



Roj: **STSJ CL 2155/2020 - ECLI: ES:TSJCL:2020:2155**

Id Cendoj: **47186330012020100412**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Contencioso**

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **18/06/2020**

Nº de Recurso: **553/2019**

Nº de Resolución: **652/2020**

Procedimiento: **Recurso de apelación**

Ponente: **FELIPE FRESNEDA PLAZA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

Sala de lo Contencioso-administrativo de

VALLADOLID

Sección Primera

SENTENCIA: 00652/2020

N56820 - JVA

N.I.G: 24089 45 3 2019 0000440

Procedimiento: AP RECURSO DE APELACION 0000553 /2019

Sobre: FUNCION PUBLICA

De D. Juan Carlos

Representación: D.ª ROCIO GEMA UTRERA BUTRON

Contra CONSEJERIA DE SANIDAD DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEON

LETRADO DE LA COMUNIDAD

SENTENCIA N.º 652

ILMOS. SRES.

PRESIDENTE:

DOÑA ANA MARTÍNEZ OLALLA

MAGISTRADOS:

DOÑA ENCARNACIÓN LUCAS LUCAS

DON FELIPE FRESNEDA PLAZA

DON LUIS MIGUEL BLANCO DOMÍNGUEZ

En Valladolid, a dieciocho de junio de dos mil veinte.

Visto por la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid el rollo de apelación n.º 553/2019, dimanante del recurso contencioso-administrativo n.º 144/2019, procedimiento abreviado, del Juzgado de lo Contencioso-administrativo Número Uno de León, en el que interviene como parte apelante, D. Juan Carlos, representado por la Procuradora Sra. Utrera Butrón y defendida por el Letrado Sr. Martos García de Veas y como parte apelada, la Administración de la Comunidad de Castilla y León, representada y defendida por el Letrado de sus Servicios Jurídicos.



Siendo la resolución impugnada la sentencia n.º 211 de fecha 12 de septiembre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo Número Uno de León en el procedimiento abreviado n.º 144/2019.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El expresado Juzgado dictó la sentencia n.º 211 de fecha 12 de septiembre de 2019, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal de D. Juan Carlos , *contra la Resolución de la Directora General de Profesionales de la Gerencia Regional de Salud, de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León, de fecha 4 de febrero de 2019, por la que se desestima la solicitud presentada por el aquí recurrente, para que se le reconociera la situación de personal indefinido no fijo, de dicha Consejería.*

Todo lo anterior, con imposición de costas al actor, bien limitadas a 200 €".

SEGUNDO.- Contra esa resolución interpuso recurso de apelación la representación procesal de D. Juan Carlos y, una vez admitido, se dio traslado a la Administración demandada, que lo impugnó.

Efectuado por el Juzgado el correspondiente emplazamiento, se elevaron las actuaciones a esta Sala, y una vez personadas las partes, se procedió a señalar para votación y fallo el día 10 de junio de 2020, lo que se llevó a efecto con el resultado que seguidamente se expresa.

Ha sido ponente de esta resolución el Ilmo. Sr. Magistrado D. Felipe Fresneda Plaza.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Para la resolución de las cuestiones debatidas en el presente procedimiento hemos de seguir los razonamientos que se contiene en la sentencia de esta Sala de 12 de junio de 2020, recaída en el rollo de apelación 6/2020, en la que se suscitaba una cuestión análoga a la que en esta "litis" se suscitan.

Se recurre en apelación la sentencia n.º 211 de fecha 12 de septiembre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de León en el procedimiento abreviado n.º 144/2019, que desestima el recurso interpuesto por la representación procesal de D. Juan Carlos .

D. Juan Carlos presta servicios como personal estatutario interino en la categoría de médico de Atención Primaria desde el día 24 de mayo de 1988, continuando en esa situación en el momento en el que se dicta la resolución administrativa recurrida en la instancia.

