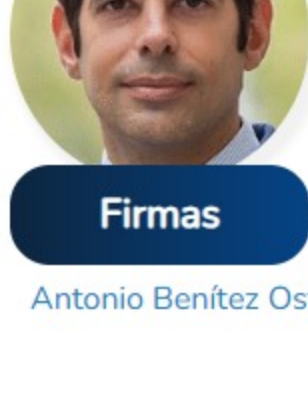




Firmas

Antonio Benítez Ostos

Opinión / ¿En qué punto se encuentran nuestros tribunales sobre el reconocimiento de una indemnización a favor de los interinos?



Antonio Benítez Ostos, Socio - Director de Administrativando Abogados, da su valoración sobre las posibles indemnizaciones a interinos.

20/6/2025 05:35 | Actualizado: 19/6/2025 17:37

En esta noticia se habla de:

Administrativando Abogados

Antonio Benítez Ostos

En el cuerpo de la noticia se indicaba:

“En su último fallo, emitido el 13 de junio del año pasado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea [TJUE], no solo urgía a España a convertir en indefinidos a aquellos interinos que venían encadenando contratos temporales durante años como compensación, sino que abría la puerta a que aquellos que hubieran logrado una plaza fija tras años como temporales también pudieran reclamar una indemnización. Sin embargo, este derecho tiene fecha de caducidad y concluirá dentro de un mes, el próximo 13 de junio. Los empleados en esta situación que no hayan reclamado una compensación perderán la posibilidad de hacerlo una vez que se cumpla un año desde el fallo europeo».

En realidad, **la cuestión relativa al abuso de la temporalidad en el empleo público y sus consecuencias es un tema que a día de hoy está lejos de aclararse**, cada día aparece más embrollado y por tanto es pasto de conjeturas, especulaciones o lecturas interesadas que impiden racionalizar una salida al mismo.

DOS JURISDICCIONES DISTINTAS CON SOLUCIONES DISPARES

Dada la doble tipología de empleados públicos, personal funcionario y personal laboral, intervienen en caso de conflictos jurídicos dos jurisdicciones distintas que ofrecen soluciones dispares, hasta cierto punto lógico, dadas las fuentes normativas de cada relación jurídica, el Derecho Administrativo, en el que priman los intereses públicos frente a los particulares, y el derecho laboral, más tuitivo para el trabajador.

La sentencia del TJUE a que se hace referencia al comienzo de esta columna tiene por objeto resolver dos cuestiones prejudiciales planteadas por un Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Barcelona en el contexto de sendos litigios contra la Generalidad de Cataluña, sobre la interpretación de la cláusula 5 del Acuerdo Marco que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo.

En primer lugar, **se hace necesario destacar que esta sentencia zanja de una vez el debate sobre la fijeza**, al establecer de forma explícita que, dada la configuración de la propia cláusula 5ª, **la fijeza no puede exigirse si es una medida contra legem**. Pese a lo que aún sostienen algunos interesados en mantener viva esta cuestión, esta posibilidad ha quedado definitivamente cerrada (tanto en el ámbito funcionarial como laboral).

Como espeta el Tribunal Supremo, en el caso de España el impedimento que advertimos no es de mera legalidad sino de constitucionalidad. En efecto, admitir la conversión pretendida supondría, no ya una decisión contra legem, sino contra Constitutionem.

Vulneraría elementos esenciales de la configuración de la **función pública** dispuestos por el constituyente, centrales en su operatividad que, además, se integran en los derechos fundamentales de los aspirantes a acceder al empleo público y han sido asumidos por la conciencia social como rasgos distintivos de dimensión subjetiva de las Administraciones Públicas.

COMPENSACIÓN O INDEMNIZACIÓN

La cuestión que aún no resulta pacífica es la relativa a la compensación o indemnización a favor de quienes han sufrido el abuso en la contratación o nombramiento interino.

En primer lugar, debemos recordar el art. 2.6 de la Ley 20/2021, que establece:

«Corresponderá una compensación económica, **equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, **hasta un máximo de doce mensualidades**, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de **estabilización**.

«En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades».

