

FUNCIONARIOS INTERINOS DOCENTES Y LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, EN LAS SENTENCIAS 1425 Y 1426 DE 2018

I.- CONSIDERACIONES PREVIAS:

A).- Por algunos despachos jurídicos y algunas organizaciones sindicales se había propagado una “falsa expectativa” respecto al acceso de los funcionarios interinos docentes a la función pública sin tener en cuenta los principios de mérito, capacidad, igualdad y publicidad, recogidos en la Constitución española.

En la difusión de su falaz forma de acceso habían recurrido a solicitar que los Tribunales declarasen a los interinos, con más de tres años de servicio, como “indefinidos no fijos” en la Administración educativa, figura que creó el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, para aquellos empleados públicos, con relación laboral, que su acceso no había seguido los cauces legales o habían sobrepasado el tiempo de contratación como interinos.

Además ocultaban que la figura de “indefinido no fijo” guarda similitud con el funcionario interino, pues la duración de su contrato dependerá, en todo caso, que la plaza salga a concurso o sea ocupada por las formas legales de movilidad del personal laboral o sea amortizada.

B).- Para el tema que nos ocupa igualmente es importante distinguir, a efectos terminológicos y legislación aplicable, la figura del interino con relación laboral, “contratado”, y que finalmente es “despedido” frente a la figura del funcionario interino para el que se emplea el término de “nombramiento” administrativo y que finalmente es “cesado”.

Todos ellos son “contratados” o “nombrados”, por razones expresamente justificadas de necesidad o urgencia.

II.- LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO

1.- Los casos juzgados hacen referencia a un funcionario interino de Ayuntamiento, primero contratado laboral y después nombrado funcionario interino, en un período aproximado de 19 años, que es “cesado” en 2012 y una trabajadora del Servicio Vasco de Salud, relación estatutaria similar a la del interino, que fue igualmente “cesada” en 2012 tras 18 años de servicio, aproximadamente.

Ambos ceses fueron recurridos en primera instancia ante los Juzgados de lo contencioso-administrativo, que desestimó sus demandas.

Recurridas en apelación ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo contencioso-administrativo, tras plantear el Tribunal ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) varias cuestiones prejudiciales en relación con la aplicación del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, estimó parcialmente las demandas declarando la relación como “indefinida no fija”, incorporando esta figura construida por el TS para las relaciones de contratación laboral a estos funcionarios interinos nombrados administrativamente.

2.- Recurridas en casación ante el Tribunal Supremo, tras un análisis pormenorizado de la doctrina sentada por el TJUE en numerosas sentencias, relativas al Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, determina:

a).- La solución jurídica aplicable no es la conversión del personal que fue nombrado como funcionario interino en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, Sala de lo Social del TS.

Por ello declara la subsistencia de la relación de empleo, con los derechos económicos y administrativos que correspondan, desde la fecha de su cese y hasta que la Administración cumpla, en debida forma, lo que ordena el art. 10.1 del EBEP, ya que en el caso enjuiciado cubrían necesidades que, de hecho, no tenían carácter provisional sino permanente y estable.

b).- Los afectados por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene derecho a indemnización, dependiendo de las circunstancias de cada caso,

debiendo reconocerse en el proceso en el que se declare la existencia de abuso en la contratación y requiere que la parte demandante invoque los daños y perjuicios ocasionados y los acredite.

En consecuencia con lo manifestado, primero se deberá fijar el criterio empleado para declarar que estamos en presencia de una situación de abuso en los nombramientos y si la hubiera, mantener en su puesto al interino e indemnizar, si probara, los daños y perjuicios ocasionados una vez sea cesado.

III.- CONCLUSIÓN:

El TS señala que la situación de abuso en los nombramientos sentenciados no permite convertir al funcionario interino o empleada pública eventual en personal indefinido no fijo.

Como consecuencia del empleo abusivo de los nombramientos, en ambos casos, el TS considera que **subsiste la relación de empleo** con todos los derechos económicos y administrativos que se deriven, desde la fecha del cese declarado nulo ya en la instancia, ante el TSJ.

La Administración deberá aplicar la normativa correspondiente sobre cobertura de vacantes y el cese únicamente podrá tener lugar cuando se cubre la plaza, cuando termine la actividad si es de naturaleza temporal o cuando finalice la acumulación de tareas si ésta fuera la causa del nombramiento.

En los casos sentenciados la Sala entiende que los nombrados cubrían necesidades permanentes y no temporales.

El TS señala que la Administración debe valorar las funciones que prestan para determinar si procede la ampliación de la relación de puestos de trabajo (RPT) o por el contrario acudir a las formas de nombramiento temporal que proceda sin que se convierta en una situación temporal precaria.

Respecto a las indemnizaciones solicitadas por los recurrentes el Tribunal declara que no proceden pues los posibles perjuicios se reparan con el abono de las retribuciones desde el momento de su cese.

No obstante reconoce, en líneas generales, que los afectados por la utilización abusiva de nombramientos temporales tienen derecho a una indemnización dependiendo de las circunstancias, que deberán solicitarse en el mismo proceso en el que se dirime la existencia de situación de abuso.

IV.- FUNCIONARIOS INTERINOS DOCENTES:

Aunque la situación no es similar a la planteada ante el TS, en la mayoría de los casos el nombramiento de interinos docentes se hace de manera rotatoria cambiando cada año de destino. También tenemos el caso de interinos de larga duración manteniéndose en el mismo destino en especialidades muy concretas particularmente artísticas.

No obstante habría que analizar si las plazas ofertadas son de naturaleza temporal, como exige la normativa sobre funcionarios interinos, sustituciones por enfermedad, maternidad, bajas temporales... (Art. 10 EBEP), o, por el contrario, se trata de plazas que suponen una necesidad permanente, plazas estructurales.

No cabe duda que el Acuerdo firmado por UGT para la reducción de la temporalidad de los nombramientos interinos o eventuales en las administraciones hasta llegar a un máximo del 8%, podrá resolver la situación de temporalidad precaria de los interinos docentes y la utilización abusiva de estos nombramientos.

Madrid 10 de octubre de 2018.

GABINETE JURÍDICO DE ENSEÑANZA DE FeSP-UGT

JOAQUÍN CHÁVARRI