En fecha 3 de septiembre de 2018 presentó un escrito en el que solicitaba el reconocimiento de la condición de personal indefinido no fijo con antigüedad de 24 de mayo de 1988, fecha del primer nombramiento.

La Directora General de Profesionales de la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León dictó resolución en fecha 4 de febrero de 2019 desestimando dicha solicitud.

La representación procesal de D. Juan Carlos pretendía en la instancia que se declarase la existencia de fraude y abuso en su vínculo con la Administración y que se declarase igualmente su condición de personal fijo (o subsidiariamente indefinido no fijo o interino indefinido no fijo o funcionario interino indefinido no fijo o una figura equivalente) así como que se reconozca su derecho de acceso a la carrera profesional y que se ha producido una estatutarización mediante discriminación respecto del funcionario de carrera.

La sentencia recurrida desestima el recurso interpuesto por los siguientes motivos.

En primer lugar, se remite a las sentencias ya dictadas por los Juzgados de León en las que se resolvía la misma cuestión, en concreto a las sentencias de fecha 8 de mayo de 2017 (recursos 14/2017 y 21/2017) y de 2 de febrero de 2018 (recurso 266/2017). En segundo lugar, se remite a la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2018 (recurso 785/2017).

En tercer lugar, se remite a las conclusiones de la Abogada General presentadas en los asuntos C-103/18 y C-429/18 en las que sostiene que la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre Trabajo de Duración Determinada no se opone a la jurisprudencia de los tribunales nacionales conforme a la cual el uso abusivo de sucesivos nombramientos temporales por parte de una Administración Pública no se sanciona automáticamente con la transformación de la relación de servicios temporal en una relación de servicio fija.

SEGUNDO.- La representación procesal de D. Juan Carlos interpone recurso de apelación para que se revoque la sentencia y se estime su demanda.

En apoyo de tal pretensión alega los siguientes motivos.



En primer lugar, invoca el artículo 70.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Considera que el incumplimiento de dicho precepto constituye una infracción de la cláusula 5, apartado 1, letra a) del Acuerdo Marco sobre Trabajo de Duración Determinada y cita a este respecto las conclusiones de la Abogada General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18 (apartados 52 y siguientes).

Como consecuencia de ello -y como razona la Abogada General- tiene derecho a continuar hasta que se hayan estudiado las necesidades de personal y ser indemnizada por los perjuicios que le haya causado el abuso en la contratación y el instrumento jurídico para ello es que se le reconozca que tiene un vínculo con la Administración como personal fijo (en los términos en que los solicita en la demanda) y que cuando se produzca su cese, se le indemnice.

En segundo lugar, y en contra de lo que razona la sentencia recurrida, sostiene que ha habido una situación de fraude por la concatenación de nombramientos y cita al respecto diversas sentencias, sin que a ello se oponga el hecho de que tales nombramientos no hayan sido impugnados.

Como apoyo de tal razonamiento cita nuevamente las conclusiones de la Abogada General en los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18 ya citados.

En tercer lugar, sostiene que los criterios que resultan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para reconocer el derecho a la indemnización son la imprevisibilidad de la terminación del contrato y la duración inusualmente larga de la interinidad.

Finalmente, interesa que en ningún caso se impongan las costas por la complejidad que tiene el presente recurso.

TERCERO.- Como ya hemos indicado, la sentencia recurrida se remite a otras sentencias dictadas por los Juzgados de lo Contencioso-administrativo de León y lo cierto es que ese recurso de apelación coincide con el ya resuelto por esta Sala registrado con el número 558/2019.

En la medida en que no hay argumentos nuevos y de conformidad con los principios de seguridad jurídica y de igualdad debemos reproducir esa misma argumentación.

Con carácter previo debe indicarse que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya ha resuelto las cuestiones prejudiciales promovidas por los Juzgados de lo Contencioso-administrativo nº 8 y nº 14 de Madrid, a las que se refiere la parte apelante, en la Sentencia de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C- 103/2018 y C-429/2018).