Para el TJUE (apartado 79 de la sentencia de 13 de junio de 2024), **una compensación económica con un doble límite máximo en favor únicamente del empleado público afectado que no supere los procesos selectivos no parece constituir una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivas relaciones de empleo de duración determinada** y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión, y, por consiguiente, no parece constituir, por sí sola, una medida proporcionada y suficientemente efectiva y disuasoria para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas conforme al Acuerdo Marco.

¿EN QUÉ SENTIDO SE HAN MANIFIESTADO LOS TRIBUNALES NACIONALES SOBRE ESTA MATERIA?

En cuanto a la jurisdicción contencioso-administrativa, la doctrina del asunto Generalitat de Catalunya en relación a los perjuicios que puedan haber sufrido quienes hayan sido objeto de nombramientos temporales abusivos, no ha sido suficiente para modificar la jurisprudencia precedente, expuesta en sentencia del Tribunal Supremo de 22-2-2023, que es suficientemente explícita y se mantiene en la misma línea hasta hoy:

“El deber de reconocer una indemnización de naturaleza sancionadora, como respuesta a una situación contraria a lo establecido en la cláusula 5 del Acuerdo Marco, no viene impuesto por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea atinente a la cláusula 5 del Acuerdo Marco; jurisprudencia que ha afirmado de manera inequívoca que dicha cláusula 5 «[...] no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez nacional.[...]».

«[...] La interpretación tiene sus límites y, si se adoptan criterios hermenéuticos no aceptados en la comunidad jurídica o se incurre en puro decisionismo, el órgano jurisdiccional deja de operar dentro del sistema de fuentes establecido, con el riesgo de caer en la arbitrariedad. **Y, como se ha visto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no da base para otorgar indemnizaciones con una finalidad sancionadora, al margen de daños efectivos e identificados**”.

A pesar de la posterior sentencia del TJUE de junio de 2024, que como hemos visto consideraba que la compensación prevista en el artículo 2.6 Ley 20/2021 no constituía una medida adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivas relaciones temporales de empleo, el Tribunal Supremo en la muy reciente sentencia de 25-2-2025 no ha variado su línea argumental y sostiene:

«Nuestro ordenamiento jurídico no conoce la figura de las indemnizaciones de carácter punitivo que, si bien existe en algunas legislaciones, no es propia de las que se inscriben, como la española, en el llamado sistema continental. Y, de otro, hemos dicho que las pretensiones de resarcimiento por esta causa deben apoyarse en la justificación de los perjuicios efectivamente sufridos (...). Naturalmente, la cuantía de la indemnización en las ocasiones en que se considere procedente habrá de corresponderse con la entidad de los daños de toda naturaleza sufridos y que sean imputables al abuso. O, de ser el caso, en la medida en que establezca el legislador».

Parece que, en el ámbito administrativo, nuestros Tribunales se mantienen en una línea unívoca.

DIVERGENCIAS EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL

En la jurisdicción social, hay mayores divergencias. Aportamos a título ejemplo **varias sentencias, incluso de mismo Tribunal con respuestas diferentes**. Así, el Tribunal Superior de Xustiza de Galicia en sentencia de 28-6-2024, sostenía que la indemnización de 20 días es insuficiente para sancionar debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada y eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión, al igual que el TSJ de Castilla y León-Valladolid, sentencia de 10.06.2024, que considera que la indemnización correcta que debe aplicarse es la correspondiente a un despido improcedente. El TSJ de Andalucía también mantiene que la reacción compensatoria frente al abuso debe ser la indemnización por despido improcedente en la sentencia 6 de noviembre 2024.

Sin embargo, el TS ha mantenido que el importe de 20 días sigue siendo adecuado (SSTS 2 de julio 2024, rec. 3516/2023; 15 de enero 2025, rec. 5579/2023; y 5 de febrero 2025, rec. 5573/2023).

Además de la cuantía de la indemnización, también es objeto de discrepancia si la indemnización de veinte días por año ha de reconocerse siempre en el caso de extinción por cobertura de la plaza de contratos INF, aunque después pueda producirse una nueva contratación.

Para el TS, está clara la procedencia de la indemnización: la extinción de la relación laboral indefinida no fija por la cobertura reglamentaria de la plaza conlleva el abono de una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con el límite máximo de 12 mensualidades, considerando al efecto que la suscripción de un contrato temporal ulterior supone una nueva relación laboral entre las partes.

