



Roj: **SAN 1037/2017** - ECLI: **ES:AN:2017:1037**

Id Cendoj: **28079230032017100182**

Órgano: **Audiencia Nacional. Sala de lo Contencioso**

Sede: **Madrid**

Sección: **3**

Fecha: **06/04/2017**

Nº de Recurso: **7/2017**

Nº de Resolución: **232/2017**

Procedimiento: **APELACIÓN**

Ponente: **ISABEL GARCIA GARCIA-BLANCO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Contencioso-Administrativo

SECCIÓN TERCERA

Núm. de Recurso: 0000007 / 2017

Tipo de Recurso: APELACION

Núm. Registro General : 00121/2017

Apelante: D^{ña}. Delfina D^{ña}. Flora , D. Alejo Y D. Baldomero

Procurador D. JOSÉ MARÍA RUIZ DE LA CUESTA VACAS

Apelado: **MINISTERIO DE JUSTICIA**

Abogado Del Estado

Ponente Ilma. Sra.: D^a. ISABEL GARCÍA GARCÍA BLANCO

SENTENCIA

Ilmo. Sr. Presidente:

D. FRANCISCO DÍAZ FRAILE

Ilmos. Sres. Magistrados:

D^a. ISABEL GARCÍA GARCÍA BLANCO

D^a. LUCÍA ACÍN AGUADO

D^a. ANA MARÍA SANGÜESA CABEZUDO

Madrid, a seis de abril de dos mil diecisiete.

ANTECEDENTES DE HECHO

1.- Ante el Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo nº 10, se interpuso recurso contencioso administrativo por la representación de D^{ña}. Delfina , D^{ña}. Flora , D. Alejo y D. Baldomero , registrado PA 135/2016 contra la desestimación presunta, por silencio administrativo negativo, por parte del Ministerio de Justicia, de las reclamaciones presentadas a fin de que se de cumplimiento y se les aplique 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

Tramitado el recurso se dictó sentencia de fecha 19/1/2017, por la que se desestima el recurso confirmando el acto recurrido.



- 2.- Mediante escrito presentado por el Procurador de los Tribunales D. José María Ruiz de la Cuesta Vacas se interpone recurso de apelación con cita de los preceptos de la normativa orgánica aplicable de los que puede deducirse una interpretación contraria a la sostenida en la sentencia.
- 3.- Efectuado el traslado del escrito de apelación a la contraparte, esta mantiene el criterio sostenido en la sentencia apelada.
- 4.- Cumplimentado dicho trámite, se dictó resolución elevando las actuaciones a esta Sala, en la que se dictó providencia acordando lo procedente sobre la apertura del correspondiente rollo, declarándose concluso para resolver a cuyo efecto se señaló para votación y fallo el 4 de abril de 2017 teniendo lugar en dicha fecha la referida actuación procesal siendo ponente la Ilma. Sra. Dña. ISABEL GARCÍA GARCÍA BLANCO.
- 5.- Que en la tramitación del presente rollo se han cumplido todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1.- De principio, conviene centrar el objeto recursivo ante la actuación de la parte recurrente en lo que el Juez de Instancia, en su sentencia, ha calificado como cuestionable en la indefinición e indiferenciación de las pretensiones.

En el presente proceso la actividad administrativa que se identifica como impugnada en la interposición es la siguiente: "... la desestimación presunta, por silencio administrativo negativo, por parte del Ministerio de Justicia, de la reclamación presentada por mis mandantes a fin de que se dé cumplimiento y se les aplique 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... ", y ello con base a las reclamaciones formuladas, entre otros varios, por los hoy recurrentes y presentadas ante el Ministerio de Justicia con fecha 30/07/2014 (Sra. Flora) y 31/10/2014 (los otros tres apelantes).

En relación a las mencionadas reclamaciones existen dos oficios sin pie de recurso, ambos del Subsecretario de Justicia, en actuación propia y sin que se cite delegación alguna, de fecha 28-11-2014, notificados, en el domicilio que aparece designado al efecto en los escritos de solicitud, el 8-1-2015 y, además, el 12-1-2015 a la recurrente Sra. Flora , habiéndose interpuesto el recurso contencioso administrativo base de esta apelación, el 16-7-2015.

En dichos oficios se recoge lo siguiente:

" En relación con su petición presentada el 31 de octubre de 2014 como complemento de la presentada mediante escrito de 30 de julio conjuntamente con un grupo de médicos forenses interinos, al amparo del artículo 29 de la Constitución y de la Ley Orgánica 4/2001, de 12 de noviembre, reguladora del derecho de petición, por medio del despacho Belda- Posada Abogados en la que solicitaban que: "se dé pleno cumplimiento al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a 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, en relación con el cuerpo de Médicos Forenses interinos en general y con los solicitantes, en particular", le comunico lo siguiente:

Las retribuciones para los médicos forenses interinos y titulares son idénticas, como lo son también las licencias, los permisos, los derechos pasivos y la protección social.

Las diferencias que puedan existir respecto de su nombramiento, cese, situaciones administrativas y su promoción profesional se encuentran suficientemente amparadas en la propia condición de funcionarios de carrera de los médicos forenses titulares -no olvidemos adquirida tras un riguroso proceso de selección- en tanto que pertenecientes al Cuerpo de Médicos Forenses. Así lo ha manifestado tanto la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) como la de nuestro Tribunal Supremo, que se basa en la propia existencia de circunstancias objetivas que justifican un tratamiento legislativo diferenciado entre los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos.

Son reiterados los pronunciamientos jurisprudenciales plenamente aplicables, por analogía en este caso que señalan que la aplicación al personal interino del régimen de los funcionarios de carrera solo se dará cuanto sea adecuada a la naturaleza de su condición", de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público. Por ello, sólo se ha reconocido el pago de trienios, al hallarse justificada la diferencia respecto de los funcionarios de carrera en otros aspectos. Así, por ejemplo, baste citar la Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 2009 (R 491/2007) que expresamente rechaza la absoluta equiparación en todos los ámbitos entre médicos forenses titulares en servicio activo y médicos forenses interinos.



Por otro lado, en relación con el propio Acuerdo Marco aprobado mediante la Directiva que se invoca, debe señalarse que no se cumplen los presupuestos para la aplicación de su cláusula 4 a los médicos interinos, según su propia cláusula 2, pues falta el requisito de que se trate de contratos de trabajo (no se trata ni de un contrato a tiempo parcial ni de trabajador fijo comparable). Por su parte, es preciso también recordar que la Sentencia del TJUE de 1 de marzo de 2012 (asunto C-393/10) sobre jueces ingleses a tiempo parcial señala que el legislador de la Unión al adoptar dicha Directiva consideró que el concepto de trabajadores a tiempo parcial que tengan un contrato o una relación de trabajo debe interpretarse con arreglo al Derecho nacional.

Como conocen los peticionarios y de acuerdo con nuestro ordenamiento, los médicos forenses no se encuentran ligados a la Administración de Justicia por un contrato o relación de trabajo, sino por una relación jurídico-administrativa diferenciada, encontrándose previsto su estatuto en la Ley Orgánica del Poder Judicial (artículo 479). Ello comporta que resulte inaplicable la citada Directiva en este caso, como se ha manifestado entre otras en la STS de 2 de marzo de 2009 (R 491/2007) así como en la STS de 18 de febrero de 2013 (RC 4842/11), señalándose en esta última que los médicos forenses interinos prestan su servicio a tiempo parcial y durante el tiempo que son llamados, no pudiendo equipararse al funcionario de carrera, siendo asimismo distinto el sistema de selección de los médicos forenses de carrera y de los interinos. Por ello, de reconocerse la plena equiparación solicitada por los peticionarios, se estaría vulnerando el principio de igualdad al establecer condiciones de acceso a un puesto de trabajo público que serían muy diferentes.

Por último, respecto de la adecuación legislativa señalada por los peticionarios, debe señalarse que la misma excede con mucho del ámbito de influencia y actuación de este departamento, por cuanto las competencias en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia -en concreto, del colectivo de médicos forenses- se encuentran transferidas a una buena parte de las Comunidades Autónomas, y, del mismo modo, las reformas legislativas que apuntan los peticionarios excederían del ámbito de actuación departamental al incidir en la normativa reguladora de la función pública y las condiciones de acceso al empleo público que afecta a otros departamentos ministeriales."

De partida ha de tenerse presente el auto de esta Sala y Sección de 27-7-2016 que al parecer no ha sido entendido en sus justos y completos términos, el concreto contenido del expediente, los oficios reseñados dando respuesta a las solicitudes planteadas que por su propio contenido hacen difícil construir la existencia del silencio administrativo que se identifica como actividad recurrida (cuestión distinta es que hubieran de ser revisados o no en su contenido claramente resolutorio ya sea por razones de forma o fondo, algo que en todo caso correspondería valorar al Juzgado o Tribunal competente por razón del emisor conforme a los art. 9, 10 y 11 de la LJCA), y que el debate se ha llevado a cabo sobre la base de la formulación de unas pretensiones heterogéneas, generalizadas y genéricamente formuladas.

2.- 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 contiene, entre otros, estos preceptos:

<< Artículo 1.

La presente Directiva tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, que figura en el anexo, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES).

Artículo 2.

Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a lo más tardar el 10 de julio de 2001 o se asegurarán de que, como máximo en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, y tras consultar con los interlocutores sociales, podrán disponer como máximo de un año suplementario. Informarán inmediatamente a la Comisión de tales circunstancias.

Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia».

Por su parte, el mencionado Acuerdo marco cuya aplicación dispone la Directiva incluye, entre otras, estas cláusulas:

<< Objeto (cláusula 1).



El objeto del presente Acuerdo marco es:

- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Ámbito de aplicación (cláusula 2).

1. El presente Acuerdo se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

2. Los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, podrán prever que el presente Acuerdo no se aplique a:

- a) las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje;
- b) los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.

Definiciones (cláusula 3).

A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. "trabajador con contrato de duración determinada": el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o acontecimiento determinado;

2. "trabajador con contrato de duración indefinida comparable": un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.

Principio de no discriminación (cláusula 4).

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.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de pro rata temporis.

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.

Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5).

1. 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 de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.



2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán "sucesivos";

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido».

3.- Comenzaremos señalando que se denuncia la existencia de una " **VULNERACIÓN POR LA SENTENCIA DE LA CLÁUSULAS 2, 3, 4 y 5 DEL ACUERDO MARCO, ANEXO A LA DIRECTIVA 1999/70/CE, SOBRE TRABAJO TEMPORAL y de LOS ARTS. 10 TCE; 4 TUE; 234, 264, 267, 288 y 291 DEL TJUE, y ARTS. 4 BIS DE LA LOPJ, y 6.4 y 7.2 DEL TÍTULO PRELIMINAR DEL CÓDIGO CIVIL** " sobre la base de afirmar una situación abusiva centrada en la precariedad temporal sucesiva del colectivo al que pertenecen los apelantes, y con base a ello se interesa de la autoridad judicial " **el dotar a los Médicos Forenses interinos recurrentes de estabilidad en el empleo, mediante la transformación de su relación interina en una relación fija o indefinida,** " o en su caso " **reconociendo a los Médicos Forenses interinos recurrentes, los mismo derechos de los que disfrutaban sus homónimos Médicos Forenses de carrera "en régimen de igualdad con estos últimos, también en cuanto a las causas y procedimientos aplicables para su nombramiento y cese en sus puestos de trabajo,** tal y como se solicitaba en el apartado (iv) del suplico de la demanda, como medida efectiva para sancionar el abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Acuerdo Marco. ", ya que "... el principio de no discriminación en las condiciones de trabajo de su cláusula 4, equiparándolos a los Médicos Forenses de carrera, mediante la aplicación a los mismos de las mismas causas, requisitos y procedimientos que para el cese en el puesto de trabajo y extinción en la relación de empleo rigen para éstos últimos ." (Sic).

