

## Normas & Tributos

# Los interinos 'perpetuos' pueden ser indefinidos 'no fijos' con derecho a paro

La Justicia Europea reconoce abuso en las contrataciones de la Administración

Xavier Gil Pecharromán MADRID.

Los jueces españoles podrán reconocer como trabajadores indefinidos no fijos a los interinos que hayan encadenado reiterados contratos de trabajo y reconocerles compensación por despido improcedente.

Así lo reconoce el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en una sentencia de 19 de marzo de 2019, en la que determina que incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales apreciar si ciertas medidas, como la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en indefinidos no fijos.

El TJUE considera que, en general, los interinos no tienen derecho a indemnización al cesar, tras rectificar su error en la sentencia Diego Porras, en la que sí que lo reconocía. La jurisprudencia europea avala la normativa española y la doctrina del Tribunal Supremo (TS), que establecen que no les corresponde el abono de indemnización cuando se acaba su contrato. Sin embargo, sí reconoce abuso del Estado en los casos de los interinos *perpetuos*.

### Medidas para prevenir

La sentencia reconoce que la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente constituye una medida adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes.

No obstante, el ponente, el magistrado Alexander Arabadjiev, ha aportado precisiones para orientar a jueces y magistrados. A este respecto, señala el Tribunal que "en caso de utilización abusiva por parte de un empleador público de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, el hecho de que el empleado público de que se trate haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones no priva de carácter abusivo, desde ese punto de vista, al comportamiento del empleador y no lleva a que el Acuerdo Marco -sobre el Trabajo de Duración Determinada- no sea aplicable a la situación de ese empleado público".

El Tribunal de Justicia considera que el objetivo del Acuerdo Marco consiste en establecer límites a la



Funcionarios y personal laboral de las Administraciones en una manifestación en 2018 contra la precariedad. EFE

utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada y se basa implícita, pero necesariamente, en la premisa de que, "debido a su posición de debilidad respecto del empleador, el trabajador puede ser víctima de una utilización abusiva, por parte de aquel, de relaciones laborales de

**El Ministerio dice que sigue trabajando en la aprobación de nuevas Ofertas de Empleo Público**

duración determinada sucesivas, aun cuando el establecimiento y la renovación de esas relaciones laborales se hayan consentido libremente, y en la premisa de que esta situación de debilidad podría disuadir al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario".

El TJUE estima que la cláusula 5 del Acuerdo Marco "carecería completamente de todo efecto útil si se privara a los trabajadores con contrato de duración determinada

de la protección que esta les otorga por el mero hecho de que hayan consentido libremente la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada".

### Aplicar el Derecho

También, declara que el Derecho de la UE no obliga a un tribunal nacional que conoce de un litigio entre un empleado público y su empleador a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco, dado que, como esta cláusula no tiene efecto directo, no puede invocarse, como tal, en un litigio sometido al Derecho de la Unión, para dejar sin aplicación una disposición del Derecho nacional que le sea contraria.

La sentencia dice también que la cláusula 5 del Acuerdo Marco se opone a una normativa y a una jurisprudencia nacionales en virtud de las cuales la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada se considera justificada por "razones objetivas" por el mero motivo de que dicha renovación responde a las causas de nombramiento previstas en esa normativa, es decir, razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de

programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, en la medida en que dicha normativa y jurisprudencia nacionales no impiden en la práctica al empleador de que se trate a hacer uso de esas renovaciones para dar respuesta a necesidades permanentes y estables en materia de personal.

### La Administración responde

Fuentes del Ministerio de Política Territorial y Función Pública han señalado a *elEconomista* que "la sentencia pone de manifiesto la necesidad de prevenir y evitar el uso abusivo de la temporalidad en la contratación o medidas equivalentes. La firme decisión del Ministerio es seguir trabajando en la aprobación de Ofertas de Empleo Público adecuadas y suficientes para prestar unos servicios públicos de calidad que, a su vez, eviten bolsas de temporalidad en el empleo".

"La temporalidad en la Administración General del Estado está por debajo del 8%, de ahí que todo nuestro esfuerzo será seguir bajando este porcentaje", han concluido.

@ Más información en [www.economista.es/ecoley](http://www.economista.es/ecoley)

## Es procedente el despido por insultar al hijo de los jefes

El fallo aduce un incumplimiento grave de la trabajadora

X. G. P MADRID.

Procede el despido de una trabajadora con 21 años en la empresa por llamar "gilipollas, niño y que no vales para nada" al hijo de sus jefes, que en esos momentos era su compañero de trabajo, ante el resto de las compañeras que trabajan en la empresa, según determina el Juzgado de lo Social nº 1 de Cáceres, en sentencia de 21 de febrero de 2020.

También, seis días después se dirigió a voces a la dueña del negocio, diciéndole que le firmara el paro y que se gastase el dinero de la indemnización que a ella le correspondía en medicinas.

El ponente, el magistrado Merreyes Jiménez, considera que "si prospera la demanda se simplificará diciendo que un trabajador que cobra una indemnización por ofender a su empresa-

**Si estaba descontenta con la empresa debió denunciarlo en su momento**

rio, y si no lo hace, que en el marasmo de robos, rapiñas, mentiras y abusos tenidos por impunes por unos jueces inanes, proferir una palabra de uso corriente cuesta su empleo a un humilde trabajador. Aquí solo se ha concluido, a la luz de las pruebas, de la ley y de la jurisprudencia que la interpreta, que existe un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones legales y convencionales por parte de la trabajadora".

Añade, el magistrado que, además, "si la empresa menoscabó antes sus derechos y le abocó a una situación de fundado disgusto que explicase su reacción, pudo y debió hacerlo valer en su momento. Los hechos posteriores evidencian que si tenía razones, las perdió. Así pues, y a salvo de superior criterio, considera el juzgador que el despido ha de ser considerado procedente".

Alfredo Aspra, socio director del Área Laboral de Andersen Tax & Legal, señala que el juez estima que "pensar que se deba obligar al empleador a confiar y convivir con un asalariado suyo que así se conduce lo considera el juzgador sumamente injusto".