



Roj: **ATSJ CLM 63/2017 - ECLI: ES:TSJCLM:2017:63A**

Id Cendoj: **02003330022017200010**

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

Sede: **Albacete**

Sección: **2**

Fecha: **19/04/2017**

Nº de Recurso: **164/2015**

Nº de Resolución: **178/2017**

Procedimiento: **Recurso de apelación. Contencioso**

Tipo de Resolución: **Auto**

T.S.J.CAST.LA MANCHA CON/AD SEC.2 002 - ALBACETE

N40010 YSJ

N.I.G: 02003 33 3 2015 0000723

Procedimiento: AP RECURSO DE APELACION 0000164 /2015

Sobre ADMINISTRACION AUTONOMICA

De D/ña . Mauricio , Eva

Abogado: ,

Procurador: MARIA JOSE COLLADO JIMENEZ, MARIA JOSE COLLADO JIMENEZ

Contra D/ña. CONSEJERIA DE EDUCACION DE C. MANCHA,

Abogado: LETRADO DE LA COMUNIDAD

Procurador :

RESOLUCION: AUTO SUSPENDIENDO CURSO PROCEDIMIENTO 19-04-17

A U T O N° 178/17

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.

Sección 1ª

Presidente:

Excmo. Sr. Don Vicente Manuel Rouco Rodríguez

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. Manuel José Domingo Zaballos

D. José Antonio Fernández Buendía

Dña. Purificación López Toledo

En Albacete a diecinueve de abril de dos mil diecisiete.

Dada cuenta, de los anteriores escritos de alegaciones de las partes, que se unirán a las actuaciones; se tiene por evacuado el traslado conferido a las partes y

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Los hechos que justifican el recurso contencioso-administrativo que se somete a este Tribunal en virtud del recurso de apelación entablado contra la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 2 de Toledo de fecha 26 de enero de 2015 son los siguientes:



1. Los recurrentes son funcionarios interinos docentes pertenecientes al Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional y Profesores de Enseñanza Secundaria.
2. Por Resolución de 13 de Septiembre de 2011 de la Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, se publicó la asignación definitiva centralizada de vacantes correspondiente a las bolsas de trabajo de aspirantes a interinidades de los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria y de Profesores Técnicos de Formación Profesional durante el curso académico 2011/12, adjudicando a los recurrentes, profesores de enseñanza secundaria y profesores técnicos de formación profesional, vacantes durante el curso académico 2011/2012, desde el 15 de Septiembre de 2011 hasta el 14 de Septiembre de 2012, dado que las actividades del curso escolar finalizan en esa fecha, adjudicando a los recurrentes las siguientes vacantes:
 - Se le adjudicó a D. Mauricio vacante durante el curso académico 2011/12 vacante como Profesor de Enseñanza Secundaria en el IESO (Instituto de Enseñanza Secundaria Obligatoria) Alonso Quijano de Esquivias (Toledo) desde el 15 de Septiembre de 2011 hasta el 14 de Septiembre de 2012.
 - Se le adjudicó a Doña Eva vacante como profesora técnica de formación profesional durante el curso académico 2011/12 en la CEPA Campos del Záncara de San Clemente(Cuenca) desde el 15 de Septiembre de 2011 hasta el 14 de Septiembre de 2012
3. Ambos tomaron posesión de los puestos adjudicados el 15 de septiembre, ejercitando su labor como docentes en los Centros Educativos referenciados.
4. No obstante el 29 de Junio de 2012, coincidiendo con la finalización del período lectivo, los Coordinadores Provinciales de Educación de Toledo y Cuenca dictaron resoluciones de Cese en Puesto de Trabajo de los recurrentes con efectos desde el 29 de Junio de 2012 consignando como causa del cese de D. Mauricio la de " Libre separación de interinos" y en el caso de Doña Eva "Definitivo por cambio de situación administrativa".
5. Tras interponer recurso de alzada contra dichas Resoluciones de los Coordinadores Provinciales al no ser resuelto de modo expreso en el plazo de tres meses, en 12 de Abril de 2013 interpusieron recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Toledo que correspondió al Juzgado nº 2 formalizando demanda frente a la desestimación presunta de dichos recursos de alzada y frente a las resoluciones de los Coordinadores Provinciales, demanda en la que solicitaban la declaración de nulidad por resultar contrarias a Derecho de las precitadas resoluciones y que declarase y reconociese el derecho de los profesores interinos recurrentes al mantenimiento en los puestos de trabajo adjudicados, como Profesores de Enseñanza Secundaria y como Profesora Técnica de Formación Profesional durante el curso académico 2011/12 desde el 15 de septiembre de 2011 hasta el 14 de septiembre de 2012, en los Centros Docentes donde habían sido nombrados, así como declarando su derecho al resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados y que se le han ocasionado como consecuencia del cese en su puesto de trabajo con fecha 29 de junio de 2012, consistente en las retribuciones dejadas de percibir, en las cuantías que legalmente correspondan desde el 30 de junio de 2012 hasta el 14 de septiembre de 2012, con más sus intereses legales, así como el reconocimiento a efectos administrativos del periodo de trabajo de las vacantes adjudicadas desde el 30 de junio hasta el 14 de septiembre de 2012.
6. Dicho recurso se amplió posteriormente a las Resoluciones expresas de la Consejería de Educación desestimatorias de los recursos de alzada interpuestos.
7. Celebrada la vista pública ante el Juzgado el día 13 de enero de 2015 con la oposición de la Administración demandada - Consejería de Educación de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha - el Juzgado de lo Contencioso-administrativo dictó sentencia de fecha 26 de enero de 2015 desestimatoria del recurso interpuesto por los demandantes.

SEGUNDO.- En la precitada sentencia se sintetizaba el problema a resolver en los siguientes términos:

Alegan en su demanda que son funcionarios docentes interinos y que fueron nombrados como interinos para todo el curso escolar 2011-2012, siendo cesados con efectos de 29 de junio de 2012. Consideran que el cese es contrario a derecho pues tienen derecho como funcionarios interinos, con una vacante adjudicada que han prestado servicios durante más de cinco meses y medio en el curso escolar 2011-2012, a permanecer en situación de interinidad hasta el nuevo curso escolar, vulnerando las resoluciones de cese el Acuerdo de 10 de marzo de 1994, suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el Sindicato ANPE, aparte de que las correspondientes leyes de presupuestos han contemplado las partidas correspondientes para el abono de las retribuciones de los meses de julio, agosto y septiembre, por lo que las resoluciones recurridas infringen el principio de legalidad y de jerarquía normativa. Como segundo motivo consideran que las resoluciones de cese son contrarias al principio de igualdad, dándose un desigual trato a los interinos respecto de los funcionarios de carrera. Como tercer motivo consideran que las resoluciones de cese modifican lo establecido



en la convocatoria de interinidades para el curso académico 2011-212 puesto que los destinos adjudicados comprendían la totalidad del curso escolar. Como cuarto motivo consideran que las resoluciones de cese adolecen de falta de motivación Y como quinto motivo consideran que no concurre causa legal de cese de los funcionarios interinos.

La Administración demandada se opone al recurso alegando que los nombramientos duraban hasta que desapareciera la causa que los motivó, habiendo desaparecido la causa de necesidad al finalizar el curso lectivo. Invocando diversas sentencias del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Ciudad Real, de Albacete y del Juzgado nº 1 de Toledo y de este Propio Juzgado.

Ante la citada controversia el Juez de lo Contencioso-administrativo nº 2 de Toledo aplicó el mismo criterio observado por otros Juzgados de lo Contencioso- administrativo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en casos análogos, citando diversas sentencias y expresamente siguiendo el mismo criterio de la Sentencia de 25 de noviembre de 2014, autos 517-12 de ese mismo Juzgado, conforme a la cual:

- resulta de aplicación el artículo 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público , en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la Ley 7/2010, de 20 de julio de 2010, de Educación de Castilla-La Mancha . Conforme a ese precepto el cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el art. 63 del propio EBEP , cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento. Por su parte, el mismo artículo 10 expresa que el nombramiento del funcionario interino debe estar motivado por razones de justificada necesidad y urgencia, lo que indica que la desaparición de esas razones supone causa legal de cese del funcionario interino.