Para el análisis de la cuestión hemos de partir señalando que, pese a lo que defiende la apelante y parece indicar de forma generalizada la sentencia apelada en referencia a la contratación de Médicos Forenses interinos, nada de lo actuado permite llegar a la conclusión expuesta y menos aún que la concreta contratación de los hoy apelantes fuera "irregular" por abusiva en el marco de la normativa citada. Ni siquiera aparecen reseñados hechos concretos con base a documentación referente a los sucesivos nombramientos de los recurrentes, obrante del expediente o aportada de parte, que permitan sostener tal afirmación salvo que se pretenda sostenerla sobre la base única de la existencia de nombramientos reiterados haciendo abstracción de la base y condiciones de los mismos.

La sentencia apelada se limita a hacer alusión a una situación crónica del colectivo, y viene a afirmar una situación de este colectivo contraria a la Directiva 1999/70/CE sobre la base de la existencia de unos ochocientos médicos forenses de carrera y aproximadamente unos 311 Médicos Forenses interinos, así como el dato de que no se han convocado proceso selectivo alguno para el ingreso en el Cuerpo en los últimos años (como asume la Administración, la última convocatoria se efectúa por Orden JUS/1656/2010, de 31 de mayo), pero nada concluye al caso concreto de los actores los cuales solo están legitimados para actuar en su propio nombre y derecho y bajo las premisas de su propia situación personal sin que las puedan reconducir, en el particular de los intereses defendidos, a las que defienden en relación a la generalidad del colectivo. De hecho, la apelación se mueve también sobre la base de las afirmaciones generales referidas al colectivo y suficientemente significativo es que no se actúa recursivamente frente a actuaciones administrativas concretas que hubieran supuesto para alguno de los recurrentes una particularizada situación discriminatoria en relación a los que serían sus comparables, los Médicos Forenses de carrera v. gr. que se les hubiese denegado un componente retributivo o incluso recurriendo una concreta OM que convocara un concurso de traslados como era el supuesto visto por esta Sala y Sección en la sentencia de 31-3-2015 (Rec. Apelación 3/15) a la que más adelante haremos alusión.

La necesidad de alegar y probar la situación abusiva al caso concreto de los actores ya ha sido expuesta en la S. TS 13-3-2017 (Rec. 896/2014)

<<" 6.- La respuesta a la pretensión (enjuiciada en esa STS de 19 de febrero de 2015) que invocaba en su apoyo el apartado 1 de la cláusula 5 del acuerdo marco [FJ duodécimo].

«Constatada para el sector de actividad que nos ocupa la existencia de razones objetivas que justifican la renovación de las relaciones de empleo de duración determinada que desempeñan los jueces sustitutos y magistrados suplentes, sólo debería restar para poner fin a este extensísimo análisis de la cuestión que quedó definida en la letra A) del fundamento de derecho octavo, la tarea de examinar si aquel régimen jurídico tantas veces repetido se aplicó en realidad a la actora de un modo tan desviado o incorrecto que hubiera llegado a comportar para ella una auténtica utilización abusiva de sus sucesivos nombramientos y llamamientos.

Sin embargo, el escrito de demanda no nos da pie para el inicio de esa última tarea, pues no se alega en él que la actora hubiera sido nombrada, en las numerosas veces en que lo fue, de modo irregular o sin aplicación de



las normas que regulan esos nombramientos y su duración. Ni se alega tampoco que las veces aún mayores en que fue llamada para el ejercicio de funciones jurisdiccionales en distintos Juzgados de Primera Instancia y de Primera Instancia e Instrucción de diversas localidades de la provincia de Jaén (Juzgados nº 1 y 2 de Alcalá la Real, Villacarrillo, La Carolina, Andújar, Jaén, Linares, Úbeda y Cazorla), lo hubiera sido sin que concurriera alguno de los dos supuestos concretos que lo permiten, o sin que el llamamiento cesara al cesar estos. Por ende, del solo dato de que haya prestado servicios como jueza sustituta desde el año judicial 1982/1983, no podemos extraer la afirmación de que tales servicios no hubieran tenido en todo momento una mera duración temporal, o de que no fueran de carácter temporal las sucesivas necesidades a las que fue llamada. Ni podemos alcanzar la convicción, desde ese solo dato, de que sí hubo en su caso, en esa prolongada sucesión de relaciones laborales, una utilización abusiva, contraria a lo querido por la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo marco que incorpora en su anexo.">>

4.- Los médicos forenses integran uno de los Cuerpos de Funcionarios al Servicio de la Administración de Justicia, Cuerpos Especiales, cuyos funcionarios de carrera están vinculados a la Administración de Justicia en virtud de nombramiento legal, por una relación estatutaria, de carácter permanente, para el desempeño de servicios retribuidos y se exige, para el acceso al Cuerpo, el estar en posesión de los títulos oficiales de Licenciado o Graduado en Medicina y de especialista en Medicina Forense y superar un procedimiento selectivo, en concurrencia competitiva, sujeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad (el programa se recoge en el anexo I-A de la Orden JUS/1295/2010, de 5 de mayo, BOE 19 de mayo).

Según dispone el **art. 472-2 de la LOPJ** " Por razones de urgencia o necesidad, podrán nombrarse funcionarios interinos, que desarrollarán las funciones propias de dichos cuerpos, en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera o permanezcan las razones que motivaron su nombramiento .".

El **art. 479-4 de la LOPJ** establece que " los médicos forenses son funcionarios de carrera que constituyen un Cuerpo Nacional de Titulados Superiores al servicio de la Administración de Justicia "; y añade que: " son funciones de los médicos forenses:

a) La asistencia técnica a Juzgados, Tribunales y Fiscalías en las materias de su disciplina profesional, emitiendo informes y dictámenes en el marco del proceso judicial o en las actuaciones de investigación criminal que aquellos soliciten.

b) La asistencia o vigilancia facultativa de los detenidos, lesionados o enfermos, que se hallaren bajo la jurisdicción de Juzgados, Tribunales y Fiscalías, en los supuestos y en la forma que determinen las leyes.

c) La emisión de informes y dictámenes a solicitud del Registro Civil, en los supuestos y condiciones que determine su legislación específica.

d) La emisión de informes y dictámenes, a solicitud de particulares en las condiciones que se determinen reglamentariamente.

e) La realización de funciones de docencia, periciales o de investigación, por motivos de interés general, de acuerdo con las instrucciones que establezca el Ministerio de Justicia o la Comunidad Autónoma con competencias en materia de Justicia, en el marco de posibles acuerdos o convenios.

f) La realización de funciones de investigación y colaboración que deriven de su propia función, en los términos contemplados reglamentariamente."

El **art. 489-1 , 2 y 3 de la LOPJ** dispone que: " el Ministerio de Justicia o, en su caso, los órganos competentes de las Comunidades Autónomas que hayan recibido los traspasos de medios personales para el funcionamiento de la Administración de Justicia, podrán nombrar funcionarios interinos, por necesidades del servicio, cuando no sea posible, con la urgencia exigida por las circunstancias, la prestación por funcionario de carrera, de acuerdo con los criterios objetivos que se fijen en la orden ministerial o, en su caso, la disposición de la Comunidad Autónoma que haya recibido los traspasos de medios personales para el funcionamiento de la Administración de Justicia

2. Los nombrados deberán reunir los requisitos y titulación necesarios para el ingreso en el Cuerpo; tomarán posesión en el plazo que reglamentariamente se establezca y tendrán los mismos derechos y deberes que los funcionarios, salvo la fijeza en el puesto de trabajo y las mismas retribuciones básicas y complementarias .

Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados que tendrán efectos retributivos conforme a lo establecido en la normativa vigente para los funcionarios de la Administración General del Estado. Este reconocimiento se efectuará previa solicitud del interesado.



3. Serán cesados según los términos que establezca la orden ministerial o, en su caso, la disposición de la Comunidad Autónoma y, en todo caso, cuando se provea la vacante, se incorpore su titular o desaparezcan las razones de urgencia .".

El **art. 30 del RD 1451/2005** de 7 diciembre 2005 dispone que: " El Ministerio de Justicia o, en su caso, los órganos competentes de las comunidades autónomas que hayan recibido los traspasos de medios personales al servicio de la Administración de Justicia, podrán nombrar funcionarios interinos, por razones de urgencia o por necesidades del servicio, cuando no sea posible, con la celeridad exigida por las circunstancias, la prestación del servicio por funcionario de carrera , de acuerdo con los criterios objetivos que se fijen en la orden ministerial o, en su caso, la disposición de la comunidad autónoma que haya recibido los traspasos de medios personales al servicio de la Administración de Justicia. Los funcionarios interinos desarrollarán las funciones propias de dichos cuerpos, en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera o permanezcan las razones que motivaron su nombramiento.

2. Los nombrados deberán reunir los requisitos y titulación necesarios para el ingreso en el cuerpo, tomarán posesión en el plazo que reglamentariamente se establezca y tendrán los mismos derechos y deberes que los funcionarios, salvo la fijeza en el puesto de trabajo , y las mismas retribuciones básicas y complementarias, excepto trienios.

3. A los funcionarios interinos les será aplicable el régimen de los funcionarios de carrera, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición.

4. Serán cesados según los términos que establezca la orden ministerial o, en su caso, la disposición de la comunidad autónoma a que se refiere el apartado primero de este artículo y, en todo caso, cuando se provea la vacante, se incorpore efectivamente su titular o desaparezcan las razones de urgencia o necesidad que motivaron su nombramiento . "

Conforme el **art. 10 del RDLeg. 5/2015 de 30 octubre 2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)**: " 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.

b) La sustitución transitoria de los titulares.

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.

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.

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 .

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.

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.

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 ."

El **art. 25 del TREBEP** , en cuanto a las retribuciones de los interinos determina:

" 1. Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.



2. *Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo ."*

Como vemos, normativamente, los nombramientos de Médicos Forenses interinos se prevén ante la eventualidad de que el servicio no pueda atenderse por funcionarios de carrera, por razones de urgencia o necesidades del servicio, y con una temporalidad marcada desde el mismo momento del nombramiento. De hecho su cese está sujeto a las mismas causas que las previstas para los funcionarios de carrera, y, además, se produce dicho cese cuando finaliza la causa que dio lugar a su nombramiento siendo que los apelantes quieren sustraerse de esta concreta causa de cese que viene impuesta por las propias razones objetivas que avalan la existencia del interino.

Todos los nombramientos son temporales aunque se sucedan en el tiempo. La propia parte recurrente asume este hecho al formular las cuestiones prejudiciales cuyo planteamiento interesa refiriéndose en general a contratos temporales que se renuevan año a año.

De otro lado la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco, viene a establecer medidas a efectos de prevenir abusos en la utilización sucesiva de relaciones laborales de duración determinada y es de apreciar que ninguna de las consecuencias pretendidas por los apelantes en relación a la situación abusiva que defienden respecto al general del colectivo puede reconducirse a las medidas preventivas recogidas al efecto en la Cláusula 5 del Acuerdo marco y sin que exista discriminación constatada en la causa en las concretas condiciones de trabajo de los actores respecto a los Médicos Forenses de carrera que pueda reconducirse a la Cláusula 4 del Acuerdo marco en el principio de no discriminación que viene a consagrar y que haya de ser sancionada.

