

Empleo público en la Administración de Justicia y sistema de acceso



Las cosas tal como son

Dada la trascendencia de este asunto, las dudas que se están generando, el gran número de consultas que nos habéis trasladado y la utilización interesada que se pretende hacer de ello por determinados colectivos y algún sindicato o asociación de nuevo cuño (asij) que promete la consolidación al personal interino, desde CSIF queremos aclarar lo siguiente:

1º [La Directiva 99/70 CE incorpora al Derecho de la Unión un Acuerdo](#) que ha servido de base para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores temporales en todos los sectores de actividad. En el sector público, CSIF ha

recurrido a ella para conseguir en los tribunales el reconocimiento de trienios o de la carrera profesional entre otras cuestiones al personal interino. No obstante, en el propio Acuerdo se reconoce la importancia de la existencia de contratos temporales ya que “responden a necesidades de los propios empresarios y trabajadores bajo determinadas circunstancias”. Es decir, **no toda situación de temporalidad puede calificarse de abusiva**, a la luz de esta directiva, por el mero hecho de tener una duración determinada. Bajo estos principios, la Directiva ha sido transpuesta al ordenamiento jurídico español, entre otras leyes en el [RD Ley 2/2015 TRET](#), [RD Ley 5/2015 TREBEP](#), [Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario](#) y, más recientemente, en la LOPJ, que ha establecido medidas para evitar y sancionar el abuso en la contratación temporal a través de medidas distintas proporcionadas a los distintos regímenes jurídicos laborales (social o administrativo).

3º A pesar de todo lo que se ha dicho al calor de las conocidas resoluciones del 14 de septiembre de 2016, **las sentencias del TJUE**, en la resolución de las cuestiones prejudiciales (consultas) que le plantean los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros sobre la interpretación y aplicación del Derecho de la Unión, éstas **no otorgan derechos individuales a ningún ciudadano europeo en particular**. Por otro lado, el TJUE en las recientes sentencias de 5 de junio de 2018 [C-677/16](#) y [C-574/16](#), 25 de julio de 2018 [C-96/17](#) y 21 de noviembre de 2018 [C-619/17](#) ha matizado mucho el planteamiento inicial sobre el que se fundamentaban los fallos del 14 de septiembre de 2016 en relación, entre otras cosas, al derecho a indemnización o al derecho a la fijeza en el puesto en relación con la normativa nacional aplicable al acceso a la función pública.

4º Como el propio TJUE repite sin cesar, “**no corresponde al TJUE pronunciarse sobre la interpretación del derecho interno**” sino que es el órgano judicial nacional, que remite la consulta, el que debe decidir si la situación de hecho que se les presenta reúne o no los requisitos establecidos en la interpretación que el TJUE hace sobre el Derecho de la Unión, en este caso, sobre la interpretación de las cláusulas de la Directiva 99/70. Es el órgano judicial, español en nuestro caso y en última instancia el Tribunal Supremo dado el valor de su jurisprudencia, el que debe interpretar si se produce o no una situación de abuso en la contratación temporal, si existe un fijo comparable o no, si existen o no medidas proporcionadas, equivalentes, disuasorias y efectivas para impedir ese abuso y, en caso de que no existan, aplicar una medida de ese tipo para sancionar el abuso en caso de que se pruebe su existencia.

5º En relación con asuntos que han sido objeto de consulta al TJUE, **el Tribunal Supremo ya ha dictado dos sentencias**. [La STS número 1426/2018](#) que corresponde al asunto que motivó la cuestión prejudicial [C-197/15](#) que es la única que se refiere a personal funcionario, en este caso, un arquitecto interino del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y la [STS nº 207/2019](#) que corresponde al asunto que motivó las cuestiones prejudiciales [C-596/14](#) y [C-619/17](#) en relación con una laboral interina del Ministerio de Defensa.

En la primera, el Tribunal Supremo acoge la doctrina constitucional ([ATC 364/1991, de 10 de diciembre](#)) en la que se dice claramente que los órganos judiciales deben “evitar que el recurso a la estabilidad en el empleo pueda ser utilizado para consolidar, en perjuicio de aspirantes legítimos, un acceso y permanencia en la función pública sin condiciones de igualdad y sin respetar los principios de mérito y capacidad”. En esa misma sentencia, el Tribunal Supremo descarta convertir la relación laboral de este funcionario interino en indefinido no fijo, pues considera que la medida de declarar nulo el cese y su posterior readmisión hasta que se decida amortizar la plaza o proveerla por personal titular es medida equivalente y efectiva para evitar el abuso que se estaba produciendo.

En la segunda, el pleno del Tribunal Supremo revoca la indemnización concedida por el TSJ de Madrid a esta trabajadora laboral interina del Ministerio de Defensa en un recurso de casación para unificación de doctrina en el que aplica las valoraciones hechas por el TJUE en la cuestión prejudicial [C-677/16](#) en el sentido de que es conforme a la Directiva que una modalidad de contrato temporal tenga distinta indemnización que uno fijo, en caso de despido y que incluso, no tenga indemnización alguna. Es cierto que el tema de la indemnización no queda del todo cerrado con esta sentencia, al menos en el ámbito de la jurisdicción social, a la que se refiere este



IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO

Por la recuperación del poder adquisitivo y la homologación de salarios



asunto, ya que el TS no entra a analizar el concepto de previsibilidad y de inusual duración del contrato temporal que se recoge en la sentencia del TJUE mencionada.