- Que en los distintos nombramientos de los demandantes (resoluciones de toma de posesión), nada se dice sobre la fecha de finalización del nombramiento.

- Cita la doctrina contenida en la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 19/01/2001 , que señala que para los funcionarios interinos no existe ningún derecho a la permanencia en el puesto hasta una fecha determinada, por más que ésta aparezca en el acuerdo de nombramiento, por la propia naturaleza de esta categoría de personal.

- Que en dicha sentencia se recoge que no existe un derecho de permanencia en el funcionario interino aunque venga una fecha determinada de cese en su nombramiento, con mayor razón la mera consignación en algunas nóminas de una fecha de cese puede determinar que no sea posible cesar antes al funcionario interino si desaparecen las causas que motivaron su nombramiento.

- Que los recurrentes no han conseguido demostrar de modo objetivo que las necesidades de servicio que propiciaron su nombramiento como funcionario interino deban serlo hasta el 15 de septiembre. Por tanto, y en cuanto la Administración ha entendido que las necesidades de servicio que motivaron el nombramiento se prevé que lo sean hasta el último día del curso que se fecha en 30 de junio, en la que probablemente la necesidad o urgencia de los nombramientos de sustitutos interinos hayan acabado, o por lo menos no lo sean de la misma intensidad que durante el período lectivo que acaba en junio, no existen criterios más fundados para entender que la Administración haya actuado en contra de la legalidad, irrazonable o arbitrariamente. Siendo, por otro lado, de todo punto lógico, entender que estas necesidades de servicio no son las mismas durante el desarrollo del curso escolar, que en septiembre, cuando ni siquiera existe ya actividad lectiva. Ello sin perjuicio de que estas necesidades objetivas obliguen en algún caso a la prórroga de los contratos de interinos hasta septiembre.

- En base a estos razonamientos concluye que la finalización del período lectivo puede constituir la razón justificada de cese de la necesidad y urgencia que motivó en su día el nombramiento. En este sentido afirma que es indudable que la Administración puede valorar que las necesidades de personal docente interino fuera del período lectivo (julio y agosto), son muy inferiores a las que se presentan en período lectivo. Y por ello, la decisión de cese el 29/06/2012, se muestra acorde con el art. 10 del EBEP pues constituye causa de cese del personal interino la desaparición de las necesidades de urgencia que motivaron su nombramiento.

- Por otro lado, el Juez argumenta que no cabe apreciar que se haya infringido el principio de igualdad pues no hay términos de comparación iguales, pues es bien diferente la situación de los funcionarios interinos cuya relación con la Administración es esencialmente temporal, con la de los funcionarios de carrera cuya relación es permanente.

- Tampoco cabe estimar infracción de lo establecido en la convocatoria de interinidades para el curso 2011-2012, pues ya hemos visto que aunque existiera una fecha de duración del nombramiento y aunque en algunas nóminas se refleje esa duración, ello no impide que, concurriendo causa de cese (desaparición de las razones de necesidad y urgencia), la Administración pueda acordar el cese.



- No cabe apreciar falta de motivación en las resoluciones recurridas. Ciertamente sí cabe apreciarla en las resoluciones en origen, pero esa falta de motivación se subsanó en las resoluciones del recurso de alzada. Hay que tener en cuenta que no todo defecto formal conlleva la anulabilidad del acto pues para que dicha anulabilidad se produzca, debe producirse indefensión material en los interesados (art 63.2 LRJAP y PAC), lo que no ha ocurrido en el presente caso en el que, por las resoluciones de los recursos de alzada, los recurrentes han podido conocer las razones de la Administración para acordar el cese, permitiéndoles ejercitar de forma plena su derecho de defensa.

- Y, por último, no cabe apreciar vulneración del principio de jerarquía normativa ni de legalidad. El hecho de que en el Acuerdo de 10 de marzo de 1994 invocado, se contemplara que los funcionarios interinos que a 30 de junio en un curso escolar hubieran prestado servicios durante al menos cinco meses y medio en ese curso escolar realizarían las actividades propias de sus puestos desde esa fecha hasta el comienzo del curso escolar siguiente; no implica que si concurre causa legal de cese (que como hemos visto concurre), no pueda la Administración acordar dicho cese. En este sentido, las previsiones del EBEP deben primar siempre sobre el acuerdo invocado. Además, los funcionarios interinos cesados tendrán derecho a percibir la parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas por el cese a 29 de junio de 2012.

TERCERO.- Contra la precitada sentencia los demandantes interpusieron recurso de apelación en el que entre otros argumentos o motivos defienden que el cese de los citados funcionarios interinos el 29 de Junio, sin que exista una justificación objetiva y razonable de esa desigualdad de trato, es discriminatorio, vulnerando de ese modo el principio de igualdad consagrado en Nuestra Carta Magna_ (art 14 de la CE) y el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, recogido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al trabajo de duración determinada, siendo por ello las resoluciones objeto de recurso nulas de pleno derecho(artículo 62 de la Ley 30/92).

En su opinión " existe discriminación de los funcionarios docentes interinos que han trabajado durante un curso académico y se les ha cesado el 29 de junio, es decir, no han permanecido en activo hasta el comienzo del curso escolar siguiente, con la consiguiente pérdida de derechos administrativos y económicos (servicios prestados, pérdida de retribuciones durante los meses de julio, agosto y hasta el 14 de septiembre) respecto a los funcionarios de carrera que imparten docencia durante un curso académico y que durante los citados meses permanecen en servicio activo", pues "en su carrera administrativa esos meses constan como servicios prestados, perciben retribuciones económicas. Asimismo cabe destacar que en el mes de Julio los centros educativos están en funcionamiento y que en el citado mes los docentes están a disposición de la Administración educativa, que el mes de agosto es su periodo vacacional."

Y que no existe justificación objetiva ni razonable para que los funcionarios interinos contratados durante un curso escolar, no puedan realizar actividades propias en sus puestos desde el 29 de junio hasta el comienzo del curso escolar siguiente ".... al desempeñar las mismas funciones y el mismo trabajo que un funcionario docente de carrera," invocando la cláusula 4, apartados 1 y 4, del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, recogido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al trabajo de duración determinada, el cual obliga a que:

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

Y defendiendo que la NATURALEZA TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE SERVICIO DE DETERMINADOS EMPLEADOS PÚBLICOS NO PUEDE CONSTITUIR, POR SÍ MISMA, UNA RAZÓN OBJETIVA, en el sentido de esta cláusula del Acuerdo marco.

Por otro lado, exponen como prueba de la discriminación el hecho de que a estos funcionarios / trabajadores se les cesa antes de que puedan disfrutar de sus vacaciones, y como consecuencia de ello las mismas le son retribuidas económicamente. Con lo que en la práctica se les impide incluso disfrutar de sus vacaciones, que deben ser en tiempo de descanso y no en dinero, siendo la retribución sustitutoria como indemnización para el caso de ser imposible el verdadero disfrute de dichas vacaciones.

En ese sentido, recuerdan que la Directiva 2003/8 8/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 noviembre 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, que sustituye a la anterior Directiva 93/104, dedica su art. 7 a las vacaciones anuales y en él se dispone lo siguiente, "1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales. 2. El período mínimo de vacaciones



anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral".

Mantienen que la Administración trata a los funcionarios interinos, que ocupan una vacante, como una subespecie de funcionarios, sin derecho siquiera a disfrutar de sus vacaciones legales en tiempo de descanso; a los que se les cercena los derechos que tienen los funcionarios de carrera que ocupan puestos similares a los suyos.

E invoca en su apoyo las afirmaciones que el TJUE realiza en su Sentencia de 22 de Diciembre de 2010, en el sentido de que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que debe entenderse que el concepto de razones objetivas que figura en el apartado 1 de dicha cláusula no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencia Del Cerro Alonso, antes citada, apartado 57).