El TS en sentencia de 19-2-2015 (Rec. 394/2013), estudiando un caso similar relativo a los Magistrados suplentes y Jueces sustitutos, señala:

<<" **NOVENO** .- Refiriéndose a aquel apartado 1 de la cláusula 5 del Acuerdo marco que quedó transcrito en la letra A) del anterior fundamento de derecho, afirma el TJUE [*sentencias, entre otras, de 4-7-2006 (asunto C-212/04 , **Adeneler y otros**), 23-4-2009 (C-378/07 a C-380/07 , **Angelidaki y otros**), 13-3-2014 (C-190/13 , **Márquez Samohano**), 3-7-2014 (C-362/13 , C- 363/13 y C-407/13 , **Fiamingo y otros**), o 26-11-2014 (C-22/13 , C-61/13 a C-63/13 y C-418/13 , **Mascolo y otros**)] que su finalidad específica consiste en prevenir de forma eficaz los abusos que pueden derivar o ser consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada. O, con otras palabras, que tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por dicho Acuerdo, en concreto, imponer límites a la utilización sucesiva de esos contratos o relaciones laborales, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo un cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados .*

A tal efecto, añade, ese apartado impone a los Estados miembros la obligación de introducir en sus ordenamientos jurídicos (salvo que ya exista en ellos una medida legal equivalente, esto es, apta para prevenir con efectividad la utilización abusiva de ese tipo de relaciones) una, al menos, de las tres medidas que expresa en sus letras a), b) y c), a las que tiene, incluso por separado, como hábiles o eficaces para el logro de aquella finalidad. Así, y por lo que hace a la primera de ellas, consistente en la fijación de "razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales", el Acuerdo marco, en la 7ª de sus consideraciones generales, la considera, en efecto, como "una forma de evitar abusos" si (o siempre que) la utilización del contrato de trabajo de duración determinada esté basada en tales razones objetivas. Y, en igual sentido, se lee en el apartado 67 de aquella sentencia del TJUE de 4-7-2006, en el 92 de la de 23-4-2009, o en el 58 de la de 3-7-2014, que las partes signatarias del Acuerdo marco "estimaron que una utilización de los contratos de trabajo de duración determinada basada en razones objetivas constituye una forma de evitar abusos".

DÉCIMO .- Explica también la jurisprudencia del TJUE qué ha de entenderse por "razones objetivas" a los efectos de la letra a) del apartado 1 de la cláusula 5 del Acuerdo marco. Así, su concepto y caracterización general pueden verse, por ejemplo, en los apartados 69, 70, 71, 72, 73, 74 y 75 de aquella sentencia **Adeneler y otros** , en los que se lee:

" 69 Habida cuenta de estos factores, procede considerar que, a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco, el concepto de «razones objetivas» 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.

70 Tales circunstancias pueden tener su origen 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.



71 En cambio, no cumpliría los requisitos especificados en los dos apartados anteriores una disposición nacional que se limitase a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto a través de una norma legal o reglamentaria.

72 En efecto, una disposición de esta índole, de carácter meramente formal y que no justifique específicamente la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada por la existencia de factores objetivos derivados de las particularidades de la actividad de que se trate y de las condiciones en que ésta se desarrolla, entraña un riesgo real de suscitar una utilización abusiva de este tipo de contratos, por lo que no es compatible ni con el objetivo ni con el efecto útil del Acuerdo marco.

73 Así, aceptar que una disposición nacional pueda justificar, de pleno derecho y sin mayores precisiones, la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada equivaldría a ignorar voluntariamente la finalidad del Acuerdo marco, que consiste en proteger a los trabajadores contra la inestabilidad en el empleo, y a vaciar de contenido el principio que establece que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma general de relación laboral.

74 Más concretamente, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada sin otra base que una norma legal o reglamentaria de carácter general, no relacionada con el contenido concreto de la actividad de que se trate, no permite extraer criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto.

75 Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión que la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada cuya única justificación radique en haber sido establecida por una disposición legal o reglamentaria general de un Estado miembro. Por el contrario, a efectos de dicha cláusula, el concepto de «razones objetivas» exige que la normativa nacional justifique la utilización de este tipo particular de relaciones laborales por la existencia de factores concretos, derivados principalmente de la actividad de que se trate y de las condiciones en que ésta se desarrolla " .

Un supuesto concreto de razones objetivas, de posible aparición en sectores de actividad diversos, es el de la necesidad del empleador de sustituir a otros trabajadores que temporalmente no pueden ejercer sus empleos o funciones. Un ejemplo de ello es el que aborda la sentencia del TJUE de 26 de enero de 2012 (asunto C-586/10 **Kücük**) de la que conviene conocer ahora el tenor de sus apartados 30, 31, 32, 33 y 38. Dicen así:

"30 No obstante, se ha de señalar que una disposición como la controvertida en el litigio principal, que permite la renovación de contratos de duración determinada para sustituir a otros trabajadores que temporalmente no pueden ejercer sus funciones no es en sí misma contraria al Acuerdo marco CDD. En efecto, la sustitución temporal de otro trabajador para atender en sustancia a necesidades de personal de duración limitada por parte del empresario puede constituir en principio una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), de ese Acuerdo marco (véase en ese sentido la sentencia Angelidaki y otros, antes citada, apartado 102).

31 En efecto, en una administración que dispone de numeroso personal, como el Land, es inevitable que con frecuencia sean necesarias sustituciones temporales a causa en particular de la indisponibilidad de empleados 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, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD, 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, a reserva del cumplimiento de las exigencias fijadas para ello por el Acuerdo marco CDD.

32 Esa conclusión es tanto más necesaria cuando la normativa nacional que justifica la renovación de contratos de duración determinada en caso de sustitución temporal también pretende objetivos de política social reconocidos como legítimos. En efecto, según resulta del apartado 27 de la presente sentencia el concepto de razón objetiva que figura en la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD abarca la prosecución de esos objetivos.

33 Según se deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las medidas tendentes a la protección del embarazo y la maternidad y a permitir que hombres y mujeres concilien sus obligaciones profesionales y familiares persiguen objetivos legítimos de política social (véanse en ese sentido las sentencias de 17 de junio de 1998, Hill y Stapleton, C 243/95, Rec. p. I 3739, apartado 42, y de 18 de noviembre de 2004, Sass, C 284/02, Rec. p. I 11143, apartados 32 y 33). La legitimidad de esos objetivos también se confirma por las disposiciones de la Directiva 92/85 y las del Acuerdo marco sobre permiso parental.

(...)



38 No obstante, como en sustancia ha alegado el Gobierno polaco, la sola circunstancia de que se celebren contratos de trabajo de duración determinada para atender a una necesidad permanente o recurrente de sustitución de personal por parte del empresario no puede bastar por sí misma para excluir que cada uno de esos contratos, considerado de forma aislada, se haya concluido para llevar a cabo una sustitución de carácter temporal. Aun si la sustitución cubre una necesidad permanente, dado que el trabajador contratado mediante un contrato de duración determinada ejecuta tareas bien definidas que forman parte de las actividades habituales del empresario o de la empresa, no deja de ser cierto que la necesidad de sustitución de personal sigue siendo temporal puesto que se presume que el trabajador sustituido reanudará su actividad al término de su permiso, que constituye la causa por la que temporalmente el trabajador sustituido no puede ejecutar él mismo esas tareas".

Ahí, en ese apartado 38, se apunta ya uno de los supuestos que a juicio de la parte actora no pueden cobijarse en el concepto de razones objetivas de la repetida letra a) del apartado 1 de la cláusula 5: el relativo a las necesidades permanentes o recurrentes de sustitución de personal. Sobre él, es esclarecedor el razonamiento que la propia sentencia **Kücük** expone en sus apartados 46 a 56, que conviene conocer, llamando desde aquí la atención, muy en particular, a los dos últimos, en los que se lee el número de contrataciones de duración determinada y la duración total de la relación laboral que se contemplaba, así como la respuesta dada por el TJUE. Dicen así esos apartados 46 a 56:

" 46 En su primera cuestión el tribunal remitente también pregunta si el hecho de que la necesidad de sustitución de personal sea en realidad permanente o recurrente y de que el empresario también pueda atender a esa necesidad con la contratación de un trabajador mediante un contrato de duración indefinida excluye que una necesidad de sustitución de personal constituya una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD.

47 Debe recordarse al respecto que, como se desprende del punto 10 de las consideraciones generales del referido Acuerdo marco, éste remite a los Estados miembros y los interlocutores sociales para la determinación de las modalidades detalladas de aplicación de los principios y reglas que establece, a fin de garantizar que aquéllas respeten el Derecho y las prácticas nacionales y que se tengan debidamente en cuenta las particularidades de cada situación concreta (sentencias antes citadas Adeneler y otros, apartado 68, y Angelidaki y otros, apartado 71).

48 Como han alegado los Gobiernos alemán y polaco, de ello resulta que los Estados miembros disponen en virtud de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD de un margen de apreciación para alcanzar el objetivo que ésta pretende, si bien ese margen de apreciación está sujeto a la condición de garantizar el resultado exigido por el Derecho de la Unión, tal como se deduce, no sólo del artículo 288 TFUE, párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, interpretado a la luz del decimoséptimo considerando de ésta (sentencia Angelidaki, antes citada, apartado 80 y jurisprudencia citada).

49 Ese margen de apreciación también se deduce de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD, que reconoce a los Estados miembros la facultad de tener en cuenta las necesidades particulares de los distintos sectores de actividades y/o de las categorías de trabajadores de que se trate, siempre que ello obedezca a motivos objetivos (sentencia de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino, C-53/04, Rec. p. I-7213, apartado 45).

50 El mero hecho de que una necesidad de sustitución de personal pueda cubrirse con la conclusión de contratos de duración indefinida no supone que un empresario que decida recurrir a contratos de duración determinada para hacer frente a carencias temporales de personal, aun si éstas se producen de forma recurrente, incluso permanente, actúe de modo abusivo, con vulneración de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD y de la normativa nacional que transpone ésta.

51 Como resulta del apartado 43 de la presente sentencia, la existencia de una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD excluye en principio la existencia de un abuso, salvo si un examen global de las circunstancias que rodean la renovación de los contratos o las relaciones laborales de duración determinada en cuestión revela que las prestaciones requeridas del trabajador no corresponden a una mera necesidad temporal.

52 Además, el Tribunal de Justicia ya ha señalado que la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD no impone a los Estados miembros una obligación general de prever la transformación de los contratos de trabajo de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, así como tampoco determina las condiciones específicas en las que pueden utilizarse los primeros contratos mencionados, dejando de esta manera a los Estados miembros cierto margen de apreciación en la materia (sentencias antes citadas Adeneler y otros, apartado 91; Marrosu y Sardino, apartado 47, y Angelidaki y otros, apartados 145 y 183).



53 Así, la cláusula 5, apartado 2, letra b), de dicho Acuerdo marco se limita a prever que «cuando resulte necesario», los Estados miembros determinarán en qué condiciones los contratos o las relaciones de trabajo de duración determinada «se considerarán celebrados por tiempo indefinido».

54 La exigencia automática de conclusión de contratos de duración indefinida cuando la dimensión de la empresa o de la entidad afectada y la composición de su personal implican que el empresario hace frente a una necesidad recurrente o permanente de sustitución de personal iría más allá de los objetivos pretendidos por el Acuerdo marco CDD y la Directiva 1999/70 y vulneraría el margen de apreciación reconocido por ambos instrumentos a los Estados miembros y en su caso a los interlocutores sociales.

55 Corresponde al tribunal remitente, teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, apreciar si en las circunstancias del asunto principal el empleo de un trabajador durante un período de once años en virtud de trece contratos sucesivos de duración determinada se ajusta a la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco CDD.

