

EL ABUSO DE TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y FIJEZA DEL FUNCIONARIO INTERINO

La más reciente sentencia del TJUE, de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59/22, C-110/22 y C-159/22), supone una conquista para los trabajadores temporales, entre ellos los trabajadores indefinidos no fijos, que vienen desde hace varios años reivindicando el reconocimiento del carácter fijo en sus relaciones laborales vinculadas a las Administraciones Públicas.

El fallo del TJUE anteriormente mencionado surge como respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, y **sanciona a España por la utilización fraudulenta y abuso de temporalidad en los contratos interinos de larga duración**, en claro incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, y contraviniendo el apartado 2) del artículo 10.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, realizando las siguientes aclaraciones:

1).- La transformación del trabajador temporal en indefinido no fijo no supone una medida sancionadora adecuada, ya que este último se considera asimismo trabajador temporal.

2).- Los procesos de consolidación del empleo de carácter temporal, adoptados en virtud de la Ley 20/2021, no cumplen con los objetivos perseguidos por la Directiva, si su "convocatoria es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de tales contratos de duración determinada".

3).- Los procesos selectivos para la cobertura de plazas asumidas por los trabajadores temporales no pueden considerarse como medidas idóneas para el cumplimiento de la Directiva.

4).- El pago de una indemnización a raíz de la extinción del contrato no cumple con el objetivo perseguido por la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

Además, el TJUE insiste en la inexistencia de medidas para prevenir y sancionar el abuso en la contratación temporal en la

normativa nacional española, señalando que la **conversión de los contratos de carácter temporal en contratos fijos** podría constituir, de esta forma, tal medida. No obstante, precisa también que la adopción de las respectivas soluciones corresponde a los tribunales internos.

Es, justamente, en este sentido que empiezan a pronunciarse los órganos jurisdiccionales españoles ante supuestos de interinidad abusiva, es decir, **declarando la fijeza de los trabajadores** y la improcedencia de su despido, en caso de que se verifique el mismo, condenando a las Administraciones Públicas a la **readmisión** de dichos trabajadores. Asimismo, condena a la Administración al pago de una indemnización persuasiva.

Así, a la vista de estos hechos, se espera que un elevado número de trabajadores temporales víctimas de la fraudulenta contratación de duración determinada pueda verle reconocida una plaza fija por la vía judicial, una vez que, tanto la jurisprudencia europea como los más recientes fallos de los tribunales españoles, apuntan en esa misma dirección.

En "**Bidón Abogados S.L.P.**", despacho multidisciplinar que mantiene una estrecha vinculación con el Derecho laboral, contamos con un equipo de Letrados altamente especializados en este tipo de procedimientos sobre contratación temporal en las Administraciones Públicas y despidos improcedentes, y en donde actualmente, estamos atendiendo a diferentes colectivos que demandan la reclamación de tales derechos.

Fdo.

Bidón Abogados S.L.P.