

El éxito
de su procedimiento
en las mejores manos



FONTQUERNI
Procuradores

DERECHO A INDEMNIZACIÓN DE UN FUNCIONARIO INTERINO

Por
Jordi Fontquerni i Bas
Procurador de los Tribunales
España

Es bien sabido como la interinidad es un sistema excepcional de provisión de puestos de trabajo que se lleva a cabo de forma no permanente y en atención a razones de urgencia. La interinidad no supone nunca permanencia, sino provisionalidad o temporalidad en el desempeño de una determinada función, en atención a las circunstancias objetivas que pueden concurrir y siendo precisa su provisión, la Administración Pública acude a la interinidad hasta que se cubra la plaza por el procedimiento de provisión que corresponda y por funcionario de carrera. Por lo tanto, la situación de interinidad, provisional por su propia naturaleza, puede cesar en cualquier momento, sin que existan garantías ni compromiso alguno por parte de la Administración Pública de su prolongación en el tiempo.

El denominado funcionario interino ha tenido su razón de ser en la frecuente incapacidad de la propia Administración Pública en cubrir todas las vacantes que se producen. Como es difícil de poder prever de antemano, el personal no permanente de carácter interino sufre a los titulares de los puestos de trabajo vacante, con la finalidad de que el interés público no quede afectado, mientras se produce la convocatoria de provisión normal de dichos puestos de trabajo. La interinidad no supone más que una situación intermedia o un intervalo hasta que ocupa la plaza vacante el nuevo funcionario público de carrera nombrado para el puesto de trabajo que en ese momento, desempeña un funcionario interino. Por ello, un funcionario interino, a diferencia del funcionario de carrera carece de fijeza y seguridad en el puesto de trabajo.

Esta característica del funcionario interino delata, por un lado, su naturaleza jurídica temporal y precaria. Por otro lado y por conexión con dicho rasgo esencial, su diferenciado régimen jurídico con el funcionario de carrera, pues el artículo 10.3 de la Ley 7/2007 dispone que su cese se producirá, además de las causas previstas en el artículo 63, *cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento*.

El éxito
de su procedimiento
en las mejores manos



FONTQUERNI
Procuradores

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se han presentado algunos recursos jurisdiccionales, para intentar reconocer el derecho del funcionario interino a percibir una indemnización económica por parte del Ayuntamiento demandado, en caso de cese, lo mismo que ocurre en la relación jurídico laboral. Ello se produce cuando se acredita una utilización abusiva de nombramientos continuos o encadenados del funcionario interino, lo que mereció la atención del Tribunal Supremo que se pronunció en su sentencia de 26 de septiembre de 2018 (rec. cas. 1305/2017) y en la que se negó, en principio, el derecho a percibir la indemnización propia de la relación laboral.

En la anterior sentencia del Tribunal Supremo y a efectos del reconocimiento de la indemnización solicitada, se requirió la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) depende de las circunstancias singulares del caso.
- b) debe determinarse, si procede, en el mismo proceso en que se declara la existencia de la situación de abuso.
- c) requiere que la parte demandante deduzca tal pretensión, invoque en el momento procesal oportuno qué daños y perjuicios, y por qué concepto o conceptos en concreto, le fueron causados;
- d) acredite por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho, la realidad de tales daños y/o perjuicios, de suerte que sólo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación o determinación del *quantum* de la indemnización debida.

Además, el concepto o conceptos dañosos o perjudiciales que se invoquen, deben estar ligados al menoscabo o daño, de cualquier orden, producido por la situación de abuso, pues ésta es su causa, y no a hipotéticas equivalencias, al momento del cese e inexistentes en aquel tipo de relación de empleo, con otras relaciones laborales o de empleo público.

Ante las discrepancias que aparecen en las sentencias de algunos órganos jurisdiccionales, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, dictó sentencia el 22 de enero de 2020, en la que se lleva a cabo una interpretación del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, en el caso de una solicitud de indemnización por despido después del cese de un funcionario interino por ocupar plaza de un funcionario de carrera.