56 Por tanto, se debe responder a la primera cuestión que la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD debe ser interpretada en el sentido de que la necesidad temporal de sustitución de personal, prevista por una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal, puede constituir en principio una razón objetiva a efectos de la citada cláusula. El solo hecho de que un empresario se vea obligado a realizar sustituciones temporales de manera recurrente, o incluso permanente, y de que esas sustituciones también pudieran llevarse a cabo mediante la contratación de trabajadores en virtud de contratos de trabajo de duración indefinida no implica la inexistencia de una razón objetiva a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco CDD ni la existencia de un abuso en el sentido de la misma cláusula. No obstante, al apreciar si la renovación de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada está justificada por esa razón objetiva, las autoridades de los Estados miembros, en el ejercicio de sus respectivas competencias, deben tener en cuenta todas las circunstancias del caso concreto, incluidos el número y la duración acumulada de los contratos o relaciones laborales de duración determinada celebrados en el pasado con el mismo empresario " .

Por último, por referirse también a aquel tipo de necesidades, y por tratarse de una sentencia que la actora considera trascendente por resolver lo que a su juicio es un caso similar, conviene conocer, aunque sea extensa la transcripción, lo que razonó el TJUE en los apartados 92 a 113 de la de 26-11-2014, **Mascolo y otros** . Dicen así:

" 92 Con relación a este extremo, es preciso recordar, en primer término, que en una Administración que dispone de numeroso personal, como el sector de la enseñanza, 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, punto 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, a reserva del cumplimiento de las exigencias fijadas para ello por el Acuerdo marco (véase, en este sentido, la sentencia Küçük, EU:C:2012:39 , apartado 31).

93 Esa conclusión es tanto más necesaria cuando la normativa nacional que justifica la renovación de contratos de duración determinada en caso de sustitución temporal también persigue objetivos de política social reconocidos como legítimos. En efecto, según resulta del apartado 87 de la presente sentencia, el concepto de «razón objetiva» que figura en la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco abarca la prosecución de esos objetivos. Pues bien, las medidas tendentes, en especial, a la protección del embarazo y la maternidad y a permitir que hombres y mujeres concilien sus obligaciones profesionales y familiares persiguen objetivos legítimos de política social (véase la sentencia Küçük, EU:C:2012:39 , apartados 32 y 33 y jurisprudencia citada).

94 En segundo término, es necesario señalar que, según se desprende, en particular, de la resolución de remisión en el asunto C-418/13 , la educación es un derecho fundamental garantizado por la Constitución de la República Italiana que impone a este Estado la obligación de organizar el servicio escolar de manera que se garantice una proporción constante entre el número de profesores y el de alumnos. Pues bien, no puede negarse que esta proporción depende de múltiples factores, algunos de los cuales, en cierta medida, pueden ser difícilmente controlables o previsibles, como, en particular, los flujos migratorios externos e internos o la elección de especialidades educativas por parte de los alumnos.

95 Ha de admitirse que tales factores, en el sector de la enseñanza objeto de los litigios principales, muestran una necesidad particular de flexibilidad que, conforme a la jurisprudencia recordada en el apartado 70 de la presente sentencia, justifica de manera objetiva, en este sector específico, con respecto a la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco, la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada para responder adecuadamente a la demanda escolar y evitar exponer al Estado, en su condición de empleador en este sector, al riesgo de tener que contratar a un número de profesores titulares significativamente superior al realmente necesario para cumplir sus obligaciones en esta materia.



96 Finalmente, procede señalar que, cuando un Estado miembro reserva el acceso a las plazas permanentes en las escuelas públicas al personal que haya superado un proceso selectivo, a través de la titularización, también puede estar objetivamente justificado, con relación a dicha disposición, que, mientras se está a la espera de que terminen los procesos selectivos, las plazas vacantes se cubran a través de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.

97 Los demandantes en el procedimiento principal mantienen, sin embargo, que la normativa nacional controvertida en los litigios principales, según se deriva del artículo 4, apartado 1, de la Ley nº 124/1999, que permite precisamente la renovación de contratos de duración determinada para cubrir las plazas vacantes «mediante sustituciones anuales, a la espera de que concluyan los procesos selectivos de personal docente titular», conduce, en la práctica, a una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada, ya que no existe ninguna certeza en cuanto a la fecha en la que dichos procesos selectivos deban organizarse. La renovación de tales contratos de trabajo de duración determinada, en su opinión, permite así satisfacer necesidades permanentes y duraderas en las escuelas de titularidad estatal resultantes de una falta estructural de personal titular.

98 Por su parte, el Gobierno italiano alega que el régimen de la doble vía, según se ha descrito en el apartado 89 de la presente sentencia, permite integrar al personal de las escuelas de titularidad estatal con contratos de duración determinada en una trayectoria que conduce a su titularización, por cuanto dicho personal no sólo puede tomar parte en los procesos selectivos sino que también, en virtud de la progresión en las listas de aptitud a raíz de las sucesivas sustituciones, puede contabilizar un número de períodos de actividades de duración determinada suficientes para ser nombrado personal titular. Ahora bien, estas listas deben «agotarse», en el sentido de que cuando un determinado número de profesores está inscrito en ellas ya no se puede continuar incluyendo a otros. A su juicio, dichas listas constituyen pues un instrumento para contrarrestar la precariedad en el empleo. Por lo tanto, sostiene que, independientemente de situaciones particulares de hecho, la normativa nacional controvertida debe considerarse conforme con la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco.

99 A este respecto hay que poner de relieve que, aunque pueda admitirse la razón objetiva prevista por una normativa nacional que permite la renovación de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada para sustituir personal a la espera de que concluyan los procesos selectivos, la aplicación concreta de esa razón objetiva, considerando las particularidades de la actividad de que se trate y las condiciones de su ejercicio, debe ajustarse a las exigencias del Acuerdo marco. Por tanto, en la aplicación de la disposición de Derecho nacional en cuestión, las autoridades competentes deben establecer criterios objetivos y transparentes con objeto de comprobar si la renovación de esos contratos responde efectivamente a una necesidad real y puede lograr el objetivo pretendido y necesario a tal efecto (véase, en este sentido, la sentencia Küçük, EU:C:2012:39, apartado 34 y jurisprudencia citada).

100 Pues bien, el Tribunal de Justicia ya ha declarado en repetidas ocasiones que la renovación de contratos o relaciones laborales de duración determinada para atender a necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero, no está justificada a efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco. En efecto, esa utilización de los contratos o de las relaciones laborales de duración determinada se opone directamente a la premisa en la que se basa el Acuerdo marco, a saber, que los contratos de trabajo de duración indefinida constituyen la forma más común de relación laboral, aunque los contratos de duración determinada sean característicos del empleo en algunos sectores o para determinadas ocupaciones y actividades (sentencia Küçük, EU:C:2012:39, apartados 36 y 37 y jurisprudencia citada).

101 La observancia de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco requiere que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales y que una disposición como el artículo 4, apartado 1, de la Ley nº 124/1999, en combinación con el artículo 1 del Decreto nº 131/2007, no se utilice, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador en materia de personal (véase, en este sentido, la sentencia Küçük, EU:C:2012:39, apartado 39 y jurisprudencia citada).

102 Se han de examinar en cada caso todas las circunstancias del asunto, tomando en consideración, en particular, el número de dichos contratos sucesivos celebrados con la misma persona o para realizar un mismo trabajo, con objeto de excluir que contratos o relaciones laborales de duración determinada, aunque se concluyan en apariencia para atender a una necesidad de sustitución de personal, sean utilizados de manera abusiva por los empleadores (véase, en este sentido, la sentencia Küçük, EU:C:2012:39, apartado 40 y jurisprudencia citada).

103 Por lo tanto, la existencia de una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco excluye en principio la existencia de un abuso, salvo si un examen global de las circunstancias que rodean la renovación de los contratos o las relaciones laborales de duración determinada en cuestión revela que



las prestaciones requeridas del trabajador no corresponden a una mera necesidad temporal (sentencia Küçük, EU:C:2012:39, apartado 51).

104 Por consiguiente, al contrario de lo que mantiene el Gobierno italiano, el hecho de que la normativa nacional controvertida en los litigios principales pueda estar justificada por una «razón objetiva» en el sentido de esta disposición no basta por sí solo para adecuarla a ésta, si se observa que la aplicación concreta de esta normativa conlleva, de hecho, una utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.

105 Pues bien, a este respecto, aunque, de acuerdo con la jurisprudencia recordada en los apartados 81 y 82 de la presente sentencia, la apreciación de los hechos, en el marco del procedimiento previsto en el artículo 267 TFUE, corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales, es preciso poner de manifiesto que de los datos facilitados al Tribunal de Justicia en los presentes procedimientos se desprende que, según admite, por lo demás, el propio Gobierno italiano, el plazo de titularización en el marco de este régimen es tan variable como incierto.

106 En efecto, por una parte, según se desprende de la propia redacción de la primera cuestión prejudicial en el asunto C-418/13, consta que la normativa nacional controvertida en los litigios principales no fija ningún plazo concreto en lo referente a la organización de los procesos selectivos, que está en función de las posibilidades financieras del Estado y de la apreciación discrecional de la Administración. Así, según las propias declaraciones de la Corte costituzionale en la resolución de remisión en este mismo asunto, entre los años 2000 y 2011 no se organizó ningún proceso selectivo.

107 Por otra parte, de las explicaciones del Gobierno italiano se deduce que la titularización a través de la progresión de los profesores en la lista de aptitud, que está en función de la duración total de los contratos de trabajo de duración determinada y de las plazas que entretanto quedan vacantes, depende, según ha afirmado acertadamente la Comisión, de circunstancias aleatorias e imprevisibles.

108 De ello resulta que una normativa nacional como la controvertida en los litigios principales, aunque limite formalmente la utilización de contratos de trabajo de duración determinada a la realización de sustituciones anuales para plazas vacantes en las escuelas de titularidad estatal únicamente por un período de tiempo determinado hasta la conclusión de los procesos selectivos, no garantiza que la aplicación concreta de esta razón objetiva, teniendo en cuenta las particularidades de la actividad de que se trata y los requisitos para su ejercicio, sea conforme con las exigencias del Acuerdo marco.

109 En efecto, a falta de una fecha concreta para la organización y la conclusión de los procesos selectivos que pongan fin a la sustitución y, por lo tanto, de un límite real en cuanto al número de sustituciones anuales efectuado por un mismo trabajador para cubrir la misma plaza vacante, tal normativa, en infracción de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco, permite la renovación de contratos de trabajo de duración determinada para atender necesidades que en realidad no tienen carácter temporal, sino muy al contrario permanente y duradero, en razón del déficit estructural de puestos de personal titular en el Estado miembro afectado. Tal constatación resulta corroborada no sólo por la situación de los demandantes en los litigios principales, según se ha descrito en los apartados 23 y 37 de la presente sentencia, sino también, de modo más general, por los datos facilitados al Tribunal de Justicia durante los presentes procedimientos. Así pues, resulta que, dependiendo de los años y de las fuentes de información, aproximadamente un 30 %, o incluso un 61 %, según el Tribunale di Napoli, del personal administrativo y de servicios de las escuelas de titularidad estatal se contrata a través de contratos de trabajo de duración determinada y que, entre 2006 y 2011, el personal docente de estas escuelas vinculado por tales contratos representaba entre el 13 % y el 18 % de todo el personal docente de dichas escuelas.