Del contenido de esa sentencia, lo primero que debe destacarse, aun cuando ello no suponga ninguna novedad, es que la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada (DO 1999, L 175, p. 43) y el Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 que figura en el anexo de dicha Directiva tienen por objeto evitar que se produzca un abuso en la contratación temporal.

A tales efectos la Sentencia de 19 de marzo de 2020 dice en su apartado 53 : "*A este respecto, debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco tiene como finalidad alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto imponer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados (sentencia de 14 de septiembre de 2016 ,*

Pérez López, C16/15 , EU:C:2016:679 , apartado 26 y jurisprudencia citada)"

Y añade en sus apartados 55 y 56: "*Por consiguiente, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos derivados de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de por lo menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C16/15 , EU:C:2016:679 , apartado 28 y jurisprudencia citada)*

Conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C144/04, EU:C:2005:709 , apartados 41 y 42; de 26 de enero de 2012, Küçük, C586/10 , EU:C:2012:39 , apartado 45, y de 22 de enero de 2020, Baldonado Martín, C177/18 , EU:C:2020:26 , apartado 70)".



Por lo tanto, ni la normativa europea, ni la jurisprudencia del Tribunal Supremo prohíben la contratación temporal y tampoco la concatenación de sucesivos contratos temporales.

La prohibición se establece por el abuso de esa contratación y de ahí que la normativa europea citada establezca medidas que prevengan ese abuso y obliga a contemplar sanciones lo suficientemente efectivas y proporcionales que castiguen tales conductas contrarias a los objetivos de la Unión.

Por eso en el apartado 66 dice: *"A este respecto, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran esos contratos y en las características inherentes a estas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C16/15 , EU:C:2016:679 , apartado 38)".*

En relación a la concreta regulación española la Sentencia de 19 de marzo en su apartado 69 dice: "En lo que atañe a los litigios principales, debe señalarse que la normativa nacional pertinente determina de manera precisa los requisitos con arreglo a los cuales se pueden celebrar sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. En efecto, el recurso a tales nombramientos está permitido, en virtud del artículo 9, apartado 3, del Estatuto Marco, según los casos, cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios o para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria".

La sentencia que aquí se recurre claramente afirma que no hay prueba de que los distintos nombramientos de la parte apelante se hayan realizado en fraude de ley y, a tales efectos, analiza los distintos nombramientos y concluye que "lo que prueban es precisamente que existían esas necesidades coyunturales para el nombramiento del interino y, por lo tanto, la no existencia de fraude de ley".

Añadiendo a continuación la Juzgadora de instancia que la parte actora no ha desvirtuado las causas que motivaron cada uno de los nombramientos, ya que su solicitud de fraude se realiza de manera genérica sin concretar y probar que alguna de las sustituciones o las necesidades a cubrir no concurrían y, por lo tanto, que la Administración ha incurrido en abuso de contratación, remitiéndose a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 14 de septiembre de 2016 (asunto C-16/2015).

Tal declaración de hechos probados no ha sido desvirtuada en el recurso de apelación, que ni tan siquiera invoca error en la valoración de la prueba.

Por lo tanto, si esa situación de fraude no se ha probado, no cabe analizar qué consecuencias han de derivarse de un fraude o abuso en la contratación y nombramiento de personal temporal porque falta la premisa para entrar en el análisis de las consecuencias que se derivarían en el caso de que se diese esa premisa.

