



STAJ exige acabar con el empleo precario en Justicia y que se convoquen todas las plazas vacantes.

La Justicia europea declara injustificada la utilización de contratos o relaciones laborales de duración determinada para situaciones permanentes.

En estos días hemos conocido dos sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que podrían afectar de forma drástica a la política de oferta de empleo público que viene manteniendo el Estado.

Lo primero que hay que advertir es que ninguna de ellas se refiere a funcionarios de Justicia y que, además, una de ellas, ni siquiera se refiere a un funcionario, sino a personal laboral.

Abuso en los nombramientos de personal eventual para cubrir necesidades permanentes.-

Una de esas sentencias declara que la práctica habitual que tiene la Administración de **encadenar nombramientos de personal eventual para puestos de trabajo que deberían ser cubiertos por personal fijo no está justificada** y es contraria al Acuerdo Marco incluido en el Anexo a la Directiva 1999/70, en materia de duración de los contratos de trabajo (o relaciones laborales), siendo abusiva la utilización encadenada de ese tipo de nombramientos, de manera que se vulnera la normativa europea cuando se utilizan para cubrir necesidades permanentes y estables.

Trasladado esto al ámbito de la Administración de Justicia, es **flagrante el uso abusivo que se hace de la figura del interino**, cuyo empleo es siempre precario, ya que existe un elevadísimo porcentaje,

superior al 30%, de puestos vacantes mientras las ofertas de empleo público no llegan ni al 5 por ciento del total de plazas.

Además, en la Administración de Justicia se recurre, cada vez con más frecuencia, a la figura del funcionario interino de refuerzo, utilizándolo en numerosas ocasiones para cubrir necesidades permanentes, pervirtiendo, por tanto, el objetivo de la figura del interino de refuerzo (que, dicho sea de paso, no está regulada expresamente en la LOPJ). Todos conocemos los casos de refuerzos que se prorrogan y permanecen años y años. De ahí que **STAJ** haya luchado con insistencia en que esas plazas, que realmente son estructurales por responder a necesidades permanentes y estables, se conviertan en plantilla. En este sentido, suscribió un acuerdo con el Ministerio de Justicia a finales de 2015, que debe ser cumplido ya. En cambio, muchas CCAA se niegan a aplicar esta medida. Ahora tendrán que hacerlo, tras la sentencia de la UE.

Por otra parte, no puede olvidarse que los funcionarios interinos son los primeros perjudicados de esta política, pues a su empleo precario se une la imposibilidad de acceder como funcionarios de carrera, dadas las insignificantes ofertas de empleo que se convocan cada año, desde hace mucho tiempo, y el nulo reconocimiento que se hace de su experiencia. Por ello es preciso, por un lado,

convocatorias con plazas suficientes, y por otro, reconocer la experiencia acumulada de esos funcionarios año tras año, valorándola en **concurso oposición** que respete los principios de mérito y capacidad.

Como consecuencia de todo lo anterior, desde **STAJ** hemos exigido al Ministerio de Justicia (una vez más, pero ahora con otro argumento añadido), que:

- Incluya en la Oferta de Empleo Público para el año 2017 el número total de plazas vacantes existentes en todo el Estado, tras los correspondientes concursos de traslado.
- Convoque procesos selectivos que incluyan el concurso oposición como modalidad de acceso.
- Dicte una norma de carácter estatal que obligue a todas las Administraciones con competencias en Justicia a **convertir en plantilla las plazas de refuerzo estructurales**, y utilizar en lo sucesivo esta figura única y exclusivamente para necesidades coyunturales específicas y transitorias, incrementando las plantillas para adecuarla a las necesidades reales.
- Potencie los servicios de apoyo provinciales, como medida más eficaz para atender esas necesidades coyunturales.

¿Indemnizaciones por ceses del personal interino?

La otra sentencia de la que hemos tenido conocimiento estos días se refiere al derecho a percibir indemnización por extinción de la relación laboral de una trabajadora interina del Ministerio de Defensa. Lo primero que debemos advertir, es que se trata de personal laboral, por tanto sometido al Estatuto de los Trabajadores (con alguna especialidad). No es una funcionaria interina, que se rige por el Derecho Administrativo y, en nuestro caso, más concretamente por la Ley Orgánica del Poder Judicial, fundamentalmente.

Y sucede que en el Estatuto de los Trabajadores se establece una indemnización para los trabajadores con contrato indefinido, pero no para los trabajadores interinos, lo cual, según declara el TJUE, es contrario al Acuerdo Marco incluido en el Anexo de la Directiva 1999/70, pues trata de peor manera a los trabajadores interinos, que no tendrían derecho, según el E.T., a indemnización alguna por despido.

Sin embargo, en nuestro caso, se trata de situaciones distintas, pues en el caso de los funcionarios interinos, el trabajador comparable sería el funcionario de carrera. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado reiteradamente que la diferencia de trato que no se basa en la duración determinada o indefinida de la relación de servicio, sino en su carácter funcional o laboral, no está incluida en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por ese Acuerdo marco.

Por tanto, con quien debe compararse el funcionario interino a estos efectos es con el funcionario de carrera, y para éste no está establecida legalmente ninguna indemnización por cese.

En consecuencia, **el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no está amparando posibles reclamaciones de indemnizaciones por cese de funcionarios interinos, pues la sentencia se refiere a un diferente trato entre trabajadores fijos laborales y trabajadores interinos laborales, y no entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos.**

Otra cuestión sería que pudiera entenderse que los funcionarios interinos, por estar nombrados con carácter temporal, debieran percibir algún tipo de indemnización en el momento de su cese, pero en eso la sentencia que comentamos no ha entrado. **Por ello debemos esperar a las resoluciones que dicten los juzgados españoles a raíz de estas sentencias para determinar el alcance que estas puedan tener para los funcionarios de justicia.**