Despacho Fontquerni Procuradores

Procuradores de los Tribunales desde 1981

Servicio integral de gestión procesal en todos los Partidos Judiciales de España

Sede Central Barcelona

Gran Vía de Les Corts Catalanes 133 – 4º 3ª 08014 Barcelona, España

Tel: 93 300 1800 • procuradores@fontquerni.com • www.fontquerni.com

El éxito
de su procedimiento
en las mejores manos



FONTQUERNI
Procuradores

En dicha sentencia, el Tribunal de la UE no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los funcionarios interinos ni a los funcionarios de carrera, cuando se extingue la relación de servicio, mientras que sí la prevé para el personal laboral fijo cuando finaliza el contrato de trabajo por concurrir una causa objetiva. Tampoco se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna por cese a los funcionarios interinos, mientras que al personal laboral temporal sí se le concede cuando finaliza el contrato de trabajo.

El Tribunal de la UE interpretó la Cláusula 4ª del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70, que en relación con el principio de no discriminación, dispone lo siguiente en su apartado 1:

Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Y, asimismo, la cláusula 5 del Acuerdo Marco, titulada Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva, que dispone:

A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán, de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales.
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos o relaciones de duración determinada.
- c) número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

Pero como principio general, es obvio, que el Derecho español no reconoce a los funcionarios de carrera un derecho a percibir, al extinguirse su relación de servicio, una indemnización económica, como si que se reconoce en la relación laboral. Pero también es cierto que los funcionarios interinos no

Despacho Fontquerni Procuradores

Procuradores de los Tribunales desde 1981

Servicio integral de gestión procesal en todos los Partidos Judiciales de España

Sede Central Barcelona

Gran Vía de Les Corts Catalanes 133 – 4º 3ª 08014 Barcelona, España

Tel: 93 300 1800 • procuradores@fontquerni.com • www.fontquerni.com

El éxito
de su procedimiento
en las mejores manos



FONTQUERNI
Procuradores

reciben un trato menos favorable que los funcionarios de carrera, ni se ven privados de un derecho que se confiera a éstos, ya que ni los funcionarios interinos ni los funcionarios de carrera perciben la indemnización. En estas circunstancias, la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el pago de indemnización alguna por extinción de la relación de servicio ni a los funcionarios interinos ni a los funcionarios de carrera.

Además, incluso comparando la relación jurídica administrativa con la laboral, sería necesario comprobar si concurre una razón objetiva, por la que la finalización de la relación de servicio de los funcionarios interinos no deba dar lugar al abono de indemnización alguna, mientras que los trabajadores fijos perciben una indemnización cuando son despedidos por alguna de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

En este aspecto, también el TJUE ha declarado en sentencias de 5 de junio de 2018 y 21 de noviembre de 2018, que de la aplicación del artículo 53, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, el objeto específico de la indemnización por despido establecida en esa disposición, al igual que el contexto particular en el que se abona, constituyen una razón objetiva que justifica una diferencia de trato como la mencionada en el apartado anterior.

En el mismo sentido se debe tener en cuenta que la diferencia de trato entre las dos categorías de empleados públicos temporales, no se basa en la duración determinada o indefinida de la relación de servicio, sino en su naturaleza funcional o laboral, dicha diferencia no está incluida en el ámbito de aplicación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, tal como se declara en otra sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 14 de septiembre de 2016.

En consecuencia, se debe estar siempre con la verdadera naturaleza jurídica de la relación administrativa o laboral, en este caso, de un funcionario interino, y no con la posibilidad de importar de otras ramas del Derecho, conceptos indemnizatorios que no existen en la función pública.

Despacho Fontquerni Procuradores

Procuradores de los Tribunales desde 1981

Servicio integral de gestión procesal en todos los Partidos Judiciales de España

Sede Central Barcelona

Gran Vía de Les Corts Catalanes 133 – 4º 3ª 08014 Barcelona, España

Tel: 93 300 1800 • procuradores@fontquerni.com • www.fontquerni.com