Por lo demás realizan diversos argumentos en apoyo de su recurso considerando, primero, que no existe base para estimar que en el caso de la finalización del período lectivo exista causa legal para el cese de los interinos; así mismo que ha existido una modificación y una vulneración por la Administración de la convocatoria de funcionarios interinos docentes para el curso 2011/2012 al no haberse respetado el plazo para el que se efectuó que era el curso completo, tal y como así estaba previsto en las Resoluciones de adjudicación de plazas y de nombramiento. Inciden así mismo en la falta de motivación de las Resoluciones del cese, que resultaba patente y que no puede admitirse que fuera subsanada al cabo de casi un año y que en todo caso dicho defecto o vicio era de nulidad de pleno derecho y por tanto no subsanable.

Por último, reiteran sus argumentos en apoyo de la aplicación del Acuerdo de 10 de Marzo de 1994 suscrito entre el Ministerio de Educación y el Sindicato ANPE publicado por Resolución de la Dirección General de Personal y Servicios de dicho Ministerio (BOMECE de 28 de marzo de 1994) en cuya virtud los funcionarios interinos que a 30 de Junio de un curso hubieran prestado servicios durante 5 meses y medio realizarían las actividades propias de sus puestos desde esa fecha hasta el comienzo del curso siguiente (31 de agosto docentes de educación y 14 de septiembre los de enseñanza secundaria); acuerdo que es aplicable en Castilla-La Mancha y que por tanto vincula a la Administración Autonómica y que por ende ha sido vulnerado por las Resoluciones recurridas y por la sentencia apelada.

Con base a estos argumentos sustancialmente solicitan la estimación del recurso de apelación y por ende se dicte sentencia conforme a las pretensiones formalizadas en la demanda.

CUARTO.- El Letrado de los Servicios Jurídicos de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha se opuso al recurso de apelación remitiéndose a los argumentos de la sentencia recurrida, al haber considerado razonable la interpretación de la Administración educativa sobre la inexistencia o al menos menor intensidad de la necesidad de los servicios prestados por los interinos docentes una vez que finaliza el periodo lectivo en junio. En consecuencia, procedía desestimar el recurso de apelación entablado de adverso confirmando la Sentencia recurrida en sus propios términos y por ende la actuación administrativa recurrida en la instancia.

QUINTO.- Sustanciado el recurso por sus trámites, y llegado el momento que por turno correspondía para su deliberación, fijada para el día 26 de enero de 2017, la Sala dictó con fecha 8 de marzo de 2017 providencia acordando lo siguiente:

Visto y deliberado el presente recurso, y antes de dictar sentencia, teniendo en consideración la doctrina contenida en las precedentes de esta Sala seis de ellas dictadas con fecha 16 de Mayo de 2016 en los Recursos de apelación nº 340/2014, 338/2014, nº 339/2014, nº 334/2014, 332/2014, y 279/2014; y de 21 de Noviembre de 2016 (Recurso de apelación 153/2015), reconsiderando las alegaciones contenidas en el presente recurso en las que se cuestiona la resolución de extinción o cese de la relación de funcionarios interinos docentes de los recurrentes en el momento de la finalización del período lectivo del curso escolar por vulneración del principio de igualdad de trato entre trabajadores de duración determinada y trabajadores fijos establecido en la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175, p. 43), se confiere traslado a las partes para alegaciones por término de 10 días sobre la procedencia de plantear cuestión prejudicial sobre la interpretación de dicha cláusula y ámbito de aplicación de dicha Directiva al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en los siguientes términos: Partiendo de que en el régimen jurídico español y aplicable a la función pública de Castilla-La Mancha los funcionarios interinos docentes cesan "cuando desaparecen las razones de necesidad y urgencia que motivaron el nombramiento", cabe preguntar:



- Si la finalización del período lectivo del curso escolar puede considerarse una razón objetiva que justifique un diferente trato a los precitados funcionarios docentes interinos respecto de los funcionarios docentes fijos;
- Si resulta compatible con el principio de no discriminación de estos funcionarios docentes interinos cuando son cesados al término del período lectivo la imposibilidad de disfrutar sus vacaciones en días efectivos de descanso que se sustituye mediante el abono de las retribuciones correspondientes;
- Si es compatible con el principio de no discriminación de estos funcionarios que encajarían en la noción de trabajadores de duración determinada una norma abstracta como la contenida en la Ley Regional Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 en su Disposición Adicional Decimotercera que por razones de ahorro presupuestario y cumplimiento de objetivos de déficit entre otras medidas suspendió la aplicación de un Acuerdo de fecha 10 de marzo de 1994, suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el sindicato ANPE, publicado mediante Resolución de 15 de marzo de 1994, de la Dirección General de Personal y Servicios (BOMECE de 28 de marzo de 1994), en lo concerniente al abono en concepto de vacaciones de julio y agosto para las sustituciones de más de 5 meses y medio, así como para las vacantes e impone el abono al personal docente no universitario interino de las vacaciones correspondientes a 22 días hábiles si el nombramiento como interino fue por curso completo, o, de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

SEXTO.- La parte recurrente presentó escrito de alegaciones en el que estiman que se debe plantear una cuestión prejudicial ante el TJUE, sobre la interpretación de la Cláusula 4 del Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinado, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 y el ámbito de aplicación de la citada Directiva al supuesto objeto de litis.

La exposición que realizan se fundamenta en los siguientes razonamientos:

- Respecto de la primera posible pregunta planteada por la Sala consideran que:

el apartado 1 de la cláusula 4 del Acuerdo marco reseñado, establece la prohibición, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de 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.

Según reiterada jurisprudencia, el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (STJUE de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU: C.2011.557).

Según Jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de "razones objetivas" requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a los mismos.

En el presente recurso, los recurrentes, funcionarios docentes interinos contratados por un curso académico, el 2011/12 (desde el 15 de septiembre del 2011 hasta el 14 de septiembre del 2012), se les cesó el 29 de junio del 2012. Cabe reseñar que los cursos académicos se dividen en periodos lectivos y no lectivos, los periodos lectivos están dedicados a impartir docencia directa a los alumnos, a realizar reuniones de departamento didáctico, tutorías, atención a padres, reuniones de coordinación pedagógica y otras actividades complementarias, la parte no lectiva está dedicada a la formación del funcionario, perfeccionamiento profesional, preparación de actividades docentes, a este respecto cabe destacar que la parte no lectiva de la jornada del funcionario docente es de libre disposición y no tiene por qué realizarse en el centro docente donde está destinado.

Teniendo en consideración los hechos relatados en el párrafo anterior, cabe manifestar que el funcionario de carrera sigue en activo una vez finalizado el periodo lectivo el 30 de junio de cada curso académico, sin embargo los recurrentes, funcionarios interinos fueron cesados el 29 de junio del 2012, cuando finalizó el periodo lectivo, con la consiguiente pérdida de derechos administrativos y económicos (servicios prestados, pérdida de retribuciones durante los meses de julio, agosto, hasta el 14 de septiembre) en comparación con los funcionarios docentes fijos, que imparten docencia durante el mismo curso académico y que durante los citados meses permanecen en situación de servicio activo, con el reconocimiento en su carrera administrativa, de los citados meses como servicios prestados, con la consiguiente retribución económica por dichos servicios, nos debemos preguntar si la finalización del periodo lectivo es una razón objetiva que pueda justificar



