


## Sentencias del Tribunal Supremo

 En los últimos días han tenido lugar dos sentencias del Tribunal Supremo sobre aspectos relativos a la interinidad que son especialmente relevantes porque **unifican doctrina y crean jurisprudencia**.


### STS de 24/09: Ni fijeza, ni indemnización


- 1 La larga duración de un nombramiento como interino no puede conllevar la modificación de la naturaleza jurídica de esa relación con la administración, es decir, **no puede conllevar el paso a ser considerado personal laboral indefinido no fijo**.
- 2 El mero transcurso del tiempo no puede determinar que un nombramiento de personal interino pueda considerarse abusivo.
- 3 Cuando el cese del personal interino que ocupa una vacante se produce por las causas previstas por la ley, **no genera derecho a indemnización de daños y perjuicios**.
- 4 En caso de cese, no procede reconocer las indemnizaciones previstas por la legislación del ámbito laboral, en particular, **no determina derecho a indemnización de 20 días por año trabajado**.

### STS de 29/09: Estabilización no es consolidación

- 1 No es lo mismo estabilización de plazas que consolidación de las personas en sus puestos de trabajo y, aclara el Alto Tribunal, **lo que se ha propuesto el legislador del TREBEP es la estabilización de las plazas y no la consolidación de las personas**.
- 2 En el momento en el que una plaza vacante se convierta en estructural debe **ofertarse en concurso de traslados al personal funcionario de carrera** y, en caso de que alguien la obtenga por ese mecanismo, desplazará al empleado temporal.
- 3 En caso de que un funcionario interino obtenga plaza en los procesos de estabilización, **no se le puede garantizar su vuelta a la plaza que ocupaba**.

### La propuesta de CCOO

 Desde la firma del I Acuerdo para la Mejora del Empleo Público de 2017 hemos vivido un clima en el que algunos abogados han intentado lucrarse, pescando en río revuelto, prometiendo fijeza y proponiendo aventuras jurídicas de escasa viabilidad.

 Desde la Federación de Enseñanza de CCOO siempre os hemos propuesto cautela con este tipo de iniciativas y hemos apostado por un modelo que sabemos que, por una parte, tiene solidez y viabilidad jurídica y que, por otra, hemos contrastado que efectivamente funciona para estabilizar al personal interino: **ofertas masivas de empleo combinadas con un sistema de acceso no eliminatorio que premie, en la fase de concurso, la experiencia docente hasta el máximo permitido por la jurisprudencia**.