

El Tribunal Supremo modifica su criterio sobre la duración de un contrato de interinidad por vacante en el sector público tras la sentencia del TJUE

Por otra parte, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid da la razón a CCOO y anula la exclusión de 84 plazas de PAS Laboral indefinido no fijo de la URJC de los procesos de estabilización de empleo temporal

El Tribunal Supremo modifica su criterio sobre la duración de un contrato de interinidad por vacante en el sector público tras la sentencia del Tribunal Superior de Justicia Europea (TJUE)

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo (TS) [reunida en pleno para examinar la incidencia de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021 en diversos recursos](#), ha acordado modificar el criterio que venía manteniendo hasta ahora en sus sentencias en relación con la duración del contrato de interinidad por vacante en el sector público, de tal forma que entiende que, a partir de ahora:

1. **La duración máxima del contrato será la del tiempo que duren los procesos de selección para cubrir la vacante.**
2. Salvo que en la normativa o convenio en vigor se establezca algún otro criterio en cuanto a los plazos de convocatoria de los procesos selectivos, se entiende que **una duración superior a tres años debe considerarse injustificadamente larga, lo que comportará que el trabajador interino pase a ostentar la condición de indefinido no fijo**. Evidentemente este reconocimiento no será automático, sino que los tribunales de justicia determinarán que, en caso de demanda de la persona interesada, esta será la doctrina jurídica a aplicar por el tribunal correspondiente.
3. **El cómputo de este plazo de tres años no puede verse interrumpido por normas presupuestarias sobre paralización de ofertas públicas de empleo**, ya que la cobertura de vacantes cubiertas por trabajadores/as interinos/as no implica incremento presupuestario. Es decir, el plazo de tres años no podrá superarse de ningún modo, ni siquiera si las normas presupuestarias paralizan la convocatoria y resolución de las ofertas públicas de empleo.

Esta doctrina se ha reflejado ya en una primera [sentencia nº 649/2021 de la Sección 1ª de lo Social del TS](#), publicada el 29 de junio de 2021 refleja estos nuevos criterios. Esta es la sentencia que motivó el pronunciamiento del TJUE el pasado 3 de junio. En todo caso, se debe tener en cuenta que **este criterio será de aplicación únicamente al personal laboral al ser la Sala de lo Social del Tribunal Supremo la que se ha pronunciado**.

De esta forma, el Pleno de la Sala de lo Social del TS modifica su doctrina por unanimidad y concluye que un contrato de interinidad por vacante de más de tres años es, con carácter general, abusivo, asumiendo la sentencia de TJUE de 3 de junio 2021 (C-726/19), que declaraba ilegal ligar la interinidad a procesos selectivos sin plazo y criticando que la normativa española no incluya "ninguna medida destinada a prevenir y en su caso sancionar la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos".

La Sala de lo Social, con este acuerdo, vuelve a la doctrina de 2014. De este modo, los magistrados entienden que la duración máxima de un contrato de interinidad será la del periodo de tiempo durante el que se prolongue el proceso de selección para cubrir dicha vacante, y fija un máximo de tres años para que judicialmente pueda entenderse que



se adquiere la condición de trabajador indefinido no fijo. Con este nuevo cambio de criterio doctrinal, la persona trabajadora tendría derechos indemnizatorios, en principio a razón de 20 días por año trabajado, si se mantiene lo que venían marcando las sentencias.

El contenido de esta resolución es importante porque a los ojos de la Sala IV del Tribunal Supremo:

- ✓ **Primero: cabe entender que se ha producido un abuso, aunque no se haya producido propiamente una «sucesión» de contratos.**
- ✓ **Segundo: la contención presupuestaria no justifica la extensión temporal de la interinidad por vacante.**
- ✓ **Tercero: fija un plazo de 3 años máximo para la interinidad por vacante, precipitando la conversión en INF.**
- ✓ **Cuarto: la figura de Indefinido no Fijo es una reacción adecuada para combatir el abuso.**
- ✓ **Quinto: el cese por cobertura reglamentaria de la plaza supone el reconocimiento de una indemnización de 20 días con un máximo de 12 meses.**

Esta modificación de la doctrina del TS evidencia la necesidad inaplazable de buscar una solución definitiva al abuso de la temporalidad, en todas sus manifestaciones, en las administraciones públicas, solución que debe pasar necesariamente por un reconocimiento justo y adecuado del trabajo desarrollado por este colectivo. **Para CCOO, la prioridad fundamental siempre es la estabilidad en el empleo y el incremento de las plantillas.** No obstante, la comunicación del TS va en la línea de la reivindicación de CCOO en las negociaciones con Función Pública en relación con las indemnizaciones, también para funcionariado interino, y que sean tanto para nombramientos futuros como para los anteriores. **Desde CCOO entendemos que, para solucionar el problema de la temporalidad, resulta imprescindible:**

1. **Convocar en un plazo ajustado todas las ofertas de empleo público pendientes** y los correspondientes procesos de estabilización y consolidación.
2. **Eliminar la tasa de reposición como referencia para la limitación del número de plazas de las Ofertas de Empleo Público**, así como situar la temporalidad por debajo del 8% en todas las administraciones y el sector público, dando así cumplimiento íntegro a los acuerdos suscritos en 2017 y 2018.
3. **Los procesos de consolidación y estabilización deben llevarse a cabo con seguridad jurídica** para las personas afectadas, dentro de los marcos legales establecidos y reconociéndose al máximo la experiencia profesional del personal interino o temporal, atendiendo a su situación y estableciendo sistemas encaminados a la consolidación del empleo de una manera real y efectiva.

