

CUADERNOS DE CASACIÓN

# PERSONAL TEMPORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

SGNTJ

Maria Mercedes Delgado Lopez  
GABINETE TÉCNICO DEL TRIBUNAL SUPREMO  
SALA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO  
SECCIÓN CUARTA  
TRIBUNAL SUPREMO

# ÍNDICE

## Contenido

NOTA INTRODUCTORIA.....	1
PERSONAL TEMPORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	3
1. ABUSO DEL PERSONAL TEMPORAL. CONSECUENCIAS E INDEMNIZACIÓN.....	3
1.1. CESE E INDEMNIZACIÓN.....	3
1.2. CESE DEL PERSONAL. DISTINTOS SUPUESTOS.....	11
1.3. UTILIZACION ABUSIVA DE NOMBRAMIENTOS. CONSECUENCIAS.....	15
1.4. SISTEMA DE LISTAS. INTERINOS. LA RIOJA.....	63
2. REVISIÓN DE OFICIO.....	67
2.1. REVISIÓN DE ACTOS. EFECTOS RETROACTIVOS. SESCAM.....	67
3. POLICIAS LOCALES.....	74
4. DOCENTES INTERINOS.....	77
4.1. EXTENSIÓN DE EFECTOS.....	80
4.2. PROFESORES. INICIO DE FUNCIONES.....	84
5. GRADO PERSONAL.....	86
6. CARRERA PROFESIONAL.....	89
6.1. DISCRIMINACIÓN ACCESO CARRERA PROFESIONAL SERMAS.....	92
7. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.....	100
8. PROCESOS SELECTIVOS.....	102
9. VALORACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS.....	109
10. OTROS SUPUESTOS.....	117
10.1. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.....	117
10.2. ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	119

## **NOTA INTRODUCTORIA**

En este ejemplar de los Cuadernos de Casación se recogen los autos de admisión de la Sección Primera y las sentencias dictadas, principalmente, por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-administrativo, en materia de personal temporal de las Administraciones Públicas, desde la implantación del nuevo modelo casacional tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio.

Documento actualizado a fecha 22 de enero de 2024.

Aparecen señalados en color rojo aquellos asuntos admitidos respecto de los que aún no se ha dictado sentencia.

**Dña. Maria Mercedes Delgado López**

**Letrada Coordinadora del Gabinete Técnico**

**TRIBUNAL SUPREMO**

## **ABREVIATURAS**

RCA: recurso de casación

CIC: Cuestión de interés casacional objetivo.

NJ: Normas jurídicas a interpretar (sin perjuicio de lo que determine la Sección de Enjuiciamiento).

CE: Constitución Española.

EBEP: Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

LBRL: Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

LPAC: Ley 39/2015, de 1 de octubre, reguladora del procedimiento administrativo común.

# PERSONAL TEMPORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

## 1. ABUSO DEL PERSONAL TEMPORAL. CONSECUENCIAS E INDEMNIZACIÓN

### 1.1. CESE E INDEMNIZACIÓN.

- ❖ **RCA 5801/2017. AUTO DE ADMISIÓN 5/03/2018. Roj: ATS 2078/2018 - ECLI:ES:TS:2018: 2078A.** Cese de funcionario interino. ¿Tiene derecho a ser indemnizado de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016, dictada en el asunto C-596/14?

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** Si de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016, dictada en el asunto C-596/14, el cese de un funcionario interino tiene o no derecho a indemnización.

**NORMAS JURÍDICAS:** la Cláusula Tercera y Cuarta de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 y los arts. 10.1, 10.3 y 10.5 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

**STS de 28 de mayo de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1278/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:1278.**

El cese de un funcionario interino, con una única relación de servicios, no determina derecho a indemnización de 20 días de año de trabajo desempeñado previsto en la legislación laboral y no en la legislación funcionarial.

Además, dado que la cuestión se plantea con referencia a la sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016, dictada en el asunto C-596/14 y aceptando el primero de los alegatos de la administración autonómica recurrente, referido a la inaplicación de tal doctrina con base en que la situación jurídico-laboral del Sr. era diferente a la de la persona afectada por esa sentencia del Tribunal Europeo pues no concurría un supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales, sino que se trataba de una única vinculación funcionarial, conviene resaltar que esta sentencia también argumenta lo siguiente:

«70 A este respecto, según reiterada jurisprudencia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencias de 22 de noviembre

de 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, apartados 41 y 42, y de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39, apartado 45, y auto de 12 de junio de 2019, Aragón Carrasco y otros, C-367/18, no publicado, EU:C:2019:487, apartado 55).

71. Se desprende de la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco que corresponde a los Estados miembros determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se consideran «sucesivos» (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 79, y auto de 12 de junio de 2019, Aragón Carrasco y otros, C-367/18, no publicado, EU:C:2019:487, apartado 56).

72. En el caso de autos, el juzgado remitente no proporciona ningún indicio que permita considerar que la Sra. haya trabajado para el Ayuntamiento de Madrid en el marco de varias relaciones de servicio o que, en virtud del Derecho español, deba considerarse que la situación controvertida en el litigio principal se caracteriza por la existencia de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada.»

Como ya hemos dicho, en el caso de autos, el Sr. solo mantuvo un vínculo laboral con la administración, razón por la que no concurre el supuesto de “sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada” que permitiría la aplicación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco.

Y, finalmente, dado este dato fáctico de una única relación de servicios, consideramos que no debe analizarse la aplicación al caso (1) de la reciente sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, dictada en los asuntos acumulados C.103/18 y C-429/18; (2) de la doctrina fijada por esta Sala Tercera en dos sentencias el día 26 de septiembre de 2018 (STS 3251/2018 - ECLI: ES:TS:2018:3251), en el recurso 1305/2017, y (STS 3250/2018 - ECLI: ES:TS:2018:3250), en el recurso 785/2017, puesto que las tres se refieren a supuestos de “sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada”.

MISMA CUESTIÓN EN:

- ❖ **RCA 102/2018. AUTO DE ADMISIÓN 2/04/18. Roj: ATS 3771/2018 - ECLI:ES:TS:2018: 3771A.** Cese de personal interino. Indemnización por despido objetivo. Determinación de las consecuencias derivadas de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (as. C-596/14 y C-16/15). Función pública. Directiva 1999/70.

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Precisar que las cuestiones que presentan interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia la

cuestión atinente a si de conformidad con las sentencias del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14 y C-16/15), procede o no reconocer a esta personal indemnización ante su cese.

**NORMAS JURÍDICAS:** las cláusulas 3, 4, 5 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.

**STS de 21 de julio de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2702/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:2702.**

La legislación española sobre función pública, que no prevé el abono de indemnización alguna a los funcionarios interinos, ni a los funcionarios de carrera cuando se extingue la relación de servicio, no se opone a la cláusula 4, apartado 1, 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.

❖ **RCA 1302/2018. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021 Roj: ATS 1412/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1412A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1º- si de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016, dictada en el asunto C-596/14, el cese de un funcionario interino tiene o no derecho a indemnización.