dicha diferencia de trato entre funcionarios docentes interinos y fijos, esta parte considera que no, no existe justificación objetiva ni razonable de la citada diferenciación de trato, los funcionarios docentes interinos, fueron contratados para impartir docencia durante el curso académico 2011/12, desempeñando las mismas funciones y desarrollando las mismas tareas que el funcionario docente fijo, funcionario que durante el mes de Julio está a disposición de la Administración educativa, los centros educativos en el citado mes están en funcionamiento, siendo el mes de agosto su periodo vacacional y durante el mes de septiembre realizando los exámenes de los alumnos con asignaturas pendientes y la evaluación de los mismos. En consecuencia, debe entenderse que el concepto de "razones objetivas", en el sentido de lo establecido en la cláusula 4, del Acuerdo marco referenciado, no permite justificar una diferenciación de trato entre docentes interinos y fijos, por el hecho de la finalización del periodo lectivo, dado que no ha finalizado la actividad docente, no existiendo justificación objetiva ni razonable para que los funcionarios interinos contratados durante un curso académico, no puedan realizar actividades propias de la función docente, en sus puestos de trabajo, desde el 29 de junio, porque haya finalizado el periodo lectivo, hasta el comienzo del curso escolar siguiente, como lo hacen los docentes fijos, al desempeñar los funcionarios interinos docentes y los fijos las mismas funciones y el mismo trabajo, por ello el cese de los funcionarios interinos, el 29 de junio, por la finalización del periodo lectivo, no conlleva una justificación objetiva y razonable de esa desigualdad de trato, vulnerando la Cláusula 4 apartados 1 y 4 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, recogido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al trabajo de duración determinada. En este sentido se han pronunciado diferentes sentencias del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea que reconocen que la NATURALEZA TEMPORAL DE LA RELACIÓN DE SERVICIO DE DETERMINADOS EMPLEADOS PÚBLICOS NO PUEDE CONSTITUIR, POR SÍ MISMA, UNA RAZÓN OBJETIVA, en el sentido de esta cláusula del Acuerdo marco (STJUE, 14/09/2016, N° C-596/2014).

Respecto de la segunda cuestión:

"Si resulta compatible con el principio de no discriminación de estos funcionarios docentes interinos cuando son cesados al término del periodo lectivo la imposibilidad de disfrutar sus vacaciones en días efectivos de descanso que se sustituye mediante el abono de las retribuciones correspondientes."

Argumentan que cabe destacar la aplicación del "principio de no discriminación" contenido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, recogido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al trabajo de duración determinada: "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 (...)".

La Resolución de cese de los recurrentes es discriminatoria al tratar jurídicamente de manera diferente a quienes se encuentran en su misma situación, docentes funcionarios de carrera e interinos que imparten docencia durante un curso académico, los docentes funcionarios fijos, disfrutan de sus vacaciones en días efectivos de descanso, sin embargo los funcionarios docentes interinos al cesarles antes del disfrute de sus vacaciones, como consecuencia de ello las mismas le son retribuidas económicamente, impidiéndoles disfrutar de sus vacaciones, que deben ser en tiempo de descanso y no en dinero, siendo la retribución sustitutoria como indemnización para el caso de ser imposible el verdadero disfrute de dichas vacaciones.

Así debemos recordar que la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 noviembre 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo EDL 2003/198134, que sustituye a la anterior Directiva 93/104, dedica su art. 7 EDL 1993/18641 a las vacaciones anuales y en él se dispone lo siguiente, "1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales. 2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera excepto en caso de conclusión de la relación laboral".

A tenor de los hechos acaecidos, en la Administración Educativa de Castilla la Mancha, los funcionarios interinos, que ocupan una vacante, no tienen derecho a disfrutar de sus vacaciones legales en tiempo de descanso; derecho que sí ostenta el funcionario de carrera que ocupa puestos similares a los suyos, así pues si el funcionario de carrera tiene derecho a disfrutar un periodo vacacional en el mes de Agosto de cada año y a estar a disposición de la Administración durante el mes de Julio de cada año, sin embargo el funcionario interino o temporal que ocupa un puesto de trabajo de las características y circunstancias del de carrera NO SE LE PUEDE TRATAR DE PEOR CONDICIÓN, ya que esa temporalidad no JUSTIFICA EL PEOR TRATO, según la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.



Es decir, tanto si calificamos la situación de funcionario de carrera docente en el mes de Julio como una especie de "vacaciones" o lo consideramos como un derecho a cobrar esa mensualidad de Julio por el mero hecho de estar a disposición de la Administración, el funcionario interino docente DEBE SER TRATADO DE IGUAL MANERA y DEBE TENER LAS MISMAS CONDICIONES Y DERECHOS QUE EL DE CARRERA, teniendo por tanto LOS MISMOS DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES QUE HUBIERA TENIDO EL FUNCIONARIO DE CARRERA QUE HUBIERA OCUPADO LA PLAZA QUE OCUPA EL INTERINO POR LAS RAZONES DE LA VACANTE. Por ello, la actuación de la Administración Educativa, vulnera el principio de no discriminación consagrado en la Cláusula 4.1 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, recogido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al trabajo de duración determinada.

Por lo que respecta a la tercera cuestión los recurrentes argumentan lo siguiente:

Esta representación procesal entiende que no es compatible con el principio de no discriminación de los funcionarios docentes interinos, principio consagrado en la Cláusula 4.1 del Acuerdo marco reseñado, la norma contenida en la Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha para 2012, que deroga el acuerdo de 1994, suscrito entre el Ministerio de Educación y el sindicato ANDE, sobre abono de vacaciones de los meses de julio y agosto para sustituciones de más de 5 meses y medio y vacantes y todo ello porque el concepto de "razones objetivas", en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y fijos, por el hecho de que esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley, en este caso la Ley de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57, de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 54, de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 72 y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 50).

SÉPTIMO.- Por su parte el Letrado de los Servicios Jurídicos de la Castilla-La Mancha de Castilla-La Mancha se opone al planteamiento de la cuestión prejudicial sobre la base de los siguientes argumentos:

La controversia suscitada no afecta a las condiciones de trabajo de los interinos docentes en relación a los funcionarios de plantilla, no se reclama equiparar las retribuciones percibidas por igual desempeño de funciones, sino que lo debatido es si la Administración educativa debe mantener los nombramientos de interinos más allá de la finalización de las actividades lectivas del curso escolar y hasta el comienzo del siguiente.

Entiende que esta misma Sala a la que se dirige ha venido abordando así este mismo debate en los diversos pronunciamientos que en la providencia se citan. La Sentencia dictada en el RA 279/2014, fundamento jurídico tercero razonó lo siguiente:

".../... Por tanto, no hay duda que la situación de necesidad y urgencia existía en el momento del nombramiento como funcionarios interinos y en consonancia, los ceses eran conformes a derecho desde el momento en el curso escolar había realmente finalizado. Es importante resaltar que ninguna prueba ha intentado acreditar que efectivamente seguían concurriendo las necesidades del servicio que habían originado primitivamente el nombramiento."

Y en términos parecidos, la dictada en el recurso 340/2014, con la misma fecha que la anterior:

".../...durante los meses de julio y agosto, de pretendida ampliación a su contrato por los apelantes, existe aún curso escolar pero con actividad extremadamente reducida, y casi en exclusiva para los funcionarios de carrera. Si no se acredita que los docentes interinos aquí apelantes tuvieran que realizar tareas específicamente propias de esos meses de pretendida prolongación, y la carga de la prueba de ello sólo puede recaer sobre los demandantes, el cese con fecha de efectos veintinueve de junio de 2012 debe ser reputado conforme a Derecho." Siendo esto así, la cuestión queda debidamente resuelta aplicando la legislación nacional que legitima el nombramiento de funcionarios interinos por razón de necesidad de urgencia y su consiguiente cese cuando tales circunstancias desaparecen (artículo 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, EBEP, y artículo 9.1 de Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha), sin que proceda por tanto el planteamiento de la cuestión prejudicial de Derecho comunitario.

Con ello queda respondida a su juicio la primera cuestión pues la finalización del período lectivo sí constituye una razón objetiva para ese diferente trato con funcionarios de carrera (artículo 9.1 del EBEP), teniendo en consideración las necesidades de carácter temporal servidas por funcionarios interinos, *de manera que si la Administración educativa ha acotado correctamente en el tiempo tales necesidades, tal como ha venido confirmando la Sala que nos atiende ante supuestos idénticos, existe la causa objetiva para no mantener la relación de servicios más allá de dicho periodo.*



A su juicio la discriminación se produciría si los funcionarios de carrera, ante una eventual extinción de su relación de servicios coincidente con el fin del periodo lectivo, devengasen no obstante las retribuciones de los meses siguientes, que es lo que los demandantes reclaman también en este supuesto.

