

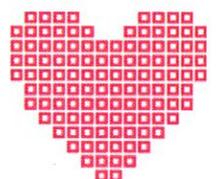
## Sentencia del JDo Contencioso Admtvo nº 4, de Alicante, de 8 de junio.

1.- Hemos tenido conocimiento de la reciente sentencia del Juzgado de lo contencioso-administrativo de Alicante de 8 de junio de 2020 (P.A.813/2019) que estima el recurso contencioso-administrativo planteado por una funcionaria interina de larga duración (12 años), que accedió a su empleo habiendo superado en su día un concurso de meritos para formar parte de una bolsa, y que, en su fallo, reconoce, «como situación jurídica individualizada el derecho de la recurrente al reconocimiento de su condición de empleado público fijo y a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeña con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera comparables, sin adquirir la condición de funcionario de carrera».

2.- Ante este pronunciamiento, que vendría a crear una nueva figura de empleado público, a sumar a las ya existentes, la de empleado público fijo, con permanencia en el puesto de trabajo y los mismos derechos y con sujeción al régimen de de estabilidad que rige para los funcionarios, pero sin adquirir la condición de funcionario de carrera, lo primero que tenemos que pedir es cautela, siendo conscientes de que la misma estará sometida a recurso de apelación ante la Sala contencioso-administrativa del Tribunal Superior de Justicia correspondiente, y en su caso al posible recurso de casación por interés casacional ante la Sala contencioso-administrativa del Tribunal Supremo, que, como sabemos, ya ha tenido ocasión de pronunciarse.

Hay que recordar que, en la STS de 26 de septiembre de 2018, dictada en el recurso 1305/2017 -caso Castrejana López-, ya se dijo que el remedio al abuso -constatado y probado- de la temporalidad del personal funcionario interino *no es la conversión en indefinido ni fijo ni ninguna otra figura análoga propia de la jurisdicción social, sino el mantenimiento de la relación funcional, hasta que esa Administración cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y hoy en el mismo precepto del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

3.- Desde la FSC de CCOO, antes de hacer una somera referencia a los términos de la sentencia, una vez más queremos reiterar nuestro firme compromiso con la estabilidad del personal interino y temporal, siempre atendiendo a los cauces legalmente establecidos para no frustrar lo que tiene que ser el mecanismo que acabe de una vez por todas con esta situación de precariedad.



En cuanto al contenido de la sentencia, comienza por analizar profusamente el marco normativo y los efectos de la legislación de la UE, con eficacia directa de la aplicación de las Directivas, en este caso la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo temporal, en el ordenamiento interno de los estados.

Haciendo referencia a lo que indica la Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, (Asuntos C-103/2018 y C-429/2018), que “corresponde en cada caso concreto a las autoridades nacionales adoptar medidas que no sólo deben ser proporcionadas, sino también lo bastante efectivas y disuasorias”, añadiendo esta misma sentencia, que “cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada, **es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores, efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso, y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión**”.

Y analizando la situación particular del presente caso, concluye que, resulta evidente que el Ayuntamiento de Alicante ni cumplió con la obligación de ejecutar la oferta de empleo público en el plazo máximo de 3 años previsto en la norma, - para proceder a la cobertura definitiva de la plaza vacante mediante el correspondiente proceso selectivo, ni amortizó la misma, optando por cubrir dicha vacante con personal temporal, pese a que el artículo 10.1 del EBEP sólo prevé esta figura para supuestos puntuales y coyunturales de “necesidad y urgencia” justificada.

Por lo que es evidente el abuso de la contratación temporal, que no sólo infringe la normativa interna, sino que además es incompatible con la Directiva 1999/70/CE.

Entendemos que, en España, no existe una indemnización específicamente prevista para sancionar los abusos incompatibles con la Directiva, ni tampoco existe ninguna norma que permita multar a las autoridades o administraciones empleadoras responsables de estos abusos, de modo que establecer una indemnización que fuera lo suficientemente eficaz y disuasoria y que además protegiera debidamente al empleado público, alcanzaría una cifra tan elevada que difícilmente podría ser satisfecha por la Administración, concluye que :

**“la medida sancionadora más acorde y equilibrada, p a r a dar cumplimiento a los fines de la Directiva comunitaria -con la debida protección de los empleados públicos víctimas del abuso-, es el de la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija.”**

Pero añadiendo a continuación que la solución jurídica adoptada no va a implicar la transformación de la funcionaria interina en funcionaria de carrera, sino que la fijeza se va a materializar en el reconocimiento del derecho de la actora a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeña con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera comparables, sin adquirir la condición de funcionario de carrera.



4.- Como hemos venido manifestando desde CCOO, de nuevo se hace patente la necesidad de una acción legislativa que regule de una vez estas situaciones de precariedad y abuso en el empleo público, poniendo en marcha, de una vez por todas, las medidas disuasorias y sancionadoras para evitar el abuso o fraude en la contratación, que debe conllevar además la sanción y responsabilidad de los gestores públicos que la incumplan.

A la vez que exigimos al Gobierno y al conjunto de administraciones públicas, responsabilidad, cumplimiento de los acuerdos, reconocimiento de toda la experiencia y profesionalidad del personal que se encuentra en esta precaria situación, absolutamente ajeno a su voluntad, así como, una vez hayamos superado el estado de alarma como consecuencia de la propagación del COVID-19, se agilicen todos los procesos selectivos, con especial atención a los de estabilización y consolidación en el empleo, así como a la urgencia en eliminar la tasa de reposición.

Por último, instamos igualmente al Gobierno a acometer los planes de empleo necesarios para recuperar el empleo público perdido, poner en marcha las medidas necesarias para evitar la disminución del empleo público como consecuencia de las jubilaciones por el envejecimiento de las plantillas y reforzar los servicios públicos, que se han visto, ahora más que nunca, imprescindible para garantizar los derechos a la ciudadanía.

Madrid, 12 de junio de 2020