2º- En el caso de ser aplicable el plazo de un año para el ejercicio de la acción de responsabilidad patrimonial, la determinación del cómputo del plazo de prescripción en los casos de ceses no impugnados.

**NORMAS JURÍDICAS:** la Cláusula Tercera y Cuarta 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, en relación con la sentencia de 14 de septiembre de 2016 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, (C-596/14); los artículos 9, 10 y 11 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; y los artículos 32 y 34 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público en relación con el artículo 142. 4 y 5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**STS de 16 de junio de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2530/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:2530.**

Abordando ya la primera de las cuestiones de interés casacional objetivo, esta Sala ha tenido ya ocasión de examinarla y resolverla. En nuestras sentencias n.º 602/2020, de 28 de mayo, y n.º 1062/2020, de 21 de julio, relativas a los recursos de casación recordados en el auto de admisión, se da una respuesta negativa: con base en la propia jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea acerca de la cláusula 4ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE, oportunamente citada por la recurrente, esta Sala ha entendido que el cese del funcionario interino por causas objetivas no da derecho a indemnización. Por ello, la legislación española que no contempla indemnización para este supuesto no es contraria a la mencionada normativa europea. Esta doctrina debe ahora ser reiterada, máxime teniendo en cuenta que el cese del funcionario interino por la finalización de la sustitución determinante de su nombramiento es, sin duda, una causa objetiva de terminación de la relación de servicio.

La respuesta negativa a la primera de las cuestiones declaradas de interés casacional objetivo por el auto de admisión hace que sea innecesario examinar las otras dos cuestiones allí identificadas.

**❖ RCA 6103/2018 AUTO DE ADMISIÓN 4/3/2021. Roj: ATS 2907/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:2907A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Si resulta procedente reconocer en casos de cese del personal interino, una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, por entender que se ha producido una utilización fraudulenta.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 10.1.a), 10.3 y 10.5 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) y la cláusula 4 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999).

**STS de 15 de noviembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4098/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4098.**

Como se ha anticipado en el fundamento anterior la reciente sentencia de 27 de octubre de 2021 (recurso de casación: 3598/2018) recuerda las anteriores de 28 de mayo y 21 de julio de 2020 (recursos de casación: 5801/2017 y 102/2018) señalando que la doctrina jurisprudencial que ha fijado esta Sala y Sección es la de que «el cese de un funcionario interino, con una única relación de servicios, no determina derecho a indemnización de 20 días de año de trabajo desempeñado previsto en la legislación laboral y no en la legislación funcional» (sentencia 602/2020). Y en la sentencia 1062/2020 se dice que «La legislación española sobre función pública, que no prevé el abono de indemnización alguna a los funcionarios interinos, ni a los funcionarios de carrera cuando se extingue la relación de servicio no se opone a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco...».



❖ **RCA 5347/2018. AUTO DE ADMISIÓN 20/01/2020. Roj: ATS 297/2020 - ECLI:ES:TS:2020: 297A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Precisar que la cuestión que presenta interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es si a tenor de los pronunciamientos que se realizan en las sentencias de esta Sala de fechas 26 de septiembre de 2018 (recursos de casación 785/2017 y 1305/2017), teniendo en cuenta las circunstancias que se evidencian en la sentencia recurrida, resulta procedente reconocer al personal estatutario interino una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, por entender que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos de dicho personal estatutario interino de los servicios de salud.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 2.2, 9 y 10 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud; y el artículo 2.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**STS de 23 de noviembre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 3861/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:3861.**

La respuesta a la cuestión de interés casacional debe seguir el criterio establecido en la STS de 28 de mayo de 2020.

En unidad de doctrina y seguridad jurídica la respuesta que debemos dar a la cuestión de interés casacional objetivo admitida en el ATS de 17 de diciembre de 2018 es que el cese de un funcionario interino, con una relación de servicios prolongada durante siete años y una previa de pocos meses, no determina derecho a indemnización de 20 días por año de trabajo desempeñado previsto en la legislación laboral y no en la legislación funcionarial.

MISMA CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 6482/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021 Roj: ATS 1184/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1184A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si, a tenor de las recientes sentencias de esta Sala de fechas 26 de septiembre de 2018 (recursos de casación 785/2017 y 1305/2017), puede considerarse que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos del personal estatutario interino de los servicios de salud y, en el caso de constatarse tal utilización abusiva, cuáles son las consecuencias que se derivan de la misma.

**STS de 1 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4527/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4527.**

La respuesta a las cuestiones de interés casacional objetivo debe ser la siguiente: la utilización por la Administración sanitaria de personal de refuerzo y de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante nombramientos sucesivos y sin interrupción significativa de la continuidad en la relación de servicio, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada; máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

» Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permite.»

❖ **RCA 6353/2020. AUTO DE ADMISIÓN 21/10/2021. Roj: ATS 13885/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:13885.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** se determine si ha existido abuso en la contratación en los términos de la cláusula 5.1.a de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, en el caso de sucesivos nombramientos de funcionario interino docente no universitario, cuando no han sido impugnados los ceses, y en caso afirmativo, si tiene derecho a la indemnización de 33 días por año de servicio.

**NORMAS JURÍDICAS:** la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, los artículos 10.3 y 63 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, y la cláusula 5.1.a de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

**STS de 19 de junio de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2878/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2878.**

La doctrina de la Sala expresada en las sentencias de 10 de diciembre de 2021 (recursos de casación 6676/2018, 6674/2018 y 7459/2018) y 21 de diciembre de 2021 (recurso de casación 7462/2018) que reiteran lo dicho en la sentencia de 30 de noviembre de 2021 (recurso de casación 6302/2018) y de 22 de febrero de 2023 (recurso de casación 3841/2021).

Asuntos con similitudes al presente han sido enjuiciados en las sentencias precitadas, personal sanitario estatutario, todas dimanantes del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, no así la de 22 de febrero de 2023 relativa a la Comunidad Autónoma de Aragón.

A la vista de los razonamientos que acabamos de reproducir, debemos mantener el pronunciamiento de la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Aragón acerca de que la situación del demandante en instancia constituyó un abuso en los términos de la cláusula 5 del tantas veces mencionado Acuerdo Marco, más debe revocarse la fijación de una indemnización por cese al no estar prevista en la fecha en que tuvieron lugar los ceses, ni haberse acreditado unos perjuicios que la justifiquen.

La respuesta a la cuestión de interés casacional es que a la vista de lo acreditado ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Aragón sí ha existido abuso en la contratación en los términos de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, en el caso de sucesivos nombramientos de personal estatutario temporal, pero no hay derecho a la indemnización de 33 días por año de servicio.

MISMA CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 7034/2020. Roj: ATS 3316/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:3316A. STS de 23 de junio de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2903/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2903.**

❖ **RCA 174/2022. AUTO DE ADMISIÓN 17/11/2022.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** se determine si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de personal estatutario interino, los afectados tienen o no derecho a indemnización en caso de cese, por qué concepto y en qué momento.