El Tribunal de Justicia responde a la cuestión prejudicial planteada en los mismos términos en que lo hizo la Abogada General (a cuyas conclusiones de manera expresa se remite la parte apelante) y en su apartado 80 dice: *"En estas circunstancias, procede responder a las cuestiones prejudiciales tercera a quinta en el asunto C103/18 y a la primera cuestión prejudicial en el asunto C429/18 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa y a una jurisprudencia nacionales en virtud de las cuales la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada se considera justificada por «razones objetivas», con arreglo al apartado 1, letra a), de dicha cláusula, por el mero motivo de que tal renovación responde a las causas de nombramiento previstas en esa normativa, es decir, razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, en la medida en que dicha normativa y jurisprudencia nacionales no impiden que el empleador de que se trate dé respuesta, en la práctica, mediante esas renovaciones, a necesidades permanentes y estables en materia de personal".*

Así las cosas, podemos concluir que no es suficiente con que se hayan concatenado varios nombramientos, sino que es necesario probar que esa sucesión de nombramientos es para satisfacer necesidades permanentes y estables y esto es lo que debe probarse por la parte que lo alega (artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil).

Por lo tanto, a los efectos de resolver este recurso el eventual incumplimiento del artículo 70.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que se invoca, así como las eventuales dificultades para hacer que el mismo se cumpla carece de relevancia, toda vez que no se ha probado que la contratación de la actora sea para satisfacer



necesidades permanentes y estables y no las correspondientes a una interinidad, que fue la razón de su nombramiento.

CUARTO.- La existencia de varios nombramientos no es sinónimo sin más de la existencia de un abuso en la contratación.

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-16/2015), citada por la Juez de instancia dice: *"37 En este marco, procede comprobar si las disposiciones de la norma nacional controvertida en el litigio principal, que permiten la renovación de nombramientos de duración determinada en el ámbito de los servicios de salud, pueden constituir medidas enunciadas en la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, y, más concretamente, razones objetivas que justifican la renovación de contratos o de relaciones laborales de duración determinada.*

38 En relación con la existencia de una «razón objetiva», se desprende de la jurisprudencia que debe entenderse que este concepto se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencias de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C378/07 a C380/07, EU:C:2009:250 , apartado 96 y jurisprudencia citada; de 26 de enero de 2012, Küçük, C586/10 , EU:C:2012:39 , apartado 27, y de 13 de marzo de 2014, Márquez Samohano, C190/13 , EU:C:2014:146 , apartado 45)".

En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C- 103/2018 y C- 429/2018) cuando dice: *" 69 En lo que atañe a los litigios principales, debe señalarse que la normativa nacional pertinente determina de manera precisa los requisitos con arreglo a los cuales se pueden celebrar sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. En efecto, el recurso a tales nombramientos está permitido, en virtud del artículo 9, apartado 3, del Estatuto Marco, según los casos, cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios o para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria".*

Y continúa diciendo: *"72 A este respecto, cabe recordar que la sustitución temporal de un trabajador para satisfacer necesidades de personal de duración limitada por parte del empleador puede constituir, en principio, una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), de ese Acuerdo Marco (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C16/15 , EU:C:2016:679 , apartado 44 y jurisprudencia citada).*

73 En efecto, debe declararse que, en una Administración que dispone de numeroso personal, como el sector de la sanidad pública, es inevitable que con frecuencia sean necesarias sustituciones temporales a causa, en particular, de la indisponibilidad de miembros del personal en situación de baja por enfermedad, de permiso de maternidad o de permiso parental u otras. La sustitución temporal de trabajadores en esas circunstancias puede constituir una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, que justifica tanto la duración determinada de los contratos concluidos con el personal sustituto como la renovación de esos contratos en función de las necesidades que surjan, en función de nuevas necesidades, a reserva del cumplimiento de las exigencias fijadas para ello por el Acuerdo Marco (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C16/15 , EU:C:2016:679 , apartado 45 y jurisprudencia citada).

74 Además, es preciso recordar que la obligación de organizar los servicios de salud de forma que se garantice la adecuación constante entre el personal sanitario y el número de pacientes incumbe a la Administración pública y depende de un gran número de factores que pueden reflejar una necesidad particular de flexibilidad que, con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia recordada en el apartado 68 de la presente sentencia, puede justificar objetivamente en este sector específico, a la luz de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, el recurso a sucesivos nombramientos de duración determinada (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C16/15 , EU:C:2016:679 , apartado 46),

La sentencia se refiere al nombramiento de personal eventual (artículo 9.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud), pero el argumento es aplicable a la contratación temporal en general en el ámbito de la sanidad.

