



Federación Aragonesa de Sindicatos de Enseñanza de C.G.T. (FASE-CGT)

Zaragoza TEL: 976 922002 Plza Santa Cruz, 2-4
enseñanza.zaragoza@cgtaragoniarloja.org
Teruel TEL: 978 61 92 65 Av. de Segorbe, 2, puerta 8
cgtense.teruel@gmail.com
Huesca TEL: 974 23 84 04 C/ Cabestany, nº 2-1º, ofi. 3
cgthu.educa@gmail.com

<https://www.cgтарagon.org/fedens/>
www.facebook.com/CGTEnseAragon/
[@cgt_ense_aragon](https://twitter.com/cgt_ense_aragon)

PROPUESTA DEL GOBIERNO, DEL MINISTRO ICETA, PARA AFRONTAR LA DEMANDA DE EUROPA DE ACABAR CON EL FRAUDE DE LEY DE LOS Y LAS INTERINAS

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó recientemente una sentencia que sentenciaba la existencia de abusos por la Administración española sobre la duración de los contratos de interinos y dejaba en manos de los tribunales nacionales determinar cuál es la sanción apropiada para sancionar esas conductas; entre las que se mencionaba reconocerles una indemnización disuasoria.

El TJUE no respondía de manera afirmativa a que la medida que procede para este caso sea la fijeza en el puesto de estos trabajadores (tal y cómo pedían los demandantes), sino que establecía que son los tribunales españoles los que deben acordar la medida que consideren oportuna para sancionar los abusos de la Administración.

En concreto, el tribunal europeo mencionaba tres ejemplos, que son las medidas que le han trasladado desde los juzgados españoles. "Incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar" decidir si "la organización de procesos selectivos" (oposiciones) para que se ocupen definitivamente las plazas de estos interinos en fraude durante años, "la transformación de dichos empleados públicos en 'indefinidos no fijos'" y "la concesión a estos empleados públicos de una indemnización" equivalente a la del despido improcedente "constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos", recoge la sentencia.

El TJUE dejaba abierta la opción de que los tribunales españoles se decidan sobre esas tres medidas (sacar plazas a oposición, declararles 'indefinidos no fijos' y la indemnización equivalente al despido improcedente)

¿CUÁL ES LA RESPUESTA DEL GOBIERNO ANTE LA RESOLUCIÓN DE EUROPA?

La respuesta del Gobierno es modificar el Estatuto Básico del Empleado Público para intentar evitar las tres medidas que propone el Tribunal de Justicia de la Unión Europea; en concreto se regula la posibilidad de despedir a los y las interinas que lleven más de 3 años en una plaza y la negación de las indemnizaciones por despido.

¿QUÉ DICE EUROPA SOBRE LA PROPUESTA DE ICETA?

Este pasado 3 de junio el TJUE sacaba una nueva resolución que pone en duda la nueva reforma del ministro Iceta.

<https://confi legal.com/20210604-el-tjue-cuestiona-la-reforma-que-iceta-planteo-sobre-el-ebep-y-abre-la-puerta-a-que-la-fijeza-resuelva-la-problematica-de-los-interinos/>

Pero las sentencias de tribunales españoles contradicen las propuestas de Iceta. En concreto las que niega a los y las interinas el derecho al reconocimiento del complemento económico vinculado a la carrera profesional que si tienen los funcionarios de carrera. El Tribunal Supremo dio la razón al TSJ de Valencia sobre el derecho del colectivo interino a cobrar este complemento y de manera retroactiva.

Modificación artículo 10 del EBEP:

Artículo 10. Funcionarios interinos.

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4 de este artículo.

b) La sustitución transitoria de los titulares.

b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

2. La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El punto 1.2 indica que «la selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad», y que «el nombramiento derivado de los procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera o expectativa de permanencia».

3. El cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

El punto 1.3 recoge que el cese del personal funcionario interino se producirá, en todo caso, de forma automática y se formalizará de oficio por la Administración que corresponda, por las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin que ninguna de ellas genere derecho a indemnización:

- a) cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.
- b) por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- c) por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
- d) por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
- e) Por la falta de capacidad manifestada por el rendimiento insuficiente que no comporte inhibición y que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas al puesto.
- f) Por la no superación del periodo de prueba, equivalente a la mitad de la duración máxima prevista para el nombramiento, sin que en ningún caso pueda ser superior a tres meses, en los términos en que se desarrolle por las leyes de función pública.

4. En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

El punto 1.4 señala que en el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión de puestos previstos en la normativa de cada Administración Pública.

En caso de que no tenga lugar dicha cobertura, la plaza deberá obligatoriamente incluirse en la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio en el que se produzca su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

Añade que el nombramiento del personal interino podrá mantenerse hasta que finalice la ejecución de los procedimientos anteriores siempre que la correspondiente convocatoria se publique dentro del plazo de tres años desde su nombramiento, y que de no cumplirse lo anterior, transcurridos tres años desde el nombramiento se producirá el cese del funcionario interino, sin que pueda cubrirse esa vacante en el plazo de un año.

5. A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

El punto 1.5 especifica que al personal funcionario interino le será aplicable, con los efectos que de ello se deriven en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal, al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento o a las circunstancias que lo hayan motivado, el régimen general del personal funcionario de carrera en materia de:

- a) Acceso al empleo público y pérdida de la condición de funcionario;
- b) Jornada y horario de trabajo;
- c) Vacaciones y aquellos permisos y licencias relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral o por causa de enfermedad;
- d) Situaciones administrativas previstas en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 89. Si la situación administrativa generase reserva de puesto de trabajo, el personal interino cesará en todo caso en los supuestos del apartado 3 del presente artículo.
- e) Movilidad para víctimas de violencia de género y terrorista;
- f) Deberes y Código de conducta;
- g) Régimen de incompatibilidades y régimen disciplinario, excepto la sanción de demérito.

Añade que en el caso de que el personal funcionario interino, tras la superación del correspondiente proceso selectivo, adquiera la condición de personal funcionario de carrera, se procederá al reconocimiento periodo de interinidad previo, a efectos de carrera profesional, en los términos de las leyes de función pública que desarrollen este Estatuto.

«Dicho reconocimiento solo desplegará los efectos económicos y administrativos que corresponda a partir de fecha de la toma de posesión como personal funcionario de carrera en la Administración Pública de que se trate y de acuerdo con las reglas de carrera que resulten de aplicación», agrega.

En el punto dos se introducen una **nueva disposición adicional decimoséptima**, que queda redactada en los siguientes términos:

Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en el artículo 10 y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal funcionario interino.
2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos de personal, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.
3. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

6. El personal interino cuya designación sea consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas.

Incluye un plazo un año desde la entrada en vigor para la adecuación de la legislación específica del personal docente y del personal estatutario de los Servicios de Salud, y señala que no será de aplicación al personal interino nombrado con anterioridad a la entrada en vigor.