Respecto de la segunda cuestión el planteamiento debe ser similar pues en su opinión: Nuevamente el término de comparación viene dado por la respuesta que la Administración deba dar ante igual circunstancia respecto de los funcionarios de carrera, es decir, cuando su relación de servicios se extingue por cualquiera de las causas legalmente previstas (jubilación, excedencia en sus diversas modalidades, renuncia, etc.). Y aunque la legislación sobre función pública no prevé la compensación económica de las vacaciones no disfrutadas, la solución viene dada por el Derecho Comunitario al contemplar el derecho de vacaciones y su ejercicio como una garantía del trabajador en sentido amplio y que se predica de todo empleado público, al margen de la naturaleza o calificación jurídica de la relación que el Derecho nacional le otorgue, lógicamente sin distinguir entre personal fijo y personal permanente.

En efecto, la Directiva 89/391 es la Directiva Marco de Seguridad y Salud, que fue objeto de desarrollo por otras directivas sectoriales, particularmente por la Directiva 93/104, codificada por la Directiva 2003/88/CE.

Así, el apartado 3 del artículo 1 de la Directiva 93/104, y el mismo precepto de la Directiva 88/2003/CE, acota el ámbito de aplicación circunscribiéndolo a los trabajadores que presten sus servicios en todos los sectores de actividad, privados o públicos, entendiéndose por tales, «las actividades industriales, agrícolas, culturales, de ocio, etc...» (artículo 2 de la Directiva 89/391) y si bien la propia Directiva define al empresario como «cualquier persona física o jurídica que sea titular de la relación laboral con el trabajador...» (artículo 3.b)), también lo es que entre las exclusiones que aquella cita expresamente en su artículo 2.2, sólo se alude a «determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil» y ello siempre y «cuando se opongán (...) de manera concluyente las particularidades inherentes» a esas actividades.

Siendo esto así la citada Directiva La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, establece en su artículo 7 :

"Vacaciones anuales

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.
2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral."

Un ejemplo de su efectiva aplicación al ámbito de la función pública está en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta) de 3 de mayo de 2012, en el asunto C337/10, así como en la anterior, dictada por la Gran Sala el día 20 de enero de 2009, asuntos acumulados C- 350/06 y C- 520/06 , entre otras muchas.

En conclusión a su juicio, por tanto, que en punto al abono a los funcionarios docentes interinos de las vacaciones no disfrutadas al extinguirse su relación de servicios, dicho abono se produce en las mismas condiciones que cuando finaliza la que vincula a los funcionarios de carrera.

Por último desde su punto de vista:

Tampoco resulta discriminatoria la previsión contenida en la DA de la Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 que suspendió la aplicación del Acuerdo suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el sindicato ANPE el día 10 de marzo de 1994.

Según dicho Acuerdo, la Administración educativa abonaría en concepto de vacaciones de julio y agosto a los interinos docentes no universitarios cuyas sustituciones hubieran abarcado más de cinco meses y medio. A partir de la vigencia de la citada disposición legal, los interinos recibirán el abono correspondiente a 22 días hábiles si el nombramiento ha sido por curso completo o de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio durante el año fuese menor.

De nuevo el término de comparación debe situarse en el tratamiento que recibe un funcionario de carrera que extingue su relación de servicio sin haber disfrutado el periodo vacacional que le corresponde en función del tiempo desempeñado. Como antes se dijo, la inexistencia de una norma nacional que así lo establezca impone acudir a Directiva 2003/88/CE que prevé la compensación financiera de las vacaciones no disfrutadas cuando finaliza la relación laboral.



Así, la Ley regional toma en consideración para el cálculo de la compensación el periodo vacacional establecido por el artículo 50 del EBEP, según el cual los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, si bien toma como referencia el curso escolar y no el año natural por cuanto las vacaciones anuales han de disfrutarse necesariamente entre la finalización de un curso escolar y el comienzo del siguiente.

No estamos aquí ante una norma general y abstracta que justifique diferencia de trato entre empleados temporales y fijos por el mero hecho de la temporalidad, sino de una norma, el EBEP, que establece ante qué supuestos procede iniciar y concluir conforme a Derecho la relación de servicios temporales, debiendo también recordarse que según reiterada jurisprudencia, tanto nacional como europea, los Estados miembros disponen de la facultad de apreciación en relación con la organización de sus propias Administraciones públicas, que en este caso se proyecta en la potestad de valorar cuáles son las necesidades que debe atender para la correcta prestación del servicio público mediante los efectivos humanos de que dispone.

En definitiva, desde ninguna de las perspectivas examinadas quiebra el principio de igualdad entre funcionarios de carrera e interinos por cuanto durante la prestación de servicios, y también ante su extinción, los empleados temporales se encuentran en una situación comparable con los fijos, cualesquiera que sean los factores en presencia examinados: la naturaleza del trabajo, condiciones de formación y condiciones laborales o retribuciones (sentencias del TJUE de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 42 y jurisprudencia citada, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 40, y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 43).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antes de exponer las razones que nos llevan a someter al TJUE la presente cuestión prejudicial con las preguntas que se formularán conviene reseñar el cuadro de normas aplicables al litigio en que se plantea.

Normativa Nacional aplicable:

Es menester precisar que las personas que plantearon el recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Toledo y que interpusieron recurso de apelación frente a la sentencia desestimatoria ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha son funcionarios interinos docentes.

Resulta por tanto de aplicación la normativa nacional sobre función pública que define y regula la noción de funcionarios interinos.

En particular es de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007, de 12 abril 2007).

Su artículo 1 dispone en su punto 1:

1. El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.

Su artículo 2 dispone en cuanto a su ámbito de aplicación:

Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas ...

Conforme a la Disposición Final Primera de la indicada Ley 7/2007, de 12 de Abril, Las disposiciones de este Estatuto se dictan al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo del artículo 149.1.13.ª de la Constitución, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica.

Por otro lado, conforme a la Disposición Final Segunda:

Las previsiones de esta Ley son de aplicación a todas las Comunidades Autónomas respetando en todo caso las posiciones singulares en materia de sistema institucional y las competencias exclusivas y compartidas en materia de función pública y de autoorganización que les atribuyen los respectivos Estatutos de Autonomía, en el marco de la Constitución.

Por tanto, dicho Estatuto es la normativa básica de aplicación a la función pública de las Comunidades Autónomas, entre ellas la de Castilla-La Mancha.

Su artículo 6 establece:

En desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las Leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas.

En el ámbito de Castilla La Mancha se debe destacar la aprobación de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, vigente desde el 22 de septiembre de 2011.

Por lo que se refiere a la noción de funcionarios interinos resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 10. 1 del Estatuto aprobado por la Ley 7/2007, a cuyo tenor

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.*

Por lo que se refiere al cese de los mismos el artículo 10. 3 dispone

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.

El artículo 63 recoge las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera.

Por otro lado, el 10. 5 establece que

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.

Por su parte la Ley Regional establece en su artículo 7 que:

A los efectos de esta Ley, es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado como tal para el desempeño, con carácter no permanente, de funciones propias del personal funcionario cuando se dé alguna de las circunstancias previstas en el artículo 8.

En ese sentido el artículo 8 de dicha Ley en su punto 1 recoge que

El nombramiento de personal funcionario interino solo puede producirse por alguna de las circunstancias siguientes:

- a) La existencia de plazas vacantes y dotadas presupuestariamente en puestos de trabajo de nivel básico cuya forma de provisión sea el concurso, cuando no sea posible su cobertura por el personal funcionario de carrera.*

En su artículo 9 dicha Ley en su punto 1 establece que

1. El personal funcionario interino cesa por las siguientes causas:

- b) La desaparición de las razones de necesidad y urgencia que motivaron el nombramiento.*

En el ámbito de los profesores interinos de Educación Secundaria Obligatoria y de Formación Profesional de la Comunidad Autónoma se observaba un Acuerdo alcanzado entre el MEC y organizaciones sindicales de fecha 10 de marzo de 1994 publicado mediante Resolución de 15 de marzo de 1994 de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación.

