

# Interinos en el sector público



**JESÚS LAHERA FORTEZA**

PROFESOR DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE Y CONSULTOR DE ABDÓN PEDRAJAS & MOLERO

Las Administraciones públicas, en sus distintos niveles y especialmente en servicios estratégicos como la sanidad o la educación, han utilizado habitualmente contratos de interinidad. El rígido modelo funcional y administrativo ha tenido el contrapeso de la opción flexible laboral del empleo temporal. La dualidad y precariedad laboral no ha sido así exclusiva del sector privado sino que ha alcanzado a los servicios públicos con especial intensidad.

El ajuste público obligado por la crisis económica y los difíciles equilibrios presupuestarios de los últimos años ha sido soportado esencialmente por los trabajadores precarios en las distintas Administraciones. La extinción de los contratos de interinidad sin indemnización, por vacante o por largas sustituciones o en la formulación específica del personal estatutario de la sanidad, ha expulsado del empleo público a un colectivo muy amplio de personas sin recibir compensaciones económicas. Este ajuste público a coste cero ha sido de los efectos más perversos del modelo español de dualidad laboral.

Afortunadamente, la jurisprudencia española y europea ha ido corrigiendo esta anomalía, al ofrecer la protección en las indemnizaciones de los fijos a los trabajadores interinos del sector público. La equiparación de estas extinciones de los interinos con los despidos objetivos de 20 días salario/año (artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores -ET-) ha tenido tres secuencias, culminadas con las mediáticas sentencias del Tribunal Europeo (TJUE) de 14 septiembre de 2016, que deben ser situadas en este contexto.

En una primera secuencia, el Tribunal Supremo (TS) reconoció que los contratos de interinidad por vacante, habituales en el sector público con plazos indeterminados, no podían extinguirse por amortización de la plaza convocada. La antes defendida condición resolutoria que ponía fin a estos contratos, sin coste extintivo, fue reconducida a un despido objetivo por causas organizativas con la indemnización de 20 días salario/año del interino (STS de 24 de junio de 2014 en adelante).

En una segunda secuencia, la jurisprudencia española aplicó también las consecuencias indemnizatorias y pro-

cedimentales de un despido objetivo a las extinciones de los denominados contratos indefinidos no fijos, que devienen de situaciones de temporalidad irregular, en su mayor parte interinidades. La cobertura fija de la plaza se convirtió en causa objetiva de extinción de estos contratos (STS de 8 de julio de 2014 en adelante).

Ahora, finalmente, gracias a la jurisprudencia europea, esta doctrina está calando también en el abundante personal temporal estatutario de la sanidad pública y en las interinidades susceptibles de ser contrastadas con un fijo comparable. Las tres sentencias del TJUE de 14 septiembre de 2016 atienden a estos supuestos del sector público español, a la luz de la no discriminación de temporales exigida por la Directiva europea 1999/70. De un lado, señalan contrario a derecho europeo el abuso en el habitual encadenamiento de contratos precarios del sector público sanitario, lo que planteará conversiones a fijos y la aplicación en su caso de extinciones objetivas. De otro lado, equipara las indemnizaciones del despido objetivo de un fijo con las extinciones de interinos sus-

“  
El ajuste público al que ha obligado la crisis económica ha sido soportado esencialmente por los trabajadores precarios de las Administraciones”

ceptibles de esta comparación, lo que abrirá reclamaciones de todo tipo en la dirección acogida ya en la sentencias del Tribunal de Justicia de Madrid de 5 octubre de 2016.

En definitiva, la ausencia de protección económica en las extinciones de los contratos de interinidad en el sector público está dando paso a un tratamiento equiparable al del personal laboral fijo. Las Administraciones públicas tienen, por ello, que cambiar su modelo de empleo. Ya no es útil ni eficiente combinar, como vasos comunicantes, personal sujeto a la rigidez del estatuto administrativo con temporales bajo la flexibilidad laboral sin coste extintivo. Es necesario romper esta dualidad, con efectos perversos, y disminuir la precariedad en sectores tan estratégicos y con personal tan cualificado como la sanidad o la educación, a cambio también de ofrecer más flexibilidad en la gestión de sus recursos humanos. Es necesario un modelo de empleo público donde el reparto de flexibilidad y de costes sea mucho más equitativo que ajustar las cargas de trabajo a través de la precariedad laboral.