110 A este respecto, es necesario recordar que, aunque las consideraciones de índole presupuestaria puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas que éste desea adoptar, no pueden justificar un objetivo perseguido por esta política y, por lo tanto, no justifican la falta de medidas de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco (véase, por analogía, la sentencia Thiele Meneses, C-220/12, EU:C:2013:683, apartado 43 y jurisprudencia citada).

111 En cualquier caso, es necesario observar que, según se desprende del apartado 89 de la presente sentencia, una normativa nacional como la controvertida en los litigios principales no reserva la obtención de las plazas en las escuelas públicas al personal que haya superado un proceso selectivo, por cuanto, en el marco del denominado régimen de «doble vía», también permite titularizar a profesores que únicamente hayan seguido un curso de habilitación. En estas circunstancias, según alegó la Comisión en la vista, no es en modo alguno evidente, lo que corresponde no obstante comprobar a los órganos jurisdiccionales remitentes, que pueda considerarse objetivamente justificada, con respecto a la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco, la utilización sucesiva, en este caso, de contratos de trabajo de duración determinada para cubrir plazas vacantes en dichas escuelas por el motivo de que se está a la espera de la conclusión de un procesos selectivo.



112 A este respecto, al igual que lo hace la Comisión, hay que subrayar que, para llevar a cabo la aplicación de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco, un Estado miembro puede legítimamente optar por no adoptar la medida contemplada en el punto 1, letra a), de dicha cláusula. Por el contrario, puede preferir adoptar una de las medidas o las dos medidas contempladas en el apartado 1, letras b) y c), de la mencionada cláusula, que se refieren, respectivamente, a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de renovaciones de éstos, y ello siempre que, con independencia de cuál sea la medida elegida, se garantice la prevención efectiva de los abusos como consecuencia de la utilización de contratos de trabajo de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia Fiamingo y otros, EU:C:2014:2044, apartado 61).

113 Por lo tanto, procede estimar que de los datos facilitados al Tribunal de Justicia en el marco de los presentes asuntos se desprende que una normativa nacional como la controvertida en los litigios principales, sin perjuicio de las comprobaciones que deberán efectuar los órganos jurisdiccionales remitentes, no parece comportar ninguna medida de prevención de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de la cláusula 5, punto 1, del Acuerdo marco, contrariamente a las exigencias recordadas en los apartados 74 y 76 de la presente sentencia".

UNDÉCIMO .- La jurisprudencia del TJUE que hemos citado, toda ella y acusadamente esta sentencia **Mascolo y otros** que acabamos de ver, al igual que el propio tenor del apartado 1 de la cláusula 5 cuando exige tener en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, ponen de relieve, sin duda, que la decisión de los litigios en que se invoca la vulneración de aquella cláusula ha de descansar, no sólo en consideraciones de índole general, sino, más bien o ante todo, en las circunstancias concretas y singulares que caractericen la actividad de que se trate y en la forma o modo en que la normativa nacional haya llegado a prever ahí la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada." >>

Es desde esta perspectiva que, tomando en consideración la actividad para la que son nombrados los Médicos Forenses interinos, la razón de los nombramientos y la clara diferencia en relación a la forma de acceso a tales funciones con respecto a los de carrera, es lógico que en ella se produzca una sucesión de relaciones de empleo o servicio de duración determinada siendo que el propio régimen jurídico regula esta eventualidad partiendo de las características y necesidades de la concreta actividad, y que los supuestos para los que se prevé el llamamiento tienen siempre carácter temporal, no permanente ni duradero, sin que tal carácter se pierda por el hecho de que se trate de supuestos que son o pueden ser recurrentes en el funcionamiento del órgano administrativo.

Además, los nombramientos no son hechos para atender una determinada necesidad, sino el abanico de las que surjan en el ámbito funcional para el que se hacen y dentro de la temporalidad de los mismos.

Y el régimen jurídico, en las consecuencias derivadas del ejercicio en las funciones desempeñadas en esas relaciones de servicio de duración determinada a las que son llamados los Médicos Forenses interinos, se manifiesta en régimen de igualdad con sus comparables, los de carrera (mismos derechos económicos y administrativos vinculados con las condiciones de trabajo). Cuestión distinta es, precisamente, la concerniente a las condiciones profesionales que no derivan del mero ejercicio sino de la pertenencia al Cuerpo como es el caso de la participación en concursos de traslado y la carrera profesional, ya que el interino, en la eventualidad de su nombramiento y por las razones objetivas que lo determinan, es nombrado para un concreto puesto y con previsión de temporalidad.

Citaremos al respecto la S. TS, Sala 3ª, Sec. 7ª, 18-2-2013 (recurso nº 4842/2011) sobre la imposibilidad de extender el régimen de promoción profesional del personal estatutario fijo al personal interino:

<<" (...) SÉPTIMO.- Los motivos segundo y tercero que combaten la vinculación del sistema de desarrollo profesional al personal fijo deben ser desestimados porque la sentencia no incurre en las infracciones que le imputa el escrito de interposición. La Sala ya se ha pronunciado sobre esa cuestión a propósito de idéntica previsión establecida en el Acuerdo suscrito entre el Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales integrantes de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración Sanitaria de la Junta de Andalucía. En las sentencias de 21 (casación 3298/2009) y 29 de febrero (casación 3744/2009) y 18 de enero (casación 1707/2009), todas de 2012, hemos rechazado que sea contraria al ordenamiento jurídico esa limitación.

Esas sentencias, tras distinguir entre la "carrera profesional administrativa" y el "sistema de desarrollo profesional de los profesionales sanitarios" previsto en la Ley 44/2003 y en el artículo 40.4 del Estatuto Marco aprobado por la Ley 55/2003, observan que la limitación impuesta en el mencionado Acuerdo del ámbito de aplicación de la carrera profesional al personal estatutario fijo o funcionario sanitario local que reúna determinadas condiciones no suponía que se desentendiera del personal temporal, pues para él disponía que "se le tendrá en cuenta, una vez obtenido el nombramiento de personal estatutario fijo, el tiempo trabajado con nombramiento de personal estatutario interino a efectos de cómputo para la carrera profesional". Por esa razón,



concluyó que no era contraria a los artículos 14 , 23.2 y 103.3 de la Constitución ni a los artículos 40 del Estatuto Marco, 42 de la Ley 16/2003, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud y 4.6 , 9 , 10 y 38 de la Ley 44/2003 .

En efecto, dicen esas sentencias que la razón principal de que así deba ser es que esa carrera profesional está circunscrita al personal estatutario fijo y legalmente no tiene acceso a ella el personal interino.

Éste último, precisan, tiene su principal regulación en el artículo 9 del Estatuto Marco según el cual es nombrado para atender una plaza vacante y cesa cuando esa plaza es cubierta por personal fijo o resulta amortizada. Por tanto, no tiene la posibilidad de promoción a plazas diferentes que caracteriza la carrera profesional o administrativa, tal y como ésta se regula en el artículo 40.2 del Capítulo VIII, pues este precepto la configura como un derecho a progresar (ocupando plazas distintas) dentro de la estructura administrativa en función del reconocimiento profesional obtenido. Y explica, también, la significación del apartado 5 de ese citado artículo 9, que no establece la total aplicación al personal interino del régimen general sino sólo "en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición".

Además, señalaban que dicho artículo 9 es sustancialmente coincidente con lo que se establece para los funcionarios interinos en el Estatuto Básico del Empleado Público, que diferencia entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos (artículo 8); limita el nombramiento de éstos últimos a concretas circunstancias de necesidad temporal de atender plazas vacantes, sustituir transitoriamente a los titulares, ejecutar programas de carácter temporal o resolver temporalmente situaciones de exceso o acumulación de tareas (artículo 10); dispone que el régimen general de los funcionarios de carrera solamente les será aplicable "en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición"; y limita a los funcionarios de carrera el derecho a la promoción profesional en que queda materializada la carrera profesional (artículo 16).

En fin, añaden nuestras sentencias estas dos observaciones: (a) hay razones objetivas que justifican razonablemente el diferente trato y régimen aplicado al personal estatutario fijo y al interino en lo relativo a la naturaleza del vínculo y a procedimiento de selección y descartan la existencia de una discriminación contraria al principio de igualdad; y (b) el reconocimiento profesional que pueda derivarse de los servicios prestados como interino no era ignorado por el Acuerdo litigioso, pues éste, disponía en su apartado 4.1.3: "No obstante, a efectos de acceso a los distintos niveles en cuanto a tiempo de permanencia, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado con carácter temporal previo a la obtención de la fijeza en la plaza". Es decir, lo mismo, en sustancia, que el artículo 2 del Decreto 395/2005 ">>

Ante la previsión normativa en relación a estos nombramientos de Médicos Forenses interinos, que conducen a "razones objetivas que justifiquen la renovación", queda excluida en principio, con carácter genérico, la afirmación de una utilización abusiva de los mismos, y nada de lo constatado en autos permite avalar que los sucesivos nombramientos y las prestaciones requeridas en el caso concreto de los apelantes no correspondan a una mera necesidad temporal y a razones objetivas. Ni en la demanda, ni en la sentencia apelada, ni en la apelación se viene a argumentar acerca de que los concretos nombramientos formalizados a los recurrentes como Médicos Forenses interinos no lo hubieran sido dentro de los supuestos normativamente previstos claramente eventuales v. gr. para cubrir vacantes, sustituir transitoriamente a los titulares, ejecutar programas de carácter temporal o resolver situaciones de exceso o acumulación de tareas y sin que exista base alguna para afirmar que existan diferencias efectivas en las condiciones de trabajo de los hoy recurrentes durante el desempeño eventual de sus funciones con respecto a los Médicos Forenses de carrera que deban ser removidas por la intervención de los Tribunales como era el supuesto de la Sentencia de esta Sala y Sección de 4-5-2012 (Rec. Apelación 27/2012) y que dio lugar, por planteamiento de cuestión de ilegalidad, a la S. TS 8-11-2012 (Rec. 1/2012) y que concluyó con la dedeclaración de ilegalidad de los artículos 5.4.a) y 6.a) del Real Decreto 431/2004, de 12 de marzo , por el que se regulan las retribuciones previstas en la disposición transitoria tercera de la Ley 15/2003, de 26 de mayo , por su oposición a lo dispuesto en la Directiva Comunitaria Europea 1999/70/CE, de 28 de junio, en la medida en que, al regular las retribuciones básicas correspondientes a los Magistrados suplentes, Jueces sustitutos y Fiscales sustitutos, excluían el componente de la antigüedad.

5.- En cuanto al planteamiento de cuestión prejudicial, se solicitó por la parte actora, y se vuelve a reiterar, al amparo del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea , del nuevo Reglamento del Procedimiento del Tribunal de Justicia de la UE (DOL 265, de 29 de septiembre de 2012), y de las recomendaciones a los órganos jurisdiccionales y nacionales, el planteamiento de cuestiones prejudiciales respecto de la aplicación de la Directiva 1999/70/CE a su situación estatutaria de médicos forenses interinos y a si las diferencias de trato existentes en relación con los titulares, basadas únicamente en razón de la naturaleza temporal de la relación de empleo, se ajustan a dicha Directiva.