El TSJM anula el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid que autorizó la convocatoria pública de 417 plazas de PAS en lo relativo a la exclusión de 84 plazas de indefinidos no fijos de la URJC

En otro orden de cosas, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (TSJM) ha estimado el recurso contencioso-administrativo interpuesto por CCOO, contra el Acuerdo de 9 de enero de 2019 del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid por el que se autoriza a las universidades públicas de Madrid a proceder a la convocatoria pública de 417 plazas de personal de administración y servicios y **ANULA dicha resolución SÓLO en cuanto a la desestimación de la solicitud formulada en su día por CCOO pidiendo que se incluyeran las 84 plazas del personal indefinido no fijo de la URJC dentro de la convocatoria pública de 417 plazas de PAS.**

El 9 de enero de 2019 el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (CM) autorizó a las universidades públicas de Madrid a proceder a la convocatoria pública de 417 plazas de PAS para la estabilización de empleo temporal. La distribución de las plazas autorizadas es la siguiente:

Universidad	TOTAL PAS	Plazas autorizadas	
		Distribución orientativa por colectivos	
		PASF	PASL
UCM	126	36	90
UC3M	90	54	36
UPM	71	46	25
UAM	54	14	40
UAH	44	23	21
URJC	32	28	4
Total	417	201	216

En este mismo Acuerdo, se desestimaba la solicitud de inclusión de 84 plazas de la URJC ya que la CM entendía que no cumplían el requisito de tratarse de personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial. Se trata de plazas de indefinido no fijo por acuerdo entre la universidad y las organizaciones sindicales. Estas plazas **equivalen a**

un 17,77% del total de plazas solicitadas por el conjunto de las universidades, y la decisión de la CM negaba la posibilidad de las personas que ocupan dichas plazas a poder estabilizar su relación laboral.

Por lo tanto, y considerando que la plantilla del PAS de la URJC se compone de 679 personas trabajadoras en el momento en que se solicitaron las plazas de estabilización, con un 35,9% de temporalidad, la aprobación de únicamente 32 plazas sobre un total de 116, que cumplían los requisitos para poder ser solicitadas, supone reducir en un 72,41% el número de plazas de carácter temporal que podían ser objeto de estabilización, lo que, en la práctica, suponía una vulneración evidente no sólo de los criterios que deben cumplir las plazas que puedan ser incluidas en estas convocatorias sino, y especialmente, del objetivo que figuraba en la propia norma y consistente en alcanzar un máximo del 8% de temporalidad en la URJC .

Con esta sentencia, el TSJM admite la argumentación defendida por CCOO al entender que:

1. **Se trata de plazas de carácter estructural y dotadas económicamente, ocupadas por personal de forma temporal e ininterrumpidamente en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017.**
2. **Estas plazas estarían incluidas en el ámbito de la tasa para la estabilización del empleo temporal al ser el personal indefinido no fijo personal temporal**, con unas características muy concretas, pero temporal en todo caso. Y dichas plazas deben ser proveídas por los cauces pertinentes para poner fin a su temporalidad.

La realidad es que, tal y como señala en la sentencia, *“la propia Comunidad de Madrid acepta que los indefinidos no fijos son trabajadores temporales y que los puestos ocupados de esta manera deben cubrirse por los procedimientos reglamentarios. Lo que niega es que los 84 trabajadores de la Universidad Rey Juan Carlos fueran indefinidos no fijos, pues esta condición sólo puede ser reconocida por sentencia judicial”*. Sin embargo, el tribunal señala que *“lo cierto es que la condición de fijo sólo puede adquirirse por la superación de un proceso selectivo, de modo que el personal de la Universidad no puede consolidar una plaza que no ha ganado en la forma procedente”*. Es decir, el TSJM señala que lo condición de fijo sólo puede adquirirse por la superación de un proceso selectivo y el personal temporal, del que forma parte el indefinido no fijo, debe tener derecho a consolidar una plaza mediante la superación de un proceso selectivo.

Esta sentencia:

1. **No afecta a las plazas ya incluidas en el Acuerdo de 9 de enero de 2019 por el que la CM autorizó a las universidades públicas madrileñas a proceder a la convocatoria pública de 417 plazas de PAS para la estabilización de empleo temporal.**
2. **Viene a reconocer el derecho de un colectivo, el del personal indefinido no fijo, a poder estabilizar sus puestos de trabajo y superar una situación de indefinición en su situación laboral que en nada ayuda ni a las personas afectadas ni a la administración pública en la que desarrollan su trabajo.**

En todo caso, la sentencia no es firme y puede ser recurrida en casación por la Comunidad de Madrid.

CCOO defiende que la estabilización de empleo temporal debe incluir todas las plazas ocupadas temporalmente siempre y cuando cumplan los requisitos legales exigibles, evitando cerrar en falso estos procesos y mantener bolsas de temporalidad que desvirtuarían la naturaleza de los procesos de estabilización de empleo temporal.



Madrid, a 30 de junio de 2021