**NORMAS JURÍDICAS:** la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE.

**STS de 20 de diciembre de 2023. Sentencia estimatoria**

1º Que la utilización por la Administración Sanitaria de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante nombramientos sin interrupción significativa de la continuidad en la relación de servicio o un sólo nombramiento, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada; máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo.

2º La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público

de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

3º Que tratándose de una relación de empleo estatutaria o funcionarial, para lograr una estabilidad en el puesto no cabe aplicar el régimen y categorías propias de las relaciones laborales.

4º Que el hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva no implica, automáticamente, que el personal estatutario interino que sea cesado, haya sufrido un daño efectivo e identificado, no cabe, por tanto, reconocer un derecho a indemnización por esa sola circunstancia.

5º Sí cabrá reclamar por aquellos daños materiales o morales, por una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Para ello, deberá presentar una reclamación por daños efectivos e identificados con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños.

1.La sentencia impugnada prescinde de la jurisprudencia de esta Sala e ignora la diferencia entre la relación laboral y la funcionarial o, en este caso, estatutaria. Desde tal premisa errónea declara el derecho a la indemnización aplicando, sin más, la lógica del ordenamiento laboral y en este punto no deja de ser significativo que se refiera reiteradamente al “contrato” respecto de la relación de empleo de la recurrida...

3. Podría pensarse, no obstante, que tal criterio no es tanto por una errónea laboralización de la relación estatutaria de la ahora recurrida, como por apelar a un criterio objetivo de cuantificación apartándose de lo planteado en la demanda. Así, en la instancia reclamaba salarios dejados de percibir hasta su reincorporación, lo que rechaza la sentencia de primera instancia por la actitud de la demandante que, salvo uno, no concurrió a los quince procesos de selección y sin que, añadimos ahora, haya asumido las cargas que para el otorgamiento de una eventual indemnización fija nuestra jurisprudencia.

MISMA CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 81/2022. AUTO DE ADMISIÓN 17/11/2022. STS de 20 de diciembre de 2023. Sentencia estimatoria**

## 1.2. CESE DEL PERSONAL. DISTINTOS SUPUESTOS

❖ **RCA 2677/2017. AUTO DE ADMISIÓN 24/09/2018. Roj: ATS 10304/2018 - ECLI:ES:TS:2018: 10304A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** He de precisar que la cuestión en la que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es la atinente a si el cese del funcionario interino nombrado por sustitución puede producirse con ocasión a la ocupación de la plaza por un funcionario de carrera distinto al sustituido.

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 10, 9.1 y 91 del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

**STS de 20 de enero de 2020. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 75/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:75.**

La presente sentencia, a los efectos del artículo 93.1 de la LJCA, ha establecido en los precedentes fundamentos la interpretación de aquellas normas sobre las que el auto de admisión consideró necesario el enjuiciamiento del presente recurso de casación por esta Salsa Tercera del Tribunal Supremo y, conforme a ello, declarará:

1º) que el cese de un funcionario interino debe vincularse a alguna de las circunstancias expresamente contempladas en la norma de aplicación y, particularmente, el cese funcionario interino nombrado por sustitución de un funcionario de carrera con reserva de plaza o puesto solo debe producirse con ocasión de la ocupación efectiva de la plaza o puesto por el funcionario de carrera sustituido o por otro funcionario de carrera para el caso de que el titular inicial pierda el derecho a la reserva del puesto de trabajo y se realice una convocatoria al efecto o existe un mecanismo legal de adjudicación.

2º) que procede la desestimación plena del recurso de casación, con confirmación de la sentencia.

-----

❖ **RCA 1668/2017. AUTO DE ADMISIÓN 21/07/2017. Roj: ATS 8043/2017 - ECLI:ES:TS:2017: 8043A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** Hay que precisar que la cuestión en la que entendemos que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es la siguiente:

Si, dada la redacción del artículo 9.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, cabe acordar el cese del personal temporal de sustitución cuando, a pesar de no haberse reincorporado a la plaza la persona a la que se sustituye ni constar que

la misma haya perdido su derecho a hacerlo, el órgano administrativo competente entienda que ha finalizado la causa de necesidad que justificó la sustitución inicial.

Y, de ser posible el cese por tal razón, si resulta ajustado a derecho que las funciones desarrolladas por el sustituto sean desempeñadas por otros empleados públicos mediante la reorganización de los medios personales de los que la Administración dispone.

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 9.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

**STS de 24 de septiembre de 2019. Sentencia estimatoria. Roj: STS 3065/2019 - ECLI:ES:TS: 2019:3065.**

La Administración y la Sala de Albacete se fijan, por un lado, en que la razón inicial de la sustitución, la que motivó la baja por incapacidad laboral de la titular, ya no concurría y, por el otro, en que el puesto fue atendido, primero con personal fijo y, después, por el de la Bolsa de Trabajo Regional. Ahora bien, tal planteamiento supone introducir una causa de cese no prevista legalmente que, además, descansa en parte en un hecho no acreditado --la atención del puesto de trabajo por personal fijo en un primer momento-- mientras se reconoce en la práctica que permanece la necesidad que dio lugar al nombramiento de la recurrente. Esa continuidad por fuerza ha de ser relevante cuando de la aplicación del artículo 9.4 se trata pues, tiene razón la recurrente, de otro modo se reconocería a la Administración una facultad de cese del personal sustituto que la Ley no le reconoce.

Además, se ha de señalar que mucho menos justificado está recurrir en estas circunstancias a personal eventual o al de la Bolsa de Trabajo para suplir la ausencia de la titular ya que ese proceder desvirtúa la figura del personal estatutario temporal de sustitución prevista por el apartado 9 del Estatuto Marco.

Debe observarse, por lo demás, que el apartado 4 de este artículo 9 no vincula únicamente a la reincorporación del titular el cese del sustituto. También contempla la pérdida por aquél de su derecho a reincorporarse. En este supuesto se pueden encuadrar aquellas actuaciones de la Administración que se traduzcan en modificaciones del puesto de trabajo u otras medidas de organización conducentes a tal resultado.

Conforme a cuanto se ha dicho, la respuesta a la cuestión planteada por el auto de admisión ha de ser que, en las circunstancias del caso, el artículo 9.4 del Estatuto Marco no autoriza a la Administración a cesar al personal estatutario sustituto cuando no se ha reincorporado el titular del puesto de trabajo ni ha perdido el derecho a hacerlo.

---

❖ **RCA 3598/2018. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1198/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1198A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Si resulta procedente reconocer en casos de cese del personal interino contratado para la ejecución de programa de carácter temporal, una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, por entender que se ha producido una utilización abusiva de las sucesivas prórrogas, más allá del límite legal.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 10.1.c), 10.3 y 10.5 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) y las cláusulas 2, 3, 4 y 5 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999).»

