquier persona interina que se vea en la calle (no sólo por la oposición sino por otros procedimientos como el concurso de traslados) con una antigüedad mínima de tres años podría solicitar, como mínimo, una indemnización "a tanto alzado", es decir, más allá de lo que regula el Estatuto de los Trabajadores o la reforma laboral.

Desde el STEM entendemos que las conclusiones de la Abogada General del TJUE refuerzan las propuestas de nuestro Sindicato; ya que afirman que los actuales procesos de estabilización, basados en el concurso oposición de libre concurrencia, pueden suponer un ERE de importantes proporciones para el personal interino.

##### **Y ahora, un poco de historia**

Hace ya unos años que varios abogados españoles han hecho bandera judicial de la causa interina. En un primer momento, algunos apostaban por la conversión del personal interino en indefinidos no fijos por sentencia, lo que STEM y la Confederación de STES descartamos desde el primer momento dado que, entre otras cosas, jurídicamente era inviable. Las conclusiones de la Abogada General del TJUE también refuerzan esta tesis.

Para la Abogada General los procesos selectivos de libre concurrencia no son suficientes para garantizar el cumplimiento de la Directiva 1999/70. Y eso, entendemos, también refuerza la propuesta de STEM y de la Confederación de STES de un acceso diferenciado en el que se ofertan las plazas ocupadas por personal interino para el personal interino y las plazas de nueva creación para oposiciones de libre concurrencia. También reforzaría la propuesta de nuestro sindicato de establecer un procedimiento de consolidación basado en el artículo 61.6 del TREBEP, es decir, un procedimiento selectivo por concurso de méritos y no por concurso oposición.