

# Economía

## Próximas sentencias La justicia europea dirá si más de medio millón de temporales públicos deben hacerse fijos

RAQUEL PASCUAL  
MADRID

El caso de un informático estatutario temporal interino del Servicio Madrileño de Salud (Semras) que suma 18 años en ese puesto eventual y los de cuatro odontólogos, también de la sanidad pública madrileña, que llevan entre 12 y 17 años encadenando distintos contratos temporales han llegado ya al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Todos ellos demandan que la Administración autonómica que les emplea sea sancionada por haber abusado de la contratación temporal y que esa sanción sea su conversión en personal fijo.

Las cifras de la Encuesta de Población Activa (EPA) indican que 843.300 empleados del sector público tienen un contrato interino (de sustitución de una plaza de funcionario o personal estatutario fijo) o directamente temporal. Esto supone el 26% de los 3,2 millones de empleados públicos. Y, de todos los temporales, entre 450.000 y 700.000 habrían estado encadenando este empleo más de dos años, según distintos cálculos. De hecho, la media de estas situaciones oscila entre los 8 y los 30 años. Este escenario afecta a todas las Administraciones y empresas públicas de toda España.

Todos estos empleados públicos con largos empleos temporales conocerán probablemente antes de final de año si la justicia europea les reconoce su transformación en fijos, como sanción a las Administraciones públicas españolas por abusar de todo tipo de contratación temporal para cubrir puestos estables y estructurales.

Este pronunciamiento judicial llegará con una sentencia por dos cuestiones prejudiciales presentadas al TJUE por los Juzgados de lo

Contencioso-Administrativo números 14 y 8 de Madrid.

Desde el despacho Aráuz de Robles Abogados, que representa a los empleados públicos que han motivado estas cuestiones prejudiciales, argumentan que estas situaciones de temporalidad reiterada en el tiempo en las plantillas de las Administraciones públicas contravienen la Directiva comunitaria 1999/70, sobre trabajo de duración determinada.

Esa directiva prohíbe a los empleadores —públicos o privados— el abuso en la temporalidad sucesiva. Es más, indica que las legislaciones estatales deben sancionar a los empleadores que cometan ese abuso. Además, precisa que la sanción en la ley no puede ser el despido del trabajador, sino que debe ser o bien la transformación en fijo del empleado eventual o el pago de una indemnización "proporcional, eficaz y disuasoria".

Existen otras referencias legales que apuntan a la conversión en fijos de estos trabajadores. Una sentencia del TJUE de 2006 —que ha sido seguida por numerosos pronunciamientos posteriores— indica que, en ausencia de sanción al empleador por abuso de temporalidad en la legislación nacional, el castigo deberá ser la firmeza del trabajador.

Asimismo, el pasado 31 de mayo el Parlamento Europeo aprobó una resolución en la que destaca que "la transformación de un contrato de duración determinada en un contrato indefinido constituye una medida para prevenir y sancionar de manera efectiva el abuso de los contratos de duración determinada, en el sector público y en el privado, y debe ser clara e incluida sistemáticamente por todos los Estados miembros en sus respecti-



Acceso al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en Luxemburgo. EFE

vas leyes laborales". Es más, el Parlamento apunta a que esta transformación en fijo del empleado público "no exime al Estado miembro de incluir, además, la posibilidad de que el trabajador afectado obtenga la reparación de los perjuicios sufridos en el pasado". Y, en el caso de que un Estado opte por penalizar el abuso de la temporalidad con una indemnización al trabajador, esta deberá ser "adecuada y eficaz y compensar ple-

namente todos los daños sufridos". Si bien esta resolución no es vinculante para los países.

### La ley no se cumple

Dicho esto, el abuso de la temporalidad durante años consecutivos en las Administraciones españolas también contraviene la legislación laboral nacional. En concreto, el artículo 10.4 del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se prevé que en el caso de las plazas cubiertas por interinos que ocupan vacantes para las que no hay funcionarios de carrera, dichas plazas "deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización".

Ante el inminente pronunciamiento del TJUE, decenas de juicios abiertos en España por demandas de firmeza han sido paralizados por los jueces a la espera de

conocer la opinión de la justicia europea. Sin embargo, las Administraciones, lejos de paralizar las ofertas de empleo público, las están agilizando. Así, en el caso de que el TJUE apueste por convertir en fijos a muchos de los trabajadores interinos y temporales, algunas Administraciones que están sacando estas plazas a oposición se pueden encontrar en la complicada situación de tener dos trabajadores para el mismo puesto.

Todo esto lleva al abogado del Estado en excedencia Javier Aráuz de Robles Dávila a mostrar su convicción de que el TJUE fallará a favor de que los jueces españoles determinen la transformación en fijos de los puestos en los que se comprueba el abuso de temporalidad.

Si bien, en el caso de que se obtenga este pronunciamiento, serán los trabajadores afectados los que, de forma individual, tendrán que reclamar judicialmente su firmeza.

El TJUE contestará a dos cuestiones prejudiciales antes de fin de año

Sentencias previas y el Parlamento Europeo apuestan por esta firmeza

### Lo que aclarará el tribunal

- ▶ **Las dos cuestiones prejudiciales** planteadas al TJUE incluyen 16 preguntas sobre cómo interpretar las situaciones de abuso de la temporalidad en el sector público y estas son algunas de las más relevantes que aclarará el tribunal.
- ▶ **¿Existe un abuso** por parte del empleador público cuando usa distintas formas de contratación temporales para el desempeño de forma permanente y estable de funciones propias de empleados estatutarios fijos y para cubrir necesidades no provisionales sino permanentes y estables?
- ▶ **Al no existir sanción** en la ley española, ¿puede considerarse sanción la decisión del empleador de sacar la plaza a oposición, aunque sin cese del trabajador, sin generar perjuicio al empleador?
- ▶ **¿Es la conversión** en "indefinido no fijo" una sanción eficaz?
- ▶ **¿Deben los jueces** adoptar medidas efectivas y disuasorias para sancionar el abuso de la temporalidad en las Administraciones?
- ▶ **¿Serviría como sanción** adecuada, proporcional, eficaz y disuasoria una indemnización por despido improcedente?
- ▶ **¿Cuál es el límite** consentido de la temporalidad?

**Decenas de juicios se han paralizado en España en los últimos meses a la espera de conocer la opinión de la Corte de Luxemburgo**