Para lo que aquí nos interesa, dicho Acuerdo preveía que aquellos funcionarios interinos que a 30 de junio en un curso escolar hubieran prestado servicios durante al menos cinco meses y medio, realizarían las actividades propias de sus puestos desde esa fecha hasta el comienzo del curso escolar siguiente.

Dicho Acuerdo fue observado por la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha respecto de los funcionarios interinos docentes hasta el Curso Escolar 2011-2012, en que se procedió al cese de los profesores interinos coincidiendo con la finalización del período lectivo de dicho Curso.



En ese sentido dicha práctica se adopta coincidiendo con la aprobación de la Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 cuya Disposición Adicional Decimotercera, por razones de control del gasto público y de ajuste presupuestario, dejó en suspenso dicho Acuerdo en lo concerniente al abono en concepto de vacaciones de julio y agosto para las sustituciones de más de 5 meses y medio, así como para las vacantes. Estableciendo en ese sentido, que al personal docente no universitario interino se le abonarán las vacaciones correspondientes a 22 días hábiles si el nombramiento como interino fue por curso completo, o, de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Normativa de Derecho Comunitario que es susceptible de aplicación al supuesto litigioso:

La cuestión prejudicial versa sobre la posible interpretación que haya de darse al alcance de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de la Unión de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada

Del considerando 14 de la Directiva 1999/70 se desprende que «las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo»; con el "deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo"

Con arreglo al artículo 1 de la Directiva 1999/70, ésta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...], que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

La Exposición de Motivos del Acuerdo marco precisa en su párrafo tercero que «el [...] Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. Ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores».

Con arreglo a la cláusula 1 del Acuerdo marco, éste tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación, y, por otro, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

La cláusula 3 del Acuerdo marco, con la rúbrica «Definiciones», establece: «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 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 [...]

La cláusula 4 del Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación», establece en su apartado

1:

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

Por otro lado, se plantea la posible incidencia que puede tener también la Directiva el principio recogido en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Y en concreto la proclamación que se establece en el artículo 7, relativo al derecho de vacaciones a favor de todos los trabajadores de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, concretamente en su apartado segundo cuando dispone que



"... 2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral...."

SEGUNDO. - La controversia que se plantea en el presente recurso contencioso- administrativo que se somete a este Tribunal por virtud del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 2 de Toledo tiene su origen como hemos dicho en un litigio en el que los recurrentes, profesores interinos de Educación Secundaria y de Formación Profesional, seleccionados para impartir la docencia en los Centros de las localidades reseñadas durante el Curso Escolar 2011-2012, cuestionan la conformidad a Derecho de la medida de cese en sus puestos de trabajo coincidiendo con la finalización del período lectivo del Curso Escolar, lo que ocurrió en 29 de Junio de 2012.

Hasta ese año la Administración de la Comunidad Autónoma, según se desprende de los antecedentes obrantes en el proceso, había mantenido a los profesores interinos en sus puestos de trabajo durante todo el curso escolar, de manera que desde la finalización del período lectivo al comienzo del siguiente curso escolar, los profesores interinos seleccionados con arreglo a los procedimientos aplicados para las vacantes existentes, permanecían en dichos puestos, dedicados a las mismas actividades de tipo no lectivo que los demás profesores titulares de carrera, disfrutando de las vacaciones correspondientes durante dichos meses.

En ese sentido se venía aplicando un Acuerdo suscrito de fecha 10 de marzo de 1994, suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el sindicato ANPE, publicado mediante Resolución de 15 de marzo de 1994, de la Dirección General de Personal y Servicios (BOMECE de 28 de marzo de 1994), que estipulaba el abono o disfrute dicho período de tiempo para las sustituciones de más de 5 meses y medio y funcionarios que cubrieran las vacantes.

En el caso examinado a los profesores que habían sido seleccionados para ocupar vacantes durante dicho curso escolar, esto es, desde el 15 de septiembre de 2011 al 14 de septiembre de 2014 se les cesó aduciendo como causa, en el caso de D. Mauricio la de " Libre separación de interinos" y en el caso de Doña Eva "Definitivo por cambio de situación administrativa".

Pero en realidad, como se razonaba en las Resoluciones de la Consejería que desestimaron luego los recursos de alzada interpuestos, así como en las alegaciones realizadas al oponerse a la demanda planteada ante la Jurisdicción Contencioso-administrativa y al recurso de apelación formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Contencioso- administrativo, el motivo es el nuevo criterio de la Administración de que los nombramientos duran hasta que desaparezca la causa que los motivó, habiendo desaparecido la causa de necesidad al finalizar el curso lectivo. Todo ello en aplicación de las previsiones del artículo 10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público , normativa básica de aplicación a los funcionarios de la Comunidad Autónoma. Conforme a ese precepto el cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el art. 63 del propio EBEP , cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento. En el mismo sentido el artículo 10. 3 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha , vigente desde el 22 de septiembre de 2011.

La Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo según hemos visto confirma la tesis interpretativa de la Administración con los razonamientos que hemos enunciado y que se resumen en que la finalización del período lectivo puede constituir la razón justificada de cese de la necesidad y urgencia que motivó en su día el nombramiento. Por cuanto la Administración puede valorar que las necesidades de personal docente interino fuera del período lectivo (esto es, en julio, agosto y primeros días de septiembre), son muy inferiores a las que se presentan en período lectivo. Y por ello, la decisión de cese se considera acorde con el art. 10 del EBEP .

TERCERO.- Las preguntas prejudiciales que se formulan al Tribunal de Justicia de la Unión Europea se suscitan antes de dar una solución al recurso de apelación interpuesto contra la citada sentencia.

Y ello debido a la invocación expresa en el recurso de apelación por los recurrentes del principio de no discriminación que recoge la Directiva 1999/70/CE del Consejo de la Unión 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 concretamente la cláusula 4 en su apartado primero según la cual

«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.»

El planteamiento de la cuestión prejudicial resulta necesario a juicio ahora de este Tribunal por cuanto existen pronunciamientos anteriores nuestros que abordan la legalidad de este tipo de decisiones en relación con otros profesores interinos cesados por la misma razón, esto es, antes de finalizar el curso escolar y coincidiendo con la finalización del período lectivo.



Concretamente se pueden citar las sentencias de esta misma Sección de la Sala de lo Contencioso-administrativo de fecha 16 de Mayo de 2016 en los Recursos de apelación nº 340/2014 , 338/2014 , nº 339/2014 , nº 334/2014 , 332/2014 , y 279/2014 ; y de 21 de Noviembre de 2016 en el Recurso de apelación 153/2015 .

En todas las precitadas sentencias se confirmó la legalidad de este tipo de ceses con referencia a las notas de *provisionalidad o transitoriedad de la relación de servicio* predicable de esta clase de funcionarios ,

"pues se trata de cubrir una necesidad pasajera de la Administración, corolario de lo cual no puede sino ser el hecho de que tal situación jurídica no está presidida por las notas de permanencia e inamovilidad en la función, condiciones estas últimas que sólo corresponden a los funcionarios de carrera, es decir, a aquéllos que, previa superación de las pruebas correspondientes, obtienen el pertinente nombramiento conferido por la autoridad competente para prestar servicios de carácter permanente, juran o prometen cumplir la Constitución, el Estatuto de Autonomía y las Leyes, en el ejercicio de las funciones que les están atribuidas, y toman posesión de sus puestos de trabajo en el plazo reglamentario.