Es decir, el hecho de que posteriormente al cese se suscribiera un nuevo contrato temporal con el mismo empleador no deja sin efecto la citada extinción contractual.

LA CASUÍSTICA ES VARIADA

Este criterio ha sido matizado por otros Tribunales, que rechazan la indemnización apuntando que en nuestro sistema jurídico es presupuesto esencial de toda indemnización la existencia de un perjuicio (artículo 1101 del Código Civil), y no se puede apreciar perjuicio cuando a resultados del proceso selectivo da lugar a la extinción de la relación laboral temporal INF y al nacimiento de una relación laboral indefinida ordinaria o como funcionaria (STSJ Galicia 11 de noviembre 2024, STSJ Cataluña 17 de febrero 2025, TSJ de Aragón, 10 de enero 2025).

En conclusión, desde **Administrativando Abogados**, hemos podido detectar que en esta materia de indemnización por cese en la relación temporal indefinida hay una variada casuística, en la que los Tribunales de lo social valoran si ha habido novación o extinción contractual y la concurrencia de algún perjuicio para el trabajador.

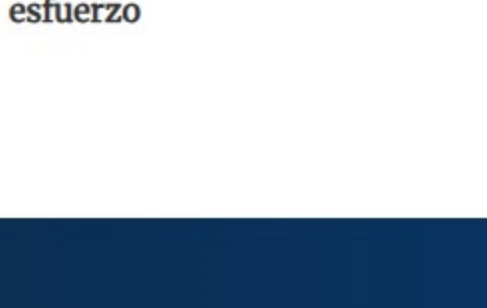
En cambio, por parte de la jurisdicción contencioso administrativa, solventan la cuestión remitiéndose a la institución de la **responsabilidad patrimonial de la Administración**, que como se sabe, exige la presencia de un daño efectivo, evaluable económicamente e individualizado con relación a una persona.

Éste es el estado de la cuestión, en el que, salvo que concurran los criterios anteriores, no se vislumbra que, de la sentencia TJUE de 13-6-2024 se derive la posibilidad de indemnización a favor del personal estabilizado, a que hacíamos referencia al principio.

Otras Columnas por Antonio Benítez Ostos:



Opinión | El pretendido cupo catalán atenta directamente contra nuestra Constitución y Estado de Derecho



Opinión | Es inexplicable que aún no conozcamos la causa oficial del apagón: la responsabilidad patrimonial podría abrirse camino



Opinión | La exclusión de la conciliación administrativa en la Ley 1/2025: una oportunidad perdida



Opinión | Guías de lenguaje no sexista frente a la libertad de cátedra



Opinión | Los subsidios del Ejecutivo desincentivan el empleo y minan la cultura del esfuerzo



Opinión | La cita previa como desatención al ciudadano

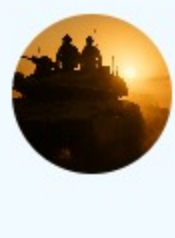
Últimas Firmas

99



OPINIÓN | LA IMPORTANCIA DE LOS AUDITORES EN LOS RIESGOS DE CORROCCIÓN ASOCIADOS A ESG

Sofia Scaenzio



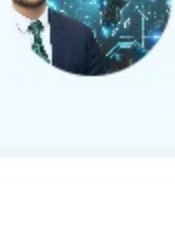
OPINIÓN | LA DESREGULACIÓN COMO UN NUEVO ELEMENTO A VALORAR PARA LA EFICACIA DEL COMPLIANCE

Javier Puyol



OPINIÓN | MÁS ALLÁ DEL HUMO: EL VERDADERO COSTE PARA LA SEGURIDAD ISRAELÍ TRAS EL 7 DE OCTUBRE DE 2023

Jorge Carrera Domenech



OPINIÓN | CRÓNICA DE UNA ESPAÑA QUE NO DECEPCIONA: PROSTITUTAS, DISCOS DUROS Y MINISTROS CAÍDOS

Carlos Berbell



OPINIÓN | EL CONVENIO DE BUDAPEST FRENTE A LAS ESTAFAS INFORMÁTICAS EN LA PRÁCTICA JUDICIAL

Carlos Franco