En otro orden de cosas, hay que decir que la Sentencia de 19 de marzo, en la línea expuesta por la Abogada General en sus conclusiones, afirma con rotundidad que es irrelevante que el trabajador haya aceptado el nombramiento y no lo haya impugnado cuando ha habido un abuso.

Tales conclusiones se invocan en el recurso de apelación para criticar el argumento en sentido contrario que emplea la Juzgadora de instancia.



La citada Sentencia de 19 de marzo dice: "116 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial planteada en el asunto C103/18 que las cláusulas 2, 3, apartado 1, y 5 del Acuerdo Marco deben interpretarse en el sentido de que, en caso de utilización abusiva por parte de un empleador público de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, el hecho de que el empleado público de que se trate haya consentido el establecimiento o la renovación de dichas relaciones no priva, desde ese punto de vista, de carácter abusivo al comportamiento del empleador de modo que el Acuerdo Marco no sea aplicable a la situación de ese empleado público".

Ahora bien, y en relación al recurso de apelación, hay que decir, que el argumento de la Sentencia de 19 de marzo resulta de aplicación cuando se constata que hay una situación de abuso, lo que no es el caso.

Por lo tanto, siendo cierto que la falta de impugnación del nombramiento temporal no impide que se califique de abusivo el mismo, ni tampoco impide derivar las consecuencias que de ello procedan, lo cierto es que, en el presente caso, como ya hemos dicho, ese abuso no se da como probado.

QUINTO.- Finalmente y aun cuando podemos considerar que de los argumentos anteriores resulta con claridad que el recurso de apelación debe ser desestimado, nos parece oportuno añadir, a la vista de la Sentencia de 19 de marzo de 2020 y en relación a la pretensión de reconocimiento de situación jurídica individualizada que se pretende, las siguientes consideraciones.

En primer lugar, y como ya hemos indicado, la jurisprudencia europea es constante en afirmar que deben establecerse medidas que eviten y, en su caso, sancionen las contrataciones de personal temporal que sean abusivas, pero no dice en concreto qué medidas se han adoptar, por corresponder esa decisión a los Tribunales nacionales.

Por lo tanto, ni las conclusiones de la Abogada General, ni la ya indicada sentencia concreta qué medidas son las adecuadas y, en todo caso, las "medidas equivalentes" se conectan siempre a una situación de abuso que aquí no se ha probado.

A este respecto la Sentencia de 19 de marzo de 2020 dice: "88 Cuando se ha producido una utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada, es indispensable poder aplicar alguna medida que presente garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. En efecto, según los propios términos del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, los Estados miembros deben «[adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por [dicha] Directiva» (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17, EU:C:2018:936, apartado 88 y jurisprudencia citada).

89 Además, es necesario recordar que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17, EU:C:2018:936, apartado 89 y jurisprudencia citada).

90 Por tanto, en el caso de autos corresponde a los juzgados remitentes apreciar en qué medida los requisitos de aplicación y la ejecución efectiva de las disposiciones pertinentes del Derecho interno hacen que estas constituyan una medida apropiada para prevenir y, en su caso, sancionar el uso abusivo de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véase, por analogía, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17, EU:C:2018:936, apartado 90 y jurisprudencia citada)."

En segundo lugar y sin perjuicio de lo anterior, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea hace algunas indicaciones y dice: "102 A continuación, por lo que respecta a la transformación de los empleados públicos que hayan sido nombrados de manera abusiva en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en «indefinidos no fijos», basta con señalar que los propios juzgados remitentes consideran que esta medida no permite alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco. En efecto, de los autos de remisión se desprende que esta transformación se produce sin perjuicio de la posibilidad de que el empleador amortice la plaza o cese al empleado público con nombramiento de duración determinada de que se trate cuando la plaza se cubra por reingreso del funcionario sustituido. Además, como han señalado los juzgados remitentes, a diferencia de la transformación, en el sector privado, de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en contratos de trabajo por tiempo indefinido, la transformación de los empleados públicos con nombramiento de duración determinada en «indefinidos no fijos» no les permite disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que el personal estatutario fijo.