Por tanto y en relación a lo que nos interesa en este asunto, la inamovilidad en el cargo no es un atributo que se pueda predicar de los funcionarios interinos. Es decir, el cese se produce no sólo por la cobertura de la plaza ocupada por un funcionario interino a cargo de un funcionario de carrera, sino que, también, tal cese se puede producir, finalizando en consecuencia la relación de servicio, por libre remoción de la Administración cuando, a juicio de la misma, desaparezcan las razones de urgencia o necesidad que determinaron el nombramiento, (en este sentido ya se pronunciaron las Sentencias del Tribunal Supremo de 11 de Julio de 1985 y 12 de Mayo de 1986). Lo que es indiscutible en cualquier caso es que el cese del funcionario interino se produce cuando finaliza la necesidad que determinó su nombramiento.

En materia de cese y en consonancia con lo expuesto, el artículo 9.1 de la Ley 4/2011 dispone que " El personal funcionario interino cesa por las siguientes causas: a) La pérdida de la condición de funcionario por alguna de las causas previstas en el artículo 56. b) La desaparición de las razones de necesidad y urgencia que motivaron el nombramiento. c) La amortización del puesto de trabajo o de la plaza. d) El incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para su nombramiento. En términos idénticos, el artículo 10 Estatuto Básico de Empleo Público 7/2007 señala que "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."

Al elenco de normas expuestas, debemos añadir ahora el acuerdo entre el MEC y organizaciones sindicales de fecha 10 de marzo de 1994 publicado mediante Resolución de 15 de marzo de 1994 de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación. Para lo que aquí nos interesa, dicho acuerdo preveía que aquellos funcionarios interinos que a 30 de junio en un curso escolar hubieran prestado servicios durante al menos cinco meses y medio, realizarían las actividades propias de sus puestos desde esa fecha hasta el comienzo del curso escolar siguiente.

Asimismo, la Resolución de 8 de junio de 2011 de la Dirección General de Organización y Servicios Educativos fija que la finalización del curso escolar en relación con las enseñanzas de educación secundaria obligatoria, Bachillerato, los ciclos formativos de grado medio y de grado superior y educación especial antes del día 30 de junio, esto es, en fechas 26 de junio y 21 de junio de 2012.

Pues bien, el acta de posesión indica como tipo de relación de servicios que es un funcionario interino de cupo ordinario, constando como forma de ocupación "nombramiento S.P con carácter provisional". Por el contrario, en el cese consta como causa "libre separación de interinos " con fecha 29 de junio de 2012 y en cuanto a la nueva situación se especificaba que se había finalizado el nombramiento o contrato. Si bien, la parte apelante no podía ignorar dada su experiencia que se trataba de interinidades para suplir las necesidades del curso escolar 2011/2012. Por tanto, no hay duda que la situación de necesidad y urgencia existía en el momento del nombramiento como funcionarios interinos y en consonancia, los ceses eran conformes a derecho desde el momento en el curso escolar había realmente finalizado. Es importante resaltar que ninguna prueba ha intentado acreditar que efectivamente seguían concurriendo las necesidades del servicio que habían originado primitivamente el nombramiento.

Hay que partir de la consideración del servicio público educativo y desde esta perspectiva tratar de concretarlo en el curso escolar como si se tratase de un programa de carácter temporal tal como refiere el artículo 10 del EBEP . Así, cobra sentido la adopción de la medida acordada por la Administración educativa, cesando a los funcionarios interinos de la prestación de sus servicios, siendo obvio que en materia educativa, lo esencial es la docencia efectiva; es decir, la prestación del servicio a los alumnos en los meses lectivos y no fuera de los mismos. Teniendo en cuenta además que las tareas que se realizan una vez finalizado el periodo docente, se centra en planificar y programar las tareas del curso siguiente.



La indicación de la fecha de baja el 14 de septiembre de 2012 en ciertas nóminas es únicamente un dato orientativo, pero no merece mayor consideración adicional en cuanto al quebrantamiento del principio de confianza legítima, dada la regulación normativa sobre la temporalidad de los funcionarios interinos.

Tampoco se puede alegar la vigencia del Acuerdo de 10 de marzo de 1994 que sería suspendido finalmente en la disposición adicional decimotercera de la Ley 5/2012. Ello es así porque lo contrario, supondría ignorar el principio de jerarquía normativa y dicho acuerdo no puede desconocer lo previsto en relación con el nombramiento y cese de los funcionarios interinos previsto legalmente como antes se ha expuesto. Es decir, en ningún caso se puede admitir el mantenimiento de un funcionario interino en su plaza una vez que ha desaparecido la causa que motivo su nombramiento.

El hecho de que en ejercicios anteriores la Administración no hubiera realizado el cese hasta el inicio del siguiente curso escolar no deja de ser más que una alegación sin el soporte probatorio adecuado. Pero aun así, ello no es óbice para que la misma Administración pueda apartarse de los precedentes anteriores y máxime cuando a partir de ese curso escolar se dictaron numerosas normas tanto por el Estado y por la Comunidad Autónoma que trataban de adaptarse a la situación económica existente en dicho momento. Así por ejemplo la Ley 5/2012 de 12 de julio de presupuestos generales de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha en su disposición adicional decimotercera suspendía la aplicación del Acuerdo de 1994 entre otras medidas o la Ley 2/2012, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 incluía restricciones para el nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos. Aunque lo más importante es que en ningún caso se puede reconocer una expectativa e incluso un derecho adquirido contra legem. Es decir, el derecho adquirido no puede contradecir las previsiones legales.

En síntesis, dado que en los meses de julio y agosto no hay alumnos, ni actividades lectivas en los centros, no se dan en ellos "necesidades urgentes e inaplazables" que justifiquen, en el momento actual de restricción presupuestaria, la permanencia de los interinos en estos meses de verano."

En definitiva, el criterio fijado por precedentes reiterados de este Tribunal antes de este proceso asume la legalidad del cese, estimando que la medida de cese se fundamenta en la finalización de la causa que justificó su nombramiento por cuanto durante los meses de julio, agosto y en su caso septiembre, no existen actividades lectivas en los centros que justifiquen la permanencia de estos profesores interinos, máxime en los momentos actuales de restricción presupuestaria, lo que estaría amparado por la suspensión en la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 5/2012 de 12 de julio de presupuestos generales de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha del Acuerdo que venía observando anteriormente la Administración en este punto.

Hasta la fecha no se había planteado a la Sala de una manera tan explícita la colisión de la medida de cese con el principio de no discriminación recogido en la precitada Directiva 70/1999, de 28 de Junio.

Hay que partir de la noción de trabajador con contrato de duración determinada y de trabajador con contrato de duración indefinida comparable,

Según la cláusula 3 del Acuerdo marco en cuestión:

1. «trabajador con contrato de duración determinada» es 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; y
2. «trabajador con contrato de duración indefinida comparable»: 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

A juicio de la Sala los funcionarios recurrentes responden a la noción de trabajador de duración determinada por cuanto su selección y nombramiento se hizo para ocupar plazas de funcionarios docentes vacantes durante el curso escolar 2011/2012 atendiendo a las convocatorias de selección realizadas por la Administración Educativa, siendo igualmente susceptibles de encajar en la noción que se acoge de trabajador de duración indefinida comparable los funcionarios docentes - profesores - de carrera, bien destinados en los mismos centros o en otros de la misma Comunidad Autónoma comparables.

Así pues la controversia ante el recurso de apelación interpuesto exige decidir si la medida de cese antes de la finalización del curso escolar para el que fueron nombrados resulta contraria al principio de no discriminación que sanciona la Directiva Comunitaria en su cláusula 4ª antes citada, por lo que es preciso comparar la situación de los funcionarios docentes interinos con los funcionarios docentes de carrera que presten análogas o similares funciones en los mismos Centros o en otros donde desarrollen funciones docentes de la misma Administración pues así lo impone la aplicación de dicho principio de no discriminación, sin que por lo



tanto pueda admitirse la comparación que plantea en su escrito de alegaciones el Letrado de la Comunidad Autónoma que refiere la comparativa sólo a los funcionarios docentes de carrera que tuvieran que cesar antes de la finalización del curso. Como decimos por imperativo del principio sancionado en la Directiva la comparación se ha de efectuar a fin de verificar el principio de no discriminación entre funcionarios interinos y funcionarios de carrera que presten servicios o funciones docentes análogas en los mismos Centros o en otros de la misma Comunidad Autónoma.