En concreto se pretendió en la demanda por la recurrente que se pregunte al TJUE si:



"Deben las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco, anexo a la Directiva del Consejo n° 1999/70/CE, de 28 de junio, ser interpretadas como impedimento para la aplicación de disposiciones como la Orden JUS/639/2014, de 24 de marzo, por la que se convoca concurso para la provisión de puestos de trabajo en los Institutos de Medicina Legal, Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses y Agrupaciones de Forensías, publicada en el BOE n° 99, del jueves 24 de abril de 2014, en cuanto esta Orden excluye por completo y en cualquier circunstancia que los médicos forenses interinos puedan presentarse al concurso para la provisión de vacantes convocado...?; si ¿Deben las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco de la CES, la UNIC y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva del Consejo n° 1999/70/CE, de 28 de junio, ser interpretada como impedimento para la aplicación de los arts 489 y 527 de Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial , y del art. 29 del Real Decreto 296/1996, de 23 de febrero , por el que se aprueba el Reglamento del Cuerpo de Médicos Forenses, en cuanto que excluyen por completo y en cualquier circunstancia que los médicos forenses interinos puedan acceder a los concursos para proveer plazas vacantes de médicos forenses y promocionarse profesionalmente en régimen de igualdad con los médicos forenses de carrera con contratos indefinidos?, si ¿La Legislación española reguladora de la situación de los médicos forenses interinos, con contratos temporales que se renuevan año a año, y en particular la situación de mis mandantes que vienen desempeñando los mismo puesto de trabajo que los médicos forenses de carrera -algunos de ellos durante los últimos 14 años consecutivos-, se ajusta a la cláusula 5 del Acuerdo marco...?, si ¿es compatible con las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco la situación de los demandantes que llevan varios años prestando servicios como médicos forenses interinos desempeñando los mismos puestos de trabajo que los médicos forenses de carrera con los mismos derechos, obligaciones, responsabilidades, requisitos y titulaciones?, si ¿Debe la cláusula 5 del Acuerdo Marco ser interpretada como impedimento para la aplicación de los arts. 489 y 527 de Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial , y del Real Decreto 296/1996, en cuanto que permiten contratos de duración determinada para los médicos forenses interinos, sin una duración máxima de los contratos de duración determinada de empleo, ni indicar el número máximo de renovaciones permitidas y en cuanto que estos preceptos permiten que los médicos forenses interinos sean nombrados para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador en materia de personal, así como que el cese de los mismos mediante la amortización de las plazas o su cobertura por funcionarios públicos...? Y, finalmente, si ¿Los requisitos de la organización del sistema judicial español descritos anteriormente, en relación con la situación de los médicos forenses interinos, constituyen razones objetivas en el sentido de la cláusula 5 de la Directiva n° 1999/70/CE, de 28 de junio, haciendo así compatible con la legislación comunitaria la legislación española que no contempla en relación con este colectivo una duración máxima de los contratos de duración determinada de empleo para los médicos forenses interinos, ni indicar el número máximo de renovaciones permitidas, ni adoptar medida equivalente efectiva para evitar y sancionar, en su caso, la utilización abusiva de contratos de duración determinada sucesivos?" (Sic)

En la apelación, por el apelante, se reformulan las cuestiones a plantear:

<<" PRIMERA: Constatado por el Juez nacional el abuso en la contratación sucesiva de los médicos forenses interinos recurrentes, que son destinados a cubrir necesidades permanentes y estructurales de la prestación de servicios de los médicos forenses en España, al no existir medida efectiva alguna en el ordenamiento jurídico interno para sancionar tal abuso y eliminar las consecuencias de la infracción de la norma comunitaria, porque la Directiva no ha sido traspuesta en al sector publico funcional ¿Las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, deben ser interpretadas en el sentido de que obligan al Juez nacional a adoptar medidas que garanticen el efecto útil del Acuerdo marco, y por lo tanto, a sancionar dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción, dejando inaplicada la norma interna que lo impida?

SEGUNDA: Al no existir en el ordenamiento jurídico interno español medida efectiva para evitar y en su caso sancionar el abuso en la relación temporal sucesiva en el sector publico funcional, como declara en su apartado 41, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia de 14 de septiembre de 2016, asuntos C-184/15 y C-197/15 : ¿la Directiva 1999/70/CE impone la transformación de la relación estatutaria temporal interina, en una relación estatutaria fija y el reconocimiento a mis mandantes de la condición de empleado público fijo o indefinido, con la misma estabilidad en el empleo que los médicos forenses de carrera comparables?

TERCERA: En caso de respuesta negativa: Constatado por el órgano jurisdiccional nacional el abuso en la contratación de los médicos forenses interinos, en cuanto son destinados a cubrir necesidades permanentes de la prestación de servicios de los médicos forenses en España, si el ordenamiento interno nacional imposibilita reconocer a estos funcionarios temporales la condición de funcionarios de carrera, fijo o indefinido: -¿las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco anexo a la Directiva, imponen al órgano jurisdiccional la obligación de sujetar a estos empleados públicos temporales a los mismo derechos y condiciones de trabajo que sus homónimos médicos forenses de carrera comparables, sujetándolos a las mismas causas, requisitos y procedimientos de cese en el puesto de trabajo y de extinción de la relación de empleo que los médicos forenses de carrera, garantizando así su estabilidad en el empleo y evitando que se perpetúen en esta situación de precariedad y de abuso?. Dicho de otra manera, siendo las situaciones comparables y atendiendo los demandantes a necesidades



permanentes y estructurales de personal durante 27, 12, 11 o 7 años consecutivos. -¿las citadas cláusulas del Acuerdo marco exigen que a los médicos forenses interinos recurrentes se les apliquen las mismas condiciones de trabajo que a los médicos forenses de carrera comparables, también en lo que se refiere a las causas y requisitos para su cese y extinción de la relación de empleo, y sean dotados de la misma estabilidad en el empleo que los médicos forenses de carrera?

CUARTA: El hecho de que los funcionarios interinos temporales objeto del abuso, ante estos incumplimientos del Estado español que no ha adaptado su normativa a la Directiva 1999/30/CE, puedan exigir la responsabilidad del Reino de España por la lesión sufrida como consecuencia de la infracción de la norma comunitaria, o las Instituciones europeas imponer multas coercitivas al Reino de España por no trasponer la norma comunitaria, -¿libera al Órgano jurisdiccional nacional de su obligación de garantizar los objetivos y el efecto útil de la Directiva, adoptando las medidas necesarias y efectivas para sancionar el abuso en la relación temporal sucesiva y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión?.

QUINTA: No existiendo en la normativa interna española funcional medida alguna que prevenga y sancione estas situaciones de abuso en la relación temporal sucesiva en el sector público estatutario: ¿es conforme con esta cláusula 5 del Acuerdo Marco establecer que el abuso sufrido por el empleado público en su contratación temporal sucesiva por la Administración debe conllevar, como consecuencia efectiva, el mantenimiento del mismo en su plaza y puesto de trabajo con carácter de fijo, permanente y estable, de forma que este abuso y su significativa extensión temporal, no queden sin la consecuencia preventiva y sancionadora que la referida normativa europea establece para dicho supuesto?

SEXTA: En el caso de abuso en la relación temporal sucesiva, la conversión de la relación estatutaria temporal interina en una relación estatutaria indefinida interina, sujetando al Médico Forense interino indefinido que ha sufrido el abuso, a las mismas causas de cese y extinción en la relación de empleo que antes de declararse el abuso, y por tanto, a las mismas causas de cese que rigen para los Médicos Forenses interinos temporales que no han sufrido abuso, cesando la Administración empleadora a unos y a otros cuando se nombra a un funcionario de carrera o se amortiza la plaza ¿puede considerarse como una medida eficaz conforme al Acuerdo Marco para prevenir y sancionar la utilización abusiva de los contratos de servicios de duración determinada, para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, y para luchar contra la precariedad y garantizar el derecho en la estabilidad en el empleo, como componente primordial de la protección de los trabajadores?.

SÉPTIMA:¿Deben las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco anexo a la Directiva del Consejo nº 1999/70/CE, de 28 de junio, ser interpretadas como impedimento para la aplicación de los arts. 489 y siguientes de Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, y de los art. 29 y siguientes del Real Decreto 296/1996, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento del Cuerpo de Médicos Forenses, en cuanto que estas normas prohíben, por completo y en cualquier circunstancia, que los médicos forenses interinos, cualquiera que sea su antigüedad en el puesto de trabajo y la naturaleza y características de las tareas realizadas o a realizar en estos puesto de trabajo, puedan participar en los concursos de traslado para proveer plazas vacantes de médicos forenses comparables y que puedan ascender o promocionarse profesionalmente en régimen de igualdad y libre concurrencia con los médicos forenses de carrera comparables?. Basándose esta exclusión radical de los médicos forenses interinos de los concursos de traslado, de los ascensos y de la promoción profesional, únicamente en la naturaleza temporal de la relación de interinidad, pues aquellos realizan idénticas tareas y desempeñan los mismos puestos de trabajo que los forenses de carrera y habiendo declarado el Juez nacional que se ha producido un abuso en la contratación sucesiva de los médicos forenses interinos recurrentes, que son destinados a cubrir necesidades permanentes y estructurales de la prestación de servicios de los médicos forenses en España, ¿es compatible esta exclusión total y absoluta de los médicos forenses interinos de los concursos de traslado, de los ascensos y de la promoción profesional y de la carrera administrativa, con la cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco, anexo a la Directiva?

OCTAVA: ¿Son compatibles con las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco, las diferencias de trato y las discriminaciones en condiciones de trabajo tales como la protección social, las situaciones administrativas, la provisión de vacantes, la promoción profesional, o las causa de cese o de extinción de la relación de empleo, entre los médicos forenses de carrera y lo interinos o temporales contenidas en los arts. 489 y siguientes de Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, y en el Real Decreto 296/1996, en los casos en los que la Administración empleadora ha abusado de la relación temporal sucesiva con vulneración del Acuerdo marco, al destinar a estos empleados interinos durante 27, 12, 11 o 7 años consecutivos, a realizar tareas permanentes y a atender necesidades estables y estructurales ." (Sic).

El que dicha Directiva sea aplicable a los Médicos Forenses interinos, como personal eventual que son, no ofrece duda alguna a la Sala con base al propio criterio no ya del TS manifestado en las múltiples sentencias dictadas en el caso de los Magistrados suplentes y Jueces sustitutos, sino también del propio TJUE manifestado en la Sentencia de 9-7- 2015, asunto C-177/14, que da respuesta a una cuestión prejudicial



planteada por el TS en el recurso 526/2012 referente al personal eventual del Consejo de Estado. El TS en su sentencia de fecha 13-1-2016 dictada en dicho recurso tras el pronunciamiento del TJUE, recoge los pronunciamientos básicos del TJUE en los razonamientos referidos a dicha declaración y que están contenidos en los apartados 29 a 37 de la sentencia del Tribunal Europeo:

<<" Que el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada» ha sido definido con amplitud, pues engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan, y ello independientemente de la calificación de su contrato en el Derecho interno (apartado 31).

Que habida cuenta de la importancia de los principios de igualdad de trato y no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión, a las disposiciones previstas por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco debe reconocérseles un alcance general, dado que constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador al ser disposiciones protectoras mínimas (apartado 32).

Y que la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco se aplican a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada (apartado 33) y el mero hecho de que se califique a un trabajador de eventual carece de relevancia a ese respecto (apartado 34)...

El objetivo del acuerdo marco es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo las condiciones mínimas que garanticen la no discriminación (apartado 40).

La cláusula cuarta tiene por objeto aplicar dicho principio a los trabajadores con contrato de duración determinada, con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a trabajadores con contratos de duración indefinida (apartado 41).

La cláusula 4 debe ser interpretada en el sentido de que expresa un principio de Derecho Social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (apartado 42).

Los trienios son complementos salariales por antigüedad que están incluidos en el concepto de "condiciones de trabajo" a que se refiere la cláusula 4, apartado 1 (apartado 43).

En cuanto a esos trienios, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se hallen en una situación comparable, salvo que exista una justificación objetiva (apartado 44).