**STS de 27 de octubre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 3991/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:3991.**

La sentencia impugnada parece desconocer que se dicta en un procedimiento en el que se ventilan pretensiones respecto de actos sujetos a Derecho Administrativo. Tal confusión queda en evidencia no sólo por aplicar sin más el Estatuto de los Trabajadores respecto del régimen de despido objetivo, sino por ignorar que la demandante en la instancia nunca fue contratada, sino nombrada para un puesto funcional en régimen de interinidad para ejecutar un concreto programa. Prescinde, en definitiva, de que tratándose de personal funcionario se está ante una relación estatutaria, no contractual.

(...) En las citadas sentencias la doctrina jurisprudencial que ha fijado esta Sala y Sección es la de que «el cese de un funcionario interino, con una única relación de servicios, no determina derecho a indemnización de 20 días de año de trabajo desempeñado previsto en la legislación laboral y no en la legislación funcional» (sentencia 602/2020). Y en la sentencia 1062/2020 se dice que «La legislación española sobre función pública, que no prevé el abono de indemnización alguna a los funcionarios interinos, ni a los funcionarios de carrera cuando se extingue la relación de servicio, no se opone a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco ...».

4. A lo expuesto debe añadirse el siguiente razonamiento que hicimos en la sentencia 1062/2020: (...) Pues bien, la cuestión que se nos suscita está resuelta en la citada STJUE de 20 de enero de 2020, asunto C-177/18, que precisa y concreta la derivada de la sentencia 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14 y C-16/15), del TJUE. Así, la sentencia de 20 de enero de 2020, cit., declara de forma inequívoca que:

» "[...] 1) La cláusula 4, apartado 1, 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los

funcionarios interinos ni a los funcionarios de carrera cuando se extingue la relación de servicio, mientras que prevé el abono de una indemnización al personal laboral fijo cuando finaliza el contrato de trabajo por concurrir una causa objetiva.

» 2) Los artículos 151 TFUE y 153 TFUE y la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna por cese a los funcionarios interinos, mientras que al personal laboral temporal se le concede una indemnización cuando finaliza el contrato de trabajo"».

5. A lo anterior hay que añadir lo siguiente:

1º Que en esos casos los funcionarios interinos mantuvieron una sola relación de servicios, luego no se trató de "sucesivos contratos o relaciones laborales". En el caso de autos y conforme a los hechos probados, la demandante en la instancia obtuvo un sólo nombramiento para prestar servicios respecto de un sólo Plan cuyo plazo de ejecución se amplió, de ahí que fuese prorrogado su único nombramiento.

2º Si se tiene presente el plazo máximo de duración de la relación de empleo de interino por programas (tres años más doce meses) puede deducirse que el exceso en este caso fue de seis meses y cinco días; por otra parte, conforme al artículo 23.1.c) de la Ley gallega, 2/2015 antes citada, su nombramiento no respondía "a necesidades permanentes de la Administración", entendiéndose por tales las estructurales, de ahí que el cese viniera por haber finalizado "la causa que dio lugar a su nombramiento" [artículo 10.2.d) del EBEP].

3º Por otra parte, la sentencia declara probado que finalizado el plazo del Plan Operativo con cargo al Fondo Social Europeo 2007-2013 se inició otro para el periodo 2014-2020, pero no consta que se refiera al Plan de Auditoría en el que la demandante prestó servicios.

4º Y finalmente sólo queda por resaltar que respecto de lo resuelto en nuestra sentencia 1426/2018, de 26 de septiembre (recurso de casación 1305/2017), hay coincidencia en que se ventiló el cese de un funcionario interino nombrado para ejecutar un programa, pero las diferencias son sustantivas, fundamentalmente por razón de las pretensiones, y luego por razones fácticas, ya que el interesado llevaba años prestación servicios, primero mediante contrato y posteriormente como funcionario interino.



### 1.3. UTILIZACION ABUSIVA DE NOMBRAMIENTOS. CONSECUENCIAS

- ❖ **RCA 732/2017. AUTO DE ADMISIÓN 12/06/2017. Roj: ATS 6109/2017 - ECLI:ES:TS:2017: 6109A.** Nuevo recurso de casación. Anómalo en cuanto en el debate procesal no se suscitaron las cuestiones que determinaron su admisión. Consecuencias

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** 1ª. Si, constatada una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 EMPE, de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-16/15), la única solución jurídica aplicable es la conversión del personal estatutario eventual en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal.

2ª. Con independencia de la respuesta que se ofrezca a la cuestión anterior, si el afectado por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene o no derecho a indemnización, por qué concepto y en qué momento.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, 9 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud y 6.4 y 7.2 del Código Civil. [...]»

**STS de 2 de julio de 2018. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 2766/2018 - ECLI:ES:TS: 2018:2766.**

Las exigencias de rigor y precisión que son propias de todo proceso jurisdiccional, y más si cabe del recurso de casación que se prepare e interponga en él; así como los términos que con detalle hemos reflejado en los dos fundamentos de derecho anteriores, obligan a una reflexión ciertamente anómala, referida a cuáles fueron y son las pretensiones deducidas en la instancia(s) y ahora en este grado.

Sobre ello, lo primero que debe ser destacado es el incumplimiento de lo que ordena el art. 92.3.b) de la LJCA, pues el escrito de interposición no contiene un apartado separado en el que *se precise* “el sentido de las pretensiones que la parte deduce y de los pronunciamientos que solicita”.

A partir de ahí, y dado el estado procesal en que se encuentra este recurso, que no es el que prevé el apartado 4 de ese art. 92, debemos prestar especial

atención al relato detallado que hemos hecho en aquellos dos anteriores fundamentos de derecho.

A) Esa especial atención conduce a una primera conclusión: No podemos tener como pretensión deducida en el proceso una según la cual hayamos de declarar que la relación de empleo de la actora deba ser definida desde su cese como *indefinida no fija*. Es así por lo siguiente:

a) Ante todo, porque la sentencia aquí recurrida afirmó en el párrafo segundo de su fundamento de derecho cuarto que no era esa la pretensión que se esgrime; afirmación a la que no alude, ni tan siquiera, el escrito de interposición.

b) También, porque en los sucesivos “suplico” de los escritos de demanda, de apelación y de interposición de este recurso de casación no se expresa que una declaración como aquella fuera lo pretendido.

c) Y, en fin, porque de tales escritos se deduce, al igual que afirmó la Sala de apelación en el último inciso de aquel párrafo segundo del fundamento de derecho cuarto de su sentencia, al que tampoco se alude ni tan siquiera en el escrito de interposición, “que se está pretendiendo que se declare el contrato como interino, por ser esta su auténtica naturaleza”.

Aquí, como cierre de las tres razones que acabamos de dar, parece necesario recordar, en este caso y dados los términos con que se ha expresado la parte, que el recurso de casación, antes y después de la modificación operada por la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, tenía y tiene como presupuesto esencial la identificación de las infracciones in procedendo y/o in iudicando que a juicio de la parte haya cometido la sentencia que recurre, sometiendo a crítica fundada los razonamientos jurídicos de esa sentencia que hayan determinados esas infracciones y, con ellas, el pronunciamiento o fallo de la misma.