CUARTO.- Sentado lo que precede la pregunta que surge inmediatamente y que consideramos exige la interpretación prejudicial del Tribunal de Justicia al que respetuosamente nos dirigimos, exige que se ofrezca respuesta a la cuestión de si la finalización del período lectivo del curso escolar efectivamente constituye una razón objetiva que justifique un trato diferente entre unos y otros funcionarios, visto que en efecto, la Administración estima que las necesidades de personal docente fuera del período lectivo (julio, agosto y primeros días de septiembre), son muy inferiores a las que se presentan en período lectivo. Y que por ello, la decisión de cese se considera acorde con el art. 10 del Estatuto Básico del Empleado Público por desaparición de las razones que justificaron su nombramiento.

La Sala estima que la respuesta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea se hace necesaria ante la doctrina que hasta la fecha hemos venido manteniendo, doctrina en la que se confirma el criterio de la Administración, máxime a la vista de que la respuesta que ofrezca esta Sala de lo Contencioso-administrativo ante ese planteamiento específico representa la última instancia ordinaria ante la Jurisdicción Nacional, por lo que de no plantearse podría consolidarse una interpretación jurisprudencial que puede suscitar controversia y dudas a la luz del Derecho Comunitario, dudas que pueden y deben esclarecerse por el único interprete autorizado por el Tratado, esto es, por el Tribunal de Justicia al que nos dirigimos.

En efecto el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dispone incluso que el órgano jurisdiccional nacional " *cuyas decisiones no sean susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno* " *estará obligado a someter la cuestión al Tribunal* " *cuando se plantee una cuestión de este tipo en un asunto pendiente* "

En otras palabras, esta Sala viene obligada al planteamiento de la cuestión prejudicial pues frente a su sentencia no es posible un ulterior recurso judicial de acuerdo con las normas nacionales de competencia y procedimiento y ello para que no quede sin respuesta interpretativa del máximo órgano competente, que es el Tribunal Justicia de la Unión, un conflicto en que se plantea una cuestión de interpretación de una disposición de Derecho Comunitario como es la Directiva 1999/70 antes referida máxime si ya existe una precedente doctrina que ofrece una respuesta que puede chocar con la disposición de derecho comunitario.

Las mismas razones llevan a someter las siguientes preguntas o cuestiones prejudiciales.

En efecto, la medida de la Administración Educativa al cesar por razones de ahorro presupuestario a los funcionarios interinos docentes al finalizar el período lectivo del curso escolar obliga a compensar económicamente los días de vacaciones a que tienen derecho en lugar de permitir el disfrute de las vacaciones durante los meses en que lo hacen los funcionarios de carrera que están desempeñando similares funciones.

Por lo tanto, es legítimo preguntar de acuerdo con los términos del debate si esa medida discrimina también a los funcionarios interinos docentes a la luz de la disposición contenida en el artículo 7. 2 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 , relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, con arreglo a la cual ".... 2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral...." O si por el contrario dicha compensación está justificada al cesar la relación laboral.

Por último, el proceder de la Administración Educativa recibió el amparo de una Ley de Presupuestos, dictada por razones de austeridad y control del déficit público, concretamente de la Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012, cuya Disposición Adicional Decimotercera , dejó en suspenso la aplicación de un Acuerdo de fecha 10 de marzo de 1994, suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el sindicato ANPE, publicado mediante Resolución de 15 de marzo de 1994, de la Dirección General de Personal y Servicios (BOMECE de 28 de marzo de 1994), que venía observando antes la Administración Educativa de Castilla-La Mancha en lo concerniente al abono en concepto de vacaciones de julio y agosto para las sustituciones de más de 5 meses y medio, así como para las vacantes. La Disposición Adicional Decimotercera impuso el abono al personal docente no universitario interino de las vacaciones correspondientes a 22 días hábiles si el nombramiento como interino fue por curso completo, o, de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

Así pues surge la duda de si esa medida legislativa abstracta de la Comunidad Autónoma se opone o no al principio de no discriminación sancionado por la Directiva Comunitaria Estudiada 1999/70 y puede dejar de



ser observada por el órgano jurisdiccional nacional en cuanto colisiona con el Derecho Comunitario estudiado cuya primacía debe asegurar.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación y por cuanto antecede; siendo Ponente el Excmo. Sr. D. Vicente Manuel Rouco Rodríguez, Presidente del Tribunal Superior de Justicia, que actúa por sustitución

LA SALA RESUELVE:

Suspender el curso del procedimiento y antes de dictar sentencia:

Se somete al Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el marco del presente recurso de apelación entablado contra Sentencia del Juzgado de lo Contencioso- administrativo nº 2 de Toledo las siguientes cuestiones o dudas prejudiciales sobre la interpretación del Derecho Comunitario:

Teniendo en consideración la doctrina contenida en las precedentes sentencias de esta Sala, seis de ellas dictadas con fecha 16 de Mayo de 2016 en los Recursos de apelación nº 340/2014 , 338/2014 , nº 339/2014 , nº 334/2014 , 332/2014 , y 279/2014 ; y de 21 de Noviembre de 2016 (Recurso de apelación 153/2015), y a la vista de las alegaciones contenidas en el presente recurso en las que se cuestiona la resolución de extinción o cese de la relación de funcionarios interinos docentes de los recurrentes en el momento de la finalización del período lectivo del curso escolar por vulneración del principio de igualdad de trato entre trabajadores de duración determinada y trabajadores fijos establecido en la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175, p. 43), y partiendo de que en el régimen jurídico español y aplicable a la función pública de Castilla-La Mancha los funcionarios interinos docentes cesan "cuando desaparecen las razones de necesidad y urgencia que motivaron el nombramiento", se suscitan las siguientes cuestiones:

- Si la finalización del período lectivo del curso escolar puede considerarse una razón objetiva que justifique un diferente trato a los precitados funcionarios docentes interinos respecto de los funcionarios docentes fijos;
- Si resulta compatible con el principio de no discriminación de estos funcionarios docentes interinos cuando son cesados al término del período lectivo la imposibilidad de disfrutar sus vacaciones en días efectivos de descanso que se sustituye mediante el abono de las retribuciones correspondientes;
- Si es compatible con el principio de no discriminación de estos funcionarios, que encajarían en la noción de trabajadores de duración determinada, una norma abstracta como la contenida en la Ley Regional Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 en su Disposición Adicional Decimotercera que por razones de ahorro presupuestario y cumplimiento de objetivos de déficit entre otras medidas suspendió la aplicación de un Acuerdo de fecha 10 de marzo de 1994, suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el sindicato ANPE, publicado mediante Resolución de 15 de marzo de 1994, de la Dirección General de Personal y Servicios (BOMECE de 28 de marzo de 1994), en lo concerniente al abono en concepto de vacaciones de julio y agosto para las sustituciones de más de 5 meses y medio, así como para las vacantes; e impone el abono al personal docente no universitario interino de las vacaciones correspondientes a 22 días hábiles si el nombramiento como interino fue por curso completo, o, de los días que proporcionalmente correspondan.

A dicho fin, expídase testimonio de la presente resolución y testimonio de las actuaciones del recurso entablado ante el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo y ante esta Sala y remítase todo ello con atenta comunicación a la Secretaria del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Rue du Fort Niedergrünnewal, L-2952 Luxemburgo, facilitando una dirección de correo electrónico de este Tribunal para comunicaciones o aclaraciones que sean precisas y rogando acuse de recibo.

No se hace expresa imposición de las costas procesales. Contra esta resolución no cabe recurso alguno.

Así lo acuerdan y firman los lltmos Sres. Magistrados al margen expresados; doy fe.