El concepto de "trabajador con contrato de duración indefinida comparable" se define en la cláusula 3.2 del acuerdo marco así: "un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña". (apartado 45).

Los factores para apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo común o similar (esto es, si se encuentran en una situación comparable) son un conjunto del que forman parte la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales (apartado 46).

El presupuesto para aplicar el principio de no discriminación es que el personal eventual y los funcionarios de carrera se encuentren en una situación comparable; y la constatación si unos y otros se hallan en esa situación incumbe a esta Sala (apartado 50).

Si se aprecia que los cometidos profesionales NO son idénticos o análogos, habrá de deducirse que el personal eventual no se halla en una situación comparable con los funcionarios de carrera; y si se aprecia que SÍ lo son el único elemento que podría diferenciar a dicho personal sería la naturaleza temporal de su relación de servicios (apartados 51 y 52).

Encontrándose en una situación comparable ambas clases de personal --el eventual y el funcionario de carrera-- procedería comprobar si existe una razón objetiva que justifique la diferencia de trato entre ambos trabajadores (apartado 53).

El concepto de "razones objetivas" requiere elementos objetivos y concretos que permitan verificar que la desigualdad responde a una necesidad auténtica (apartado 55).

La mera referencia a la naturaleza temporal de la relación de servicios no puede constituir por sí sola una razón objetiva porque, de admitirse así, se privaría de contenido a los objetivos de la Directiva (apartados 56 y 67).



Las diferencias existentes entre el personal eventual y el funcionario de carrera en lo relativo al régimen de nombramiento, cualificaciones requeridas y naturaleza de funciones, en principio pueden justificar una diferencia de trato en cuanto a las condiciones de trabajo (apartado 60).

No parece que esas diferencias sean las que justifiquen la exclusión de trienios del personal eventual en España, pues los funcionarios de carrera, según lo dispuesto en el artículo 26.4 de la Ley 2/2012, tienen derecho a esos complementos salariales durante el tiempo en que ejerzan cometidos que corresponden al personal eventual; y tal disposición contradice que es la naturaleza especial de las funciones de confianza o asesoramiento especial desempeñadas por el personal eventual la que justifica la diferencia de trato que significa la exclusión del abono del complemento salarial que son los trienios (apartado 61). ">>

De lo expuesto en los fundamentos jurídicos antecedentes resulta que no procede equiparar a los Médicos Forenses interinos con los de carrera en aquellos aspectos que no se circunscriben a las " condiciones de trabajo " (retribuciones incluidas las variables y el componente de antigüedad, régimen de Seguridad Social, licencias y permisos, vacaciones, reconociendo a los interinos el tiempo de servicios prestados cuando adquieren la condición de funcionarios de carrera computándosele como antigüedad dicho tiempo a efectos económicos, formación...), ni es reprochable en principio el recurso sucesivo a una relación de empleo de duración determinada porque ello depende de circunstancias inciertas y tiene, en todo caso, prefijado un momento final vinculado al nombramiento sin que pueda dar lugar a una relación de servicio fija o indefinida, pues el proceso de selección de los Médicos Forenses interinos difiere en mucho del que se sigue para reclutar a los de carrera, no solo es distinto sino también de notorias menores exigencias (los de carrera tienen que pasar, en primer lugar, una oposición con tres ejercicios sucesivos y eliminatorios, los dos primeros teóricos: uno escrito y otro oral, y el tercero práctico, y una vez aprobada la oposición tienen que superar un periodo de prácticas). De ahí que una cosa sea la igualdad en las condiciones derivadas del ejercicio profesional durante el tiempo que se está produciendo el mismo sin que en el caso de autos se haya detectado la existencia de elemento discriminatorio alguno, concreto, al margen de los apelantes hubieran omitido, en su caso, reclamar ante la Administración competente dadas las transferencias autonómicas y, otra muy distinta, la pretendida igualdad en otras consecuencias que no dependen de tal ejercicio sino de la pertenencia al cuerpo como funcionario de carrera lógica consecuencia de que no nos movamos en el ámbito propio de las relaciones laborales sino en el estatutario de la función pública (de contrario y ante la pretendida equiparación total sobre la base exclusiva de la sucesión de relaciones eventuales habríamos de plantearnos la posible vulneración del derecho a no discriminación de los funcionarios de carrera, principio que también tiene su entronque en el propio TUE y en la CE concurriendo una circunstancia objetiva evidente como la que viene impuesta por el rigor de las pruebas de acceso que han tenido que superar).

No se puede pretender por quién ha sido nombrado para un puesto concreto por razones objetivas y con carácter temporal, tener una carrera profesional dentro del Cuerpo, las mismas situaciones administrativas y la movilidad propia de los de funcionarios de carrera, en iguales condiciones que estos, y mucho menos acceder al Cuerpo como funcionario de carrera por vías distintas a las legalmente previstas para ello, que es lo que en el fondo subyace en las solicitudes formuladas a la Administración con base a lo que solo podía ser tratado administrativamente como ejercicio del derecho de petición y sin que esté dentro de las competencias propias de las autoridades judiciales españolas el innovar legislativamente ni sea ésta una consecuencia que resulte directamente de la Directiva a la que continuamente nos estamos remitiendo (de ninguna de las sentencias citadas por el apelante se deduce tal consecuencia teniendo en cuenta el caso base resuelto en las mismas - normalmente complementos salariales, y el alegado supuesto de la sentencia TJUE 8-9-2011, asunto C-177/10, caso Rosado Santana, en que se discutía el cómputo como méritos de los servicios como interino por un funcionario que había sido interino, pero que cuando participa en el concurso de traslados ya es funcionario de carrera por lo que ya tiene derecho a la carrera profesional, ex art 16 TREBEP - y la exigencia lógica de que la discriminación se produzca en una situación comparable entre aquellos respecto de los que se va a afirmar tal discriminación). No se puede perder de vista que no estamos en el ámbito propio de las meras relaciones laborales derivadas de un contrato de trabajo y de ahí que ni siquiera sean trasvasables a la situación estatutaria propia de la función pública, en su literalidad, todos los pronunciamientos del TJUE que tienen su base en las mismas a socaire del principio de no discriminación (v. gr. el caso contemplado por la STJUE de 14-9-2016, asunto C-596/14, respecto de la indemnización por la finalización de un contrato de duración determinada, indemnización que ni siquiera existe en el caso de los funcionarios de carrera). El propio TJUE en su sentencia de fecha 14-9-2016, asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, Florentina Martínez Andrés contra el Servicio Vasco de Salud, sentencia que viene a citar la apelante, parte de este principio competencial en la actuación judicial: " 50 Según reiterada jurisprudencia, la obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber, conforme al artículo 4 TUE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de dichos Estados, incluidas, **en el marco de sus competencias**



, las autoridades judiciales " y sin que estemos ante el ejercicio de una acción de responsabilidad patrimonial sobre la base de perjuicios efectivos causados por infracción del Derecho comunitario (ex art. 32-3 b) de LRJSP 40/2015, cuya resolución correspondería, además, al Consejo de Ministros ex art. 92 de la LPAC 39/2015 con las consecuencias en cuanto a la competencia del órgano jurisdiccional) que es el supuesto base de la S. TS de 21-2-2014 (Rec. 724/2012) centrado en la reclamación de una funcionaria interina de la Comunidad de Madrid acerca del abono con carácter retroactivo de trienios a los funcionarios interinos, por la tardía e indebida transposición de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, sentencia que concluyó en un pronunciamiento desestimatorio al apreciarse que: <<"... no estamos ante una infracción del Derecho de la Unión suficientemente caracterizada, en definitiva, porque no se trata de una situación que ha perdurado tras haberse dictado una sentencia en la que se declaraba la existencia del mismo incumplimiento ahora reprochado, ni concurría el grado de claridad suficiente, ni la intencionalidad en la comisión de la infracción denegada .">>

En el " informe DGRAJ, petición dirigida al Ministerio de Justicia de Justicia por médicos forenses interinos " y que obra en el expediente administrativo (folios 6 a 21) se constata que " las retribuciones son idénticas para los forenses interinos y titulares, también las licencias y permisos, los derechos pasivos y la protección social" añadiendo que: "las diferencias en nombramiento, cese, situación administrativa y promoción profesional se amparan en la condición de funcionario adquirida tras un riguroso proceso de selección " y la inexistencia de una discriminación en el concreto del componente salarial puede apreciarse igualmente de las nóminas aportadas. Por otro lado, ya hemos visto que normativamente está consagrada la igualdad del personal interino en lo atinente a las condiciones de trabajo y al particular del caso de los actores ningún acto discriminatorio se ha constatado en este ámbito.

<<" La aplicación del Acuerdo Marco la ha extendido esta Sala, por razón del principio de no discriminación, a la percepción de trienios por el personal eventual a raíz de la Sentencia de 21 de junio de 2016 , recurso ordinario 526/2012, tras la cuestión prejudicial resuelta por el TJUE el 9 de julio de 2015 en asunto C- 177/2014.

Por tanto la percepción de conceptos retributivos ligados al desempeño de un puesto de trabajo fuere en condición de funcionario de carrera o de interino de larga duración resulta pacífica en el momento presente ." >> (S. TS de 8-3-2017, Rec. 93/2016)

En cuanto a la pretensión de que, como medida sancionadora, se articule por la autoridad judicial una determinada y "sui generis" regulación nacional interna del colectivo (" reconocimiento estatutario como empleado público fijo... o subsidiariamente, de empleado público indefinido ") que según se defiende en la apelación resultaría de la Cláusula 4 del Acuerdo Marco, principios de igualdad de trato y no discriminación, hemos de señalar que no compete a los Tribunales de Justicia españoles, en el ámbito de la jurisdicción contencioso-administrativa, el normativizar (art. 27 de la LJCA) función que también es extraña al TJUE. La función es únicamente revisora y en relación a una concreta actividad administrativa. En cuanto a la segunda versión de esta pretensión centrada en solicitar de la autoridad judicial un pronunciamiento de condena para la que la Administración demandada promueva las reformas legislativas tendentes a crear esa relación " estatutaria como empleado público fijo, bajo los principios de permanencia e inmovilidad, o subsidiariamente, de empleado público indefinido al servicio de la Administración de Justicia, con todos los derechos y obligaciones inherentes, en régimen de igualdad con los médicos forense titulares o de carrera, también en cuanto a las causas y procedimientos aplicables para su nombramiento y cese en sus puestos de trabajo ,..." tal iniciativa trasciende de la competencia del Ministerio de Justicia hoy demandado sin que tal pretensión pueda reconducirse por la vía de la inactividad de la Administración pública ex art. 29-1 y 32-2 de la LJCA , pretensión que solo puede enmarcarse en el ejercicio del derecho de petición con la premisa de que dicha consecuencia, para los hoy actores y para el colectivo en el que integran, no resulta directamente de la tan citada Directiva.