6º Entre **otras sentencias desestimatorias de la pretensión de fijeza** en el puesto de trabajo en aplicación de esta directiva se encuentra una sobre una reclamación de **Médicos Forenses interinos** de la Administración de Justicia, que también tienen su estatuto jurídico en la LOPJ ([sentencia 232/17 de la Sección 3ª Sala de lo contencioso de la Audiencia Nacional](#)), Recurso Apelación 7/2017 (PA 135/2016, del Juzgado Central de lo Contencioso nº 10) en donde se hace eco de la jurisprudencia del TS y del TC además de sentencias de referencia del TJUE en relación con la Directiva a cuestiones prejudiciales [C-586/10](#) y [C-22/13](#) y otros.

7º En definitiva, hasta la fecha no hay, pues, ninguna sentencia en España que otorgue a algún ciudadano la condición de funcionario de carrera sin haber pasado por un proceso selectivo bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Y ello en aplicación no sólo de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sino también como consecuencia de la aplicación de la doctrina del propio TJUE.

8º En relación con el artículo 61 del TREBEP, por el que con carácter excepcional y por ley se podría establecer un sistema de concurso de méritos para el acceso a la Administración, el Tribunal Constitucional ha establecido los límites de esa excepcionalidad. Entre ellas la que **descarta el pretendido acceso restringido** que desde estas nuevas organizaciones se reclama, pues uno de los requisitos necesarios, el de la "excepcionalidad", también está tasado de forma reiterada en la jurisprudencia constitucional, cuyos supuestos admitidos resultan inaplicables para la Administración de Justicia pues literalmente requiere que esta excepcionalidad se justifique "en la singular, puntual y transitoria necesidad de tener que poner en funcionamiento una nueva organización de las Administraciones autonómicas resultante de la asunción de competencias que antes correspondían al Estado" (SSTC [27/1991](#), de 14 de febrero, [16/1998](#), de 26 de enero, [12/1999](#), de 11 de febrero)

9º La mayor parte de asuntos que se han ventilado en el TJUE son de personal laboral y estatutario por lo que, salvo la sentencia antes citada del Supremo sobre el arquitecto interino del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz con el resultado ya explicado, no hay ninguna otra referencia que pueda aplicarse a la Administración de Justicia. Es cierto que existen dos cuestiones prejudiciales presentadas por sendos juzgados de lo contencioso administrativo de Madrid y, en **CSIF**, estamos a la espera de conocer la decisión del TJUE en primer lugar y, posteriormente, la de los órganos judiciales españoles remitentes de la consulta y, en su caso, del Tribunal Supremo, aunque los antecedentes no aventuran que la solución que se pueda dar al caso difiera de los últimos pronunciamientos citados más arriba.

10º En relación con los Acuerdos de [29 de marzo de 2017, para la mejora del empleo público](#) y el de [4 de diciembre de 2018 firmado por CSIF con el Ministerio de Justicia](#) es necesario ponerlos en el contexto de una alta temporalidad en la Administración pública, en general y en la de Justicia en particular: Los objetivos perseguidos son:

1. **Reducir** la tasa de temporalidad, a unos niveles conformes al funcionamiento normal de una administración teniendo en cuenta las circunstancias que se pueden dar en la gestión de personal (bajas, excedencias, fallecimientos, incapacidades, por un lado, y, fundamentalmente, ofertas de empleo público, por otro). En el acuerdo se ha fijado el tope del 8% en un umbral de tres ofertas de empleo público. Es decir, siempre se va a necesitar una bolsa de interinos para cubrir las necesidades temporales de personal.
2. **Garantizar** la oferta anual de, al menos, del 100% de la tasa de reposición para mantener esa tasa de temporalidad en el tope establecido.
3. **Establecer** procesos selectivos que, dentro del respeto de los principios constitucionales de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, permitan a los funcionarios interinos hacer valer su experiencia en la Administración pública, en general y, en nuestro caso, en la Administración de Justicia. En términos del TJUE es necesario ofrecer una opción real de acceder a un puesto de trabajo fijo, pero respetando los principios constitucionales de acceso al empleo público conforme a la interpretación dada por el TC y el TS, tras varios años de congelación con la excusa de la crisis.

11º Otra de las medidas que se han introducido para evitar los abusos en la contratación temporal es la **limitación temporal de los puestos de refuerzo**. Esta medida ya se encontraba en el acuerdo de 18 de diciembre de 2015 firmado por **CSIF** y que ahora está en la nueva redacción dada al [Art. 489.4 de la LOPJ](#) tras la última reforma.

Sin perjuicio de lo anterior, **CSIF** va a seguir atento a las distintas resoluciones que se vayan dictando a este respecto, tanto por el TJUE como por los Tribunales españoles, de lo que os informaremos puntualmente. No obstante, os recordamos que nuestra asesoría jurídica está a disposición de todos nuestros afiliados para ampliar esta información, resolver cualquier duda o estudiar su caso de cara a una posible reclamación.

Del mismo modo, **CSIF** sigue comprometido con la mejora en la protección social de todos los trabajadores y, en particular, de todos los funcionarios de Justicia con independencia del tipo de relación laboral que tengan, pero siempre con respeto a la legalidad vigente, de forma coherente, sin promesas vacías, ni brindis al sol, ni jugando con el dinero y la esperanza ajena.