103 Por último, en cuanto a la concesión de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, procede recordar que, para constituir una «medida legal equivalente», en el sentido de la cláusula



5 del Acuerdo Marco, la concesión de una indemnización debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (véase, en ese sentido, la sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C619/17, EU:C:2018:936, apartados 94 y 95).

104 De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia recordada en el apartado 86 de la presente sentencia, es necesario además que la indemnización concedida no solo sea proporcionada, sino también lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de dicha cláusula.

105 En estas circunstancias, en la medida en que el Derecho español permita conceder a los miembros del personal estatutario temporal víctimas de la utilización abusiva de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, corresponde a los juzgados remitentes determinar si tal medida es adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar tal abuso".

La Sentencia pues no parece favorable a admitir la declaración de fijeza que pretende la parte apelante, sin perjuicio de lo que puedan razonar los Tribunales nacionales al aplicar su derecho interno, y en este sentido cabe recordar la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2018 (recurso 1305/2017) que viene igualmente a rechazar esa posibilidad.

Por otro lado, la posibilidad de una indemnización por daños y perjuicios (a lo que se alude en el recurso de apelación) se conecta al supuesto de que se haya producido un cese (además de otros requisitos que se enuncian en la sentencia ya citada de 26 de septiembre de 2018), pero lo cierto es que en nuestro caso la apelante sigue desempeñando sus funciones y lo que no es posible es hacer ahora una declaración de futuro y para el caso de que se constate una situación de abuso.

Así lo ha declarado esta Sala en la sentencia de 22 de noviembre de 2018, citada por la sentencia que se recurre.

Cabe añadir que esos criterios de duración inusualmente larga y de imprevisibilidad en el cese del puesto de trabajo a los que se refiere la parte apelante para apoyar su pretensión indemnizatoria, se recogen en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de noviembre de 2018 (asunto C-619/2017) para justificar que no hay discriminación en el hecho de que se prevea una indemnización para el caso de cese por causas objetivas y cese por finalización de una interinidad cuando existe reserva del puesto de trabajo.

Es decir que el análisis de tales criterios que se invocan en el recurso de apelación tiene como presupuesto que se haya producido un cese, situación -hay que repetir- que no se ha producido.

Por lo tanto, no habiéndose probado una situación de abuso en el nombramiento temporal de la apelante y continuando la prestación de servicios no procede entrar a examinar las consecuencias que resultan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, lo que nos lleva a la íntegra desestimación del recurso de apelación.

SEXTO.- De conformidad con el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción y pese a que se desestima el recurso de apelación, dada la complejidad de la cuestión debatida, no procede imponer las costas de este recurso a ninguna de las partes.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Primero: Desestimar el presente recurso de apelación nº 553/2019 interpuesto por la representación procesal de D. Juan Carlos contra la sentencia nº 211 de fecha 12 de septiembre de 2019, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 se León en el procedimiento abreviado nº 144/2019, que se confirma.

Segundo: No procede imponer las costas a ninguna de las partes por lo razonado en el último de los Fundamentos de Derecho de esta sentencia.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que la misma no es firme y que contra ella cabe interponer el recurso de casación previsto en los artículos 86 y siguientes de la Ley Jurisdiccional 29/1998, en la redacción dada por la Ley Orgánica 7/2015, recurso que, en su caso, se preparará ante esta Sala en el plazo de treinta días contados desde el siguiente a la notificación de la presente sentencia, cumpliendo los requisitos previstos en cada caso en la Ley Jurisdiccional 29/1998.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con



pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