En todo caso y en lo que concierne a este aspecto de la cuestión, como ya hemos dicho, la parte estaría ejercitando un derecho de petición en el marco de la LO 4/2011, que dada la implementación normativa que vendría a exigir (el régimen legal del estatuto de los médicos forenses se encuentra a nivel de la LOPJ - art. 470 y ss - con la incidencia del Real Decreto 1451/2005, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia, y del Real Decreto 386/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de los Institutos de Medicina Legal, el TREBEP como norma de cierre en su aplicación subsidiaria y todo ello, sin perjuicio de las competencias autonómicas respecto de aquellas CCAA que tienen transferidas competencias en materia de personal de justicia), trasciende en mucho de las competencias propias del Ministerio de Justicia al que se dirigieron los actores (la iniciativa legislativa correspondería al Consejo de Ministros) y es por ello que, en pura lógica, el control acerca de las derivadas de ese derecho de petición, no vendría radicado ni el Juzgado Central de lo Contencioso- Administrativo ni en esta Sala sino en más altas instancias judiciales, sin perjuicio de que al caso de autos no se pueda obviar la existencia evidente de dos actos administrativos concretos de



contenido resolutorio en cuanto que dieron respuesta expresa a las solicitudes de los recurrentes por parte de un concreto órgano del Ministerio de Justicia, acto cuyo control no se ha radicado ante quién hubiera resultado competente (TSJ ex art. 10-1 m) de la LJCA), así como el limitado ámbito de control que al efecto tendría la jurisdicción contencioso administrativa en el marco del art. 12 de la Ley Orgánica 4/2001 en coherencia con la naturaleza del derecho de petición y la inexistencia de la obligación por parte del poder público, frente al que se ejerce, de acogerla materialmente.

Además, como ya se le indica a los hoy recurrentes en la sentencia apelada, ante la eventual no adaptación de la normativa interna al derecho de la Unión, el recurso por incumplimiento permite al TJUE controlar si los Estados miembros respetan las obligaciones que les incumben en virtud del Derecho de la Unión y antes de someter el asunto ante el Tribunal de Justicia tiene lugar una fase administrativa dirigida por la Comisión, por la que se requiere al Estado miembro de que se trate para que responda a las imputaciones de que ha sido objeto. Si tras esta fase el Estado miembro no ha puesto fin al incumplimiento, puede interponerse un recurso ante el Tribunal de Justicia, recurso que puede iniciarlo bien la Comisión o un Estado miembro y si el Tribunal de Justicia declara que se ha producido un incumplimiento, el Estado de que se trate está obligado a adoptar sin demora las medidas necesarias para ponerle fin. Si después de serle sometido de nuevo el asunto por la Comisión, el Tribunal de Justicia constata que el Estado miembro de que se trate no ha cumplido su sentencia, podrá imponerle el pago de una cantidad a tanto alzado o de una multa coercitiva. Es por tanto el Estado nacional, a través de los órganos en los que radica esta competencia, el que debe elaborar y aprobar las normas internas y no son los Jueces europeos y/o nacionales los que pueden establecerlas. La función del Juez nacional español en este ámbito se produce desde el punto de vista negativo, ya que, en lo que concierne a las normas, puede invalidar una disposición general (reglamento) por considerarla ilegal dejándola de aplicar pero no puede crearla, lo que no puede confundirse con la función revisora que pueda conducir a anular una particularizada actuación administrativa en aplicación directa de normas supranacionales como son las comunitarias europeas, jerárquicamente superiores, y que no es el caso de autos. Esto último, aplicación directa y preferente sobre la normativa nacional de la Directiva 1999/70/CE, es algo que, de hecho, ya ha realizado esta Sala y Sección en ocasiones anteriores como viene a ser el citado caso de la sentencia de 4-5-2012 (Rec. Apelación 27/2012) referente al componente de antigüedad en la retribución de los Magistrados suplentes y Jueces sustitutos.

Mutatis mutandis son plenamente trasvasables los pronunciamientos al respecto de la S. TS 19-2-2015 (Rec. 392/2013) en cuanto a la igualdad de trato en aspectos que no corresponden a los propios de las condiciones de trabajo:

<<" Y de esa falta de pertenencia a la Carrera Judicial también deriva que los Jueces sustitutos y Magistrados suplentes no puedan tomar parte en los concursos que se vayan convocando para la provisión de destinos de la Carrera Judicial, pues, lógicamente, dichos procesos de traslados, en tanto materialización del sistema de promoción profesional aplicable a la Carrera Judicial, han de quedar circunscritos a los profesionales que, efectivamente, formen parte de la misma, que son los Jueces y Magistrados de carrera y no los Jueces sustitutos y Magistrados suplentes, cuya ocasional prestación de servicios sólo podrá tener lugar en aquellos Juzgados y Tribunales que así lo precisen, bien porque se requiera la eventual suplencia de sus titulares, o porque presenten un excepcional retraso o acumulación de asuntos que aconseje la adopción de una medida de refuerzo .

Sin necesidad de más argumentos, debemos desestimar, por ello, las pretensiones que con el único sustento de aquel principio reclaman la igualdad de trato en aspectos tales como las situaciones administrativas, la promoción profesional o el llamamiento para prórrogas de jurisdicción, provisión de vacantes o sustituciones .">>

Esta Sala y Sección en sentencia de fecha 31-3-2015 (Rec. Apelación 3/15) ya trató la cuestión relativa a la pretensión de los Médicos Forenses interinos de participar en concursos de traslado reclamando un trato igualitario derivado de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999:

*<<" **SEGUNDO** .- Se aceptan los fundamentos jurídicos de la sentencia apelada, que esta Sala hace suyos y da aquí por reproducidos, considerando que se ajustan plenamente a la ley y a las directivas comunitarias, concretamente a lo dispuesto por 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, conforme la interpretación de la misma que se contiene en jurisprudencia del tribunal de Justicia de la Unión Europea, entre otras la sentencia de 8 de septiembre de 2011.*

***TERCERO** .- La sentencia apelada contiene el razonamiento debido para fundamentar su fallo desestimatorio. El juzgador de instancia explica con claridad a los recurrentes que no es jurídicamente posible equiparar en este caso a los funcionarios interinos con los funcionarios de carrera. La sentencia apelada explica a los recurrentes que el derecho a la carrera profesional no es una condición de trabajo comparable a las consideradas por la Directiva más arriba mencionada y que no puede extenderse a otros aspectos ajenos a los contemplados por*



la misma. La jurisprudencia y la Directiva comunitarias prevén la posibilidad de que concurren circunstancias objetivas que justifiquen un trato diferente, correspondiendo a los tribunales nacionales la valoración de su concurrencia. Por ello, reservar el concurso litigioso a los funcionarios de carrera no constituye en absoluto infracción de principio constitucional de igualdad. La naturaleza jurídica del funcionario interino es incompatible con el pretendido derecho a la promoción profesional del artículo 16 del Estatuto Básico del Empleado Público. El funcionario interino, por definición, está vinculado a una concreta plaza que ocupa por determinadas causas (que son concretas circunstancias de necesidad temporal de atender a plazas vacantes, sustituir transitoriamente los titulares, ejecutar programas de carácter temporal o resolver temporalmente situaciones de exceso o acumulación de tareas), y por ello sería contrario a aquella naturaleza jurídica permitirles que a través de un concurso puedan desvincularse de la plaza que ocupan, cuya cobertura precisamente justificó su nombramiento. Así resulta de los artículos 8 a 10 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Como declaró la sentencia del Tribunal Supremo de 9 de junio de 2014, sección 7ª, EDJ 2014/115.889, el artículo 9.5 del Estatuto del Empleado Público dispone que el régimen general será de aplicación a los funcionarios interinos en cuanto sea adecuado a la naturaleza de esta condición, y ello ha hecho que esta Sala haya reconocido el derecho al abono de los trienios a dichos funcionarios temporales, en concordancia con lo dicho por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, pero dicho Estatuto Básico diferencia entre funcionarios de carrera e interinos (artículo 8); limita el nombramiento de éstos últimos a concretas circunstancias de necesidad temporal de atender a plazas vacantes, sustituir transitoriamente los titulares, ejecutar programas de carácter temporal o resolver temporalmente situaciones de exceso o acumulación de tareas (artículo 10), limitando a los funcionarios de carrera el derecho a la promoción profesional en que queda materializada la carrera profesional (artículo 16)".

CUARTO .- Por último, debe este tribunal precisar que las alegaciones de la parte apelante, según las cuales el juzgador de instancia ha resuelto con "pre-juicio" (sic) por su condición de funcionario de carrera por oposición o que la sentencia ha faltado a la dignidad de los recurrentes, no se ajustan al derecho y son impertinentes al objeto del recurso. La sentencia apelada está plenamente motivada, se ajusta a derecho y además ha explicado a la parte recurrente por qué no tiene razón en sus pretensiones. En absoluto la sentencia apelada ha prejuzgado, sino que ha juzgado objetivamente. Y en absoluto la sentencia apelada ha faltado a la dignidad profesional de los médicos forenses recurrentes, pues no es de recibo pretender que la dignidad profesional de los funcionarios interinos, respetable y respetada, incluya su equiparación con los funcionarios de carrera a todos los efectos y al margen de la naturaleza jurídica de su condición.

En conclusión y expresándolo de otro modo, cabe recordar aquí que ya la originaria Ley Reguladora de la Jurisdicción de 27 de diciembre de 1956, en su Exposición de Motivos explicaba que lo jurídico se extiende también a la normatividad inmanente en la naturaleza de las instituciones. Y la normatividad implícita en la naturaleza jurídica del interinaje, en cuanto institución jurídica prevista en el ordenamiento jurídico español, es absolutamente incompatible con la pretensión formulada por los recurrentes, por las razones que el juzgador de instancia ha precisado y las más arriba expuestas por esta Sala. ">>

Lo razonado en esta sentencia justifica por sí solo la desestimación del recurso de apelación y que consideremos innecesario el planteamiento de cualquiera de las cuestiones prejudiciales indicadas por los actores.

6.- La desestimación del recurso de apelación, supone, de conformidad con el art. 139-2 de la LRJCA , la imposición de las costas a la parte recurrente.

FALLO

En atención a lo expuesto la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Audiencia Nacional ha decidido:

DESESTIMAR el presente recurso de apelación, interpuesto por Dña. Delfina , Dña. Flora , D. Alejo y D. Baldomero contra la resolución de fecha 19/1/2017, dictada por el Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo nº 10 (PA. 135/2016), resolución que se confirma.

Con imposición de las costas de esta instancia a la parte apelante.

Atendiendo a la reforma operada por la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, la presente es susceptible de **RECURSO DE CASACIÓN** que habrá de prepararse ante esta Sala en el plazo de **TREINTA DÍAS** a contar desde el siguiente al de la notificación y que podrá ser admitido a trámite si presenta *interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia* en los términos que se determinan en el art. 88 de la LJCA , lo que habrá de fundamentarse específicamente , con singular referencia al caso , en el escrito de preparación que, además, deberá cumplir con los requisitos que al efecto marca el art. 89 de la LJCA y cumplir con las especificaciones que al efecto se recogen en el Acuerdo de 19 de mayo de 2016, del Consejo General del Poder Judicial, por



el que se publica el Acuerdo de 20 de abril de 2016, de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, *sobre la extensión máxima y otras condiciones extrínsecas de los escritos procesales* referidos al Recurso de Casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo (BOE 6-7-2016).

Con la notificación de la presente se le participa que el TS ha acordado (AUTO 1-3-2007) que, con arreglo a la previsión contenida en el artículo 89.2.c) LJCA, en supuestos de incongruencia omisiva de la sentencia que se pretende combatir, los recurrentes en casación, como presupuesto de procedibilidad, y antes de promover el recurso han de intentar la subsanación de la falta por el trámite de los artículos 267-5 LOPJ y 215-2 LEC. En caso contrario el recurso podrá ser inadmitido en ese concreto motivo.

Así por esta nuestra sentencia, testimonio de la cual será remitido en su momento a la oficina de origen a los efectos legales, junto con el expediente administrativo, en su caso, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

D. FRANCISCO DÍAZ FRAILE D^a ISABEL GARCÍA GARCÍA BLANCO

D^a. LUCÍA ACÍN AGUADO D^a. ANA MARÍA SANGÜESA CABEZUDO

FONDO DOCUMENTAL CENDOS