B) Y conduce asimismo a una segunda conclusión: No podemos tener como pretensión deducida una según la cual hayamos de declarar que la actora tiene derecho a una indemnización por un concepto distinto de los derivados, de un lado, de la reposición en su relación de empleo hasta la finalización de la prórroga que acordó la resolución del Gerente Regional de Salud de 7 de mayo de 2014, y, de otro, de lo que deba resultar de la hipótesis que contempla el apartado 5º del séptimo de los fundamentos de derecho de la sentencia recurrida.

Es así, porque en aquellos sucesivos “suplico” y en el desarrollo argumental de los escritos de demanda, apelación e interposición del recurso de casación, no llegan nunca a identificarse “conceptos indemnizatorios” o “causas determinantes de una indemnización debida” distintos de los que acabamos de indicar.

Aquí es importante observar que el aforismo “iura novit curia” no abarca o no se extiende hasta el punto de que sea el juez y no la parte el que determine qué concepto o conceptos o qué causa o causas son los que podrían generar un derecho indemnizatorio. Ello ha de indicarse de modo fundado por la parte, correspondiendo al juez, que “conoce el derecho”, decidir si los conceptos o causas invocadas concurren en el caso y son merecedores del reconocimiento de tal derecho. (...)

Tras lo expuesto, la decisión que debe adoptar la Sala en el estado procesal en que se encuentra este recurso de casación, que lo es el previsto en el art. 92.8 de la LJCA, es la siguiente:

Su desestimación, por no haber aflorado en el debate procesal ninguna de las cuestiones que determinaron la admisión del recurso. En consecuencia, esa desestimación ha de hacerse sin fijar la interpretación requerida, en caso contrario, por el art. 93.1 de la misma Ley.

MISMA CUESTIÓN PLANTEADA EN LOS RECURSOS:

❖ **RCA 785/2017. AUTO DE ADMISIÓN 30/05/2017. Roj: ATS 5070/2017 - ECLI:ES:TS:2017: 5070A.**

**STS de 26 de septiembre de 2018. Sentencia estimatoria. Roj: STS 3250/2018 - ECLI:ES:TS: 2018:3250.**

Con las consideraciones efectuadas en los fundamentos anteriores estamos en disposición de dar respuesta a las incógnitas que el auto de admisión del recurso planteó en estos términos:

1ª. Si, constatada una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 EMPE, de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15), la única solución jurídica aplicable es la conversión del personal estatutario eventual en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal.

2ª. Con independencia de la respuesta que se ofrezca a la cuestión anterior, si el afectado por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene o no derecho a indemnización, por qué concepto y en qué momento.

La respuesta de esta Sección de enjuiciamiento del recurso de casación es la siguiente:

Respecto a la primera cuestión:

Ante aquella constatación, la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal estatutario temporal de carácter eventual de los servicios de salud en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, hasta que la Administración sanitaria cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 9.3, último párrafo, de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

El estudio cuya realización impone esa norma, debe valorar, de modo motivado, fundado y referido a las concretas funciones desempeñadas por ese personal, si procede o no la creación de una plaza estructural, con las consecuencias ligadas a su decisión, entre ellas, de ser negativa por no apreciar déficit estructural de puestos fijos, la de mantener la coherencia de la misma, acudiendo a aquel tipo de nombramiento cuando se de alguno de los supuestos previstos en ese art. 9.3, identificando cuál es, justificando su presencia, e impidiendo en todo caso que perdure la situación de precariedad de quienes eventual y temporalmente hayan de prestarlas.

#### Respuesta a la segunda cuestión:

El/la afectado/a por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene derecho a indemnización. Pero el reconocimiento del derecho: a) depende de las circunstancias singulares del caso; b) debe ser hecho, si procede, en el mismo proceso en que se declara la existencia de la situación de abuso; y c) requiere que la parte demandante deduzca tal pretensión; invoque en el momento procesal oportuno qué daños y perjuicios, y por qué concepto o conceptos en concreto, le fueron causados; y acredite por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho, la realidad de tales daños y/o perjuicios, de suerte que sólo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación o determinación del quantum de la indemnización debida.

Además, el concepto o conceptos dañosos y/o perjudiciales que se invoquen deben estar ligados al menoscabo o daño, de cualquier orden, producido por la situación de abuso, pues ésta es su causa, y no a hipotéticas “equivalencias”, al momento del cese e inexistentes en aquel tipo de relación de empleo, con otras relaciones laborales o de empleo público.

DECIMOSÉPTIMO. Resolución de las pretensiones deducidas en el proceso. La lógica consecuencia de lo hasta aquí expuesto no puede ser otra que la estimación en parte del recurso de casación interpuesto por la representación procesal del Ente Público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, pues, como se sostiene en el mismo, la sentencia recurrida ha interpretado de manera errónea el ordenamiento jurídico al decidir que la relación de empleo de la demandante debe ser considerada a todos los efectos como indefinida no fija; y al entender,

también, que llegado y justificado su cese, deberá percibir la indemnización - dice- señalada por el TJUE de mantenerse las circunstancias legales actuales.

❖ **RCA 1305/2017. AUTO DE ADMISIÓN 13/06/2017. Roj: ATS 5796/2017 - ECLI:ES:TS:2017: 5796A. STS de 26 de septiembre de 2018. Sentencia estimatoria parcial. Roj: STS 3251/2018 - ECLI:ES:TS:2018:3251.**

Con las consideraciones efectuadas en los fundamentos anteriores estamos en disposición de dar respuesta a las incógnitas que el auto de admisión del recurso planteó en estos términos:

1ª. Si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de quien suscribió, primero, un contrato laboral de duración determinada, y después fue nombrado y vuelto a nombrar funcionario interino, debe, de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016, dictada en los asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, adoptarse como única solución jurídica aplicable la de conversión de su relación de servicios en una de carácter indefinido no fija, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien, si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos en dicha relación.

2ª. Con independencia de la respuesta que se ofrezca a la cuestión anterior, si el afectado por la utilización abusiva de esos nombramientos tiene o no derecho a indemnización, por qué concepto y en qué momento.

La respuesta de esta Sección de enjuiciamiento del recurso de casación es la siguiente:

Respecto a la primera cuestión:

Ante aquella constatación, la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal que fue nombrado como funcionario interino de un Ayuntamiento, en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con los derechos profesionales y económicos inherentes a ella desde la fecha de efectos de la resolución anulada, hasta que esa Administración cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y hoy en el mismo precepto del Texto

Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Al dar cumplimiento a esa norma, en un caso como el enjuiciado, en que el nombrado cubrió necesidades que, de hecho, no tenían carácter provisional, sino permanente y estable, debe valorarse, de modo motivado, fundado y referido a las concretas funciones que prestó, si procede o no la ampliación de la relación de puestos de trabajo de la plantilla municipal, observado después las consecuencias jurídicas ligadas a tal decisión, entre ellas, de ser negativa por no apreciar déficit estructural de puestos fijos, la de mantener la coherencia de la misma, acudiendo a aquel tipo de nombramiento cuando se de alguno de los supuestos previstos en ese art. 10.1, identificando cuál es, justificando su presencia, e impidiendo en todo caso que perdure la situación de precariedad de quienes eventual y temporalmente hayan de prestarlas.

Respuesta a la segunda cuestión:

El/la afectado/a por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene derecho a indemnización. Pero el reconocimiento del derecho: a) depende de las circunstancias singulares del caso; b) debe ser hecho, si procede, en el mismo proceso en que se declara la existencia de la situación de abuso; y c) requiere que la parte demandante deduzca tal pretensión; invoque en el momento procesal oportuno qué daños y perjuicios, y por qué concepto o conceptos en concreto, le fueron causados; y acredite por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho, la realidad de tales daños y/o perjuicios, de suerte que sólo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación o determinación del quantum de la indemnización debida.

Además, el concepto o conceptos dañosos y/o perjudiciales que se invoquen deben estar ligados al menoscabo o daño, de cualquier orden, producido por la situación de abuso, pues ésta es su causa, y no a hipotéticas “equivalencias”, al momento del cese e inexistentes en aquel tipo de relación de empleo, con otras relaciones laborales o de empleo público.

RELACIONADO CON:

- ❖ **RCA 6161/2017. AUTO DE ADMISIÓN 2/04/2017. Roj: ATS 3500/2018 - ECLI:ES:TS:2018: 3500A.** Personal estatutario eventual e indemnización en caso de cese. Consecuencia de la STJUE de 14 de septiembre (C-184/15 Y 197/15).

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** Si, constatada una utilización en fraude de ley de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo

9.3 EMPE, de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, el afectado tiene o no derecho a indemnización, por qué concepto y en qué momento.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 4.b, 9.3 y 33 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud; el artículo 55.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; y el artículo 103.3 de la Constitución.

**STS de 28 de mayo de 2020. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 1416/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:1416.**

Sobre si, frente a la comprobación de fraude de ley en los nombramientos eventuales, la única solución es la conversión del personal estatutario temporal en personal indefinido no fijo o si existen otras medidas de aplicación preferente e igual eficacia para sancionar ese abuso, hemos de decir que, en circunstancias como las concurrentes en esta ocasión, la solución jurídica aplicable consiste en hacer valer el régimen del personal estatutario de sustitución, una vez comprobada que esta es la naturaleza efectiva de la relación de empleo, y mantener al personal estatutario de sustitución en el puesto para el que fue nombrado en tanto no se reincorpore el titular o pierda el derecho a hacerlo.

Y, respecto de, si el afectado por el abuso de nombramientos temporales tiene o no derecho a indemnización, aunque, según se ha explicado, no es relevante en este caso, podemos recordar cuanto ya manifestamos en las sentencias n.º 1425 y 1426/2018.

Es decir:

«El/la afectado/a por la utilización abusiva de los nombramientos temporales tiene derecho a indemnización. Pero el reconocimiento del derecho: a) depende de las circunstancias singulares del caso; b) debe ser hecho, si procede, en el mismo proceso en que se declara la existencia de la situación de abuso; y c) requiere que la parte demandante deduzca tal pretensión; invoque en el momento procesal oportuno qué daños y perjuicios, y por qué concepto o conceptos en concreto, le fueron causados; y acredite por cualquiera de los medios de prueba admitidos en derecho, la realidad de tales daños y/o perjuicios, de suerte que sólo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación o determinación del quantum de la indemnización debida.

Además, el concepto o conceptos dañosos y/o perjudiciales que se invoquen deben estar ligados al menoscabo o daño, de cualquier orden, producido por la situación de abuso, pues ésta es su causa, y no a hipotéticas "equivalencias", al momento del cese e inexistentes en aquel tipo de relación de empleo, con otras relaciones laborales o de empleo público».

SIMILAR CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 5747/2018 AUTO DE ADMISIÓN 11/03/19. Roj: ATS 2601/2019 - ECLI:ES:TS:2019: 2601A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Precisar, en términos similares a lo señalado en los autos de esta Sección de 30 de mayo de 2017 (recurso de casación núm. 785/2017) y de 13 de junio de 2017 (recurso de casación núm. 1305/2017), que la cuestión en que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es:

Si se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 Estatuto Marco del Personal Estatutario, de conformidad con la Sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15). Debiendo determinarse, en su caso, las consecuencias, laborales y/o económicas, que se anudan en dicha declaración de abuso.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 2.2 y 9.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud; el artículo 2.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; y el artículo 135 de la Constitución.

**STS de 19 de noviembre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 3863/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:3863.**

5º No es razón objetiva que justifique acudir a nombramientos temporales su mera previsión normativa, por lo que no cabe admitir la sucesión de nombramientos de duración determinada para desempeñar, de modo permanente y estable, funciones que constituyan la actividad normal del personal estatutario fijo o si las necesidades que se atienden son permanentes o estables.

EN EL MISMO SENTIDO SE PLANTEA EN RECURSOS:

**-AÑO 2017: (RCA 732/2017. AUTO DE ADMISIÓN 12/06/2017. Roj: ATS 6109/2017 - ECLI:ES:TS:2017: 6109A. SENTENCIA DESESTIMATORIA. FECHA 2 DE JULIO DE 2018; RCA 785/2017. AUTO DE ADMISIÓN 30/05/2017. Roj: ATS 5070/2017 - ECLI:ES:TS:2017: 5070A SENTENCIA ESTIMATORIA. FECHA 26 DE SEPTIEMBRE DE 2018; RCA 1305/2017. AUTO DE ADMISIÓN 13/06/2017. Roj: ATS 5796/2017 - ECLI:ES:TS:2017: 5796A SENTENCIA ESTIMACIÓN PARCIAL. FECHA 26 DE SEPTIEMBRE DE 2018. Roj: STS 3251/2018 - ECLI:ES:TS: 2018:3251).**



❖ **RCA 7335/2021. AUTO DE ADMISIÓN DE FECHA 17/11/22. Roj: ATS 15813/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:15813A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** que se determine si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de un funcionario interino, el afectado tiene o no derecho a indemnización en caso de cese, por qué concepto y en qué momento.

**NORMAS JURÍDICAS:** la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE. Todo ello, sin perjuicio de que la sentencia pueda extenderse a otras cuestiones y normas jurídicas si así lo exigiere el debate finalmente trabado en el recurso, ex artículo 90.4 de la LJCA.

**STS de 6 de junio de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2647/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2647.**

1º Que la utilización abusiva por la Administración de personal temporal interino para servir una plaza vacante no implica, automáticamente, que el personal estatutario interino por el hecho del cese haya sufrido un daño efectivo e identificado, luego no cabe reconocer un derecho a indemnización por esa sola circunstancia.

2º Sí cabrá reclamar por aquellos daños materiales o morales, por una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Para ello, deberá presentar una reclamación por daños efectivos e identificados con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños.

MISMA CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 81/2022. AUTO DE ADMISIÓN DE FECHA 17/11/22. Roj: ATS 15815/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:15815A. STS. Roj: STS 2600/2023 - ECLI:ES:TS:2023:2600**

❖ **RCA 8372/2021. AUTO DE ADMISIÓN DE FECHA 15/12/22. Roj: ATS 17575/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:17575A. Sentencia estimatoria de fecha 19 de septiembre de 2023. Roj: STS 3641/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:3641.**

En fin, la Sala no ignora que lo que en su momento pretendió doña Raquel Salcedo Crehuet, y estima la sentencia impugnada, tiene ya respaldo legal en la disposición adicional decimoséptima.4 del EBEP, introducida por la Ley 20/2021. Esto es cierto pero como hemos dicho también, esta innovación normativa rige pro futuro y en este caso, a la relación

estatutaria de doña Raquel Salcedo Crehuet y en especial a su cese, le era aplicable la normativa y la jurisprudencia que hemos expuesto.

❖ **RCA 7976/2018. AUTO DE ADMISIÓN DE FECHA 8/04/19. Roj: ATS 4157/2019 - ECLI:ES:TS:2019: 4157A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Precisar, en términos similares a lo señalado en los autos de esta Sección de 30 de mayo de 2017 (recurso de casación núm. 785/2017) y de 13 de junio de 2017 (recurso de casación núm. 1305/2017), que la cuestión en que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es:

Si se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva y/o fraudulenta de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 Estatuto Marco del Personal Estatutario, de conformidad con las Sentencias del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15) y posterior de 21 de noviembre de 2018 C-619-17. Debiendo determinarse, en su caso, las consecuencias, laborales y/o económicas, que se anudan a la declaración de abuso.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 2.2 y 9.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud; el artículo 2.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; y el artículo 135 de la Constitución.

**STS de 9 de diciembre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4493/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:4493.**

la cuestión en que el auto de admisión ha advertido interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia, diciendo que en el caso de autos el Servicio Gallego de Salud utilizó indebidamente los nombramientos de personal eventual estatutario, tal como él mismo vino a reconocer y corregir mediante la creación de las plazas en las que nombró personal estatutario interino a las antes eventuales, quienes tienen derecho a permanecer en ellas con efectos en cuanto interinas desde que comenzaron a prestar servicio y en igualdad de condiciones de trabajo y retributivas con el personal estatutario fijo mientras no se ocupen por personal estatutario fijo o se amorticen.

❖ **RCA 2081/2019 AUTO DE ADMISIÓN 11/12/2019. Roj: ATS 12954/2019 - ECLI:ES:TS:2019: 12954A.** Nombramiento como personal indefinido no fijo por necesidades permanentes. No hay cese sino concatenación de nombramientos. Fraude en la contratación.

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** Si se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 Estatuto Marco del Personal Estatutario y, en el caso de que se constate ese uso abusivo, cuáles deben ser las consecuencias que se anudan en dicha declaración de abuso.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 2.2, 9.3 y 33 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud; el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; y el artículo 103 de la Constitución, sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otras si así lo exigiere el debate finalmente trabado en el recurso, ex artículo 90.4 de la LJCA.

**STS de 16 de diciembre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4341/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:4341.**

Como consecuencia de lo razonado, hemos de reiterar la doctrina jurisprudencial establecida en nuestra sentencia de 26 de septiembre de 2018, cit., declarando que en un caso como el que enjuiciamos, en que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 Estatuto Marco del Personal Estatutario la misma solución jurídica aplicable no es la conversión del personal estatutario temporal de carácter eventual de los servicios de salud en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, hasta que la Administración sanitaria cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 9.3, último párrafo, de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

MISMA CUESTIÓN PLANTEADA EN:

❖ **RCA 3321/2019. AUTO DE ADMISIÓN 14/01/2020. Roj: ATS 4625/2020 - ECLI:ES:TS:2020: 4625A. FUNCIÓN PÚBLICA. SERGAS.**

**STS de 17 de febrero de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 543/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:543.**

«Como consecuencia de lo razonado, hemos de reiterar la doctrina jurisprudencial establecida en nuestra sentencia de 26 de septiembre de 2018, cit., declarando que en un caso como el que enjuiciamos, en que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 Estatuto Marco del Personal Estatutario la misma solución jurídica aplicable no es la conversión del personal estatutario temporal de carácter eventual de los servicios de salud en personal indefinido no fijo, aplicando de

forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, hasta que la Administración sanitaria cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 9.3, último párrafo, de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.»

2.Y aplicada tal jurisprudencia al caso llevó a estimar el recurso de casación del SERGAS, luego a casar y anular la sentencia impugnada pues en ella se reconoce a ... «la condición de personal e indefinido no fijo, asimilado a personal estatutario interino, así como el carácter estructural de la plaza que venía desempeñado el mismo, sin perjuicio de las previsiones que, respecto a la misma se efectúan en la planificación contenida en el plan de estabilidad del empleo y provisión de plazas de personal estatutario del Servicio Gallego de Salud, por no constituir dicho plan el objeto del presente litigio. El resto de los pronunciamientos de la sentencia recurrida no quedan afectados.»

❖ **RCA 8327/2019. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021. Roj: ATS 1174/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1174A.**

**STS de 23 de junio de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2559/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:2559.**

1. Conforme a lo expuesto, las sentencias 1745/2020 y 215/2021 fijaron la siguiente jurisprudencia:

«Como consecuencia de lo razonado, hemos de reiterar la doctrina jurisprudencial establecida en nuestra sentencia de 26 de septiembre de 2018, cit., declarando que en un caso como el que enjuicamos, en que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 Estatuto Marco del Personal Estatutario la misma solución jurídica aplicable no es la conversión del personal estatutario temporal de carácter eventual de los servicios de salud en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, hasta que la Administración sanitaria cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 9.3, último párrafo, de la Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud»

❖ **RCA 5558/2019. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021. Roj: ATS 1404/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1404A.**

**Sentencia desestimatoria de 30 de noviembre de 2021. Roj: STS 4378/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4378.**

Como consecuencia de lo razonado, hemos de reiterar la doctrina jurisprudencial establecida declarando que en un caso como el que enjuicamos, en que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 Estatuto Marco del Personal Estatutario la solución jurídica aplicable es la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, transformando el nombramiento eventual en interino.

❖ **RCA 3320/2019. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021. Roj: ATS 1173/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1173A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 Estatuto Marco del Personal Estatutario y, en el caso de que se constate ese uso abusivo, cuáles deben ser las consecuencias que se anudan en dicha declaración de abuso.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 2.2, 9.3 y 33 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud; el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; y el artículo 103 de la Constitución.

**STS de 22 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4812/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4812.**

1º. Una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo que se prolonga ininterrumpidamente durante más de diez años sin que la Administración haya mostrado que estuviera destinada a algo distinto que cubrir una necesidad permanente constituye una utilización objetivamente abusiva del trabajo de duración determinada, a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

2º. Las consecuencias jurídicas de una situación contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco son las expuestas en las sentencias de esta Sala n.º 1425/2018 y n.º 1426/2018, de 26 de septiembre de 2018, a saber: el derecho a la subsistencia de la relación de empleo -con los correspondientes derechos profesionales y económicos- hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el derecho a reclamar la responsabilidad patrimonial de la Administración con arreglo a las normas generales de ésta.

3º. Ni la cláusula 5 del Acuerdo Marco ni la legislación española prevén que la persona que se halla en una situación de utilización objetivamente abusiva del

trabajo de duración determinada tenga derecho a la transformación en fija de su relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.>>. En consecuencia, procede estimar el recurso de casación, casando y anulando las sentencias dictadas, desde la perspectiva de la cuestión de interés casacional que determinó la admisión del presente recurso de casación. Igualmente procede estimar en parte el recurso contencioso-administrativo, declarando que la situación de la parte ahora recurrida como personal estatutario temporal constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada, desestimándose el recurso en lo demás

❖ **RCA 1131/2020. AUTO DE ADMISIÓN 04/03/2021. Roj: ATS 3438/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:3438A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Si se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva y/o fraudulenta de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 Estatuto Marco del Personal Estatutario, de conformidad con la Sentencias del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15) y posterior de 21 de noviembre de 2018 C-619-17. Debiendo determinarse, en su caso, las consecuencias, laborales y/o económicas, que se anudan a la declaración de abuso.

**STS de 23 de junio de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2849/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2849.**

Habida cuenta de las circunstancias y del objeto del litigio, así como de la argumentación de las partes en sus escritos de interposición y de oposición, este caso es efectivamente similar al resuelto por esta Sala mediante la arriba referida sentencia de 9 de diciembre de 2020 (rec. nº 7976/2018). Por ello, debe ahora reiterarse la respuesta dada a la cuestión de interés casacional objetivo, tal como ha quedado expuesta más arriba. (A la vista de cuanto acabamos de exponer, debemos responder a la cuestión en que el auto de admisión ha advertido interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia, diciendo que en el caso de autos el Servicio Gallego de Salud utilizó indebidamente los nombramientos de personal eventual estatutario, tal como él mismo vino a reconocer y corregir mediante la creación de las plazas en las que nombró personal estatutario interino a las antes eventuales, quienes tienen derecho a permanecer en ellas con efectos en cuanto interinas desde que comenzaron a prestar servicio y en igualdad de condiciones de trabajo y retributivas con el personal estatutario fijo mientras no se ocupen por personal estatutario fijo o se amorticen. [...])».)

Así las cosas, este recurso de casación debe prosperar, con la consiguiente anulación de la sentencia impugnada. Y procede asimismo estimar el recurso de apelación y anular la sentencia de primera instancia. En cuanto al recurso contencioso-administrativo, debe estimarse en parte, declarando el derecho de la demandante a permanecer como personal interino en la plaza que ocupa, en

igualdad de condiciones de trabajo y retributivas, mientras dicha plaza no sea ocupada por personal estatutario fijo o sea amortizada.

- ❖ **RCA 4830/2020. AUTO DE ADMISIÓN 07/10/2021. Roj: ATS 13435/2021 - ECLI:ES:TS: 2021: 13435A. Sentencia estimatoria de 14 de junio de 2023. Roj: STS 2747/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2747.**

Situados ya como tribunal de apelación confirmamos que, dentro de los seis períodos que se documentan en el expediente, ni de autos ni del expediente se deduce que doña Herminda Gil Piñeiro haya prestado servicios propios de personal estatutario temporal eventual según lo normativamente previsto para tal figura, luego no hay base para negar que haya prestado esos servicios de manera ininterrumpida y en el mismo puesto, lo que permite concluir que en su caso hubo abuso.

3. Sin embargo, tal y como hemos resuelto en casos anteriores antes citados, la consecuencia es que se debe estimar en parte ese recurso y, a su vez, estimar en parte el recurso contencioso-administrativo. La razón es que concurre un matiz relevante pues la sentencia impugnada -como la de primera instancia- crean una nueva categoría de personal estatutario temporal -la de personal temporal indefinido, asimilado a interino- lo que en puridad no se ajusta a nuestros pronunciamientos y habrá que recordar que la relación funcional y sus distintas figuras -ya sea de carrera como temporal- es de naturaleza o creación estatutaria.

4. En definitiva, se confirma que se ha incurrido en abuso de los nombramientos de doña Herminda Gil Piñeiro como personal estatutario eventual, y se estima que subsista y continúe la relación de empleo que venía manteniendo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, hasta que se cumpla con lo ordenado por el artículo 9.3, último párrafo, del EMPSS en la redacción anterior al Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio de 2022, luego hasta que se provea la plaza que ocupa por personal estatutario de carrera.

- ❖ **RCA 641/2021. AUTO DE ADMISIÓN 23/09/2021. Roj: ATS 12085/2021 - ECLI:ES:TS: 2021: 12085A. STC. ESTIMATORIA 12 de julio de 2023Roj: STS 3163/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:3163.**

- ❖ **RCA 194/2021. AUTO DE ADMISIÓN 17/06/2021. Roj: ATS 8599/2021 - ECLI:ES:TS: 2021: 8599A. STC. ESTIMATORIA 8 de febrero de 2023 Roj: STS 411/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:411.**

- ❖ **RCA 3889/2021. AUTO DE ADMISIÓN 30/03/2022. Roj: ATS 7296/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:7296A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** <<si ha existido abuso en la contratación en los términos de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, en el caso de sucesivos

nombramientos de personal estatutario temporal, y, en caso afirmativo, si tiene derecho a la indemnización de 33 días por año de servicio.>>

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 10.3 y 63 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público; los artículos 9 y 33 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud; el artículo 56.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

**STS de 6 de marzo de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 804/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:804.**

A la vista de lo expuesto, la respuesta a las cuestiones de interés casacional objetivo debe ser la siguiente: la utilización por la Administración sanitaria de personal de refuerzo y de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante nombramientos sucesivos y sin interrupción significativa de la continuidad en la relación de servicio, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada; máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración, no permiten>>.

❖ **RCA 1868/2018 AUTO DE ADMISIÓN 10/12/18. Roj: ATS 13128/2018 - ECLI:ES:TS:2018: 13128A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si a tenor de los pronunciamientos que se realizan en las recientes sentencias de esta Sala de fechas 26 de septiembre de 2018 (recursos de casación 785/2017 y 1305/2017), puede considerarse, o no, que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos del personal estatutario interino de los servicios de salud y, en el caso de constatarse tal utilización abusiva, cuáles son las consecuencias que se derivan de la misma.



**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 2.2, 9.2 y 37.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud; el artículo 2.3 y 70.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**STS de 29 de octubre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 3508/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:3508.**

Del mismo modo que respecto de la respuesta que debemos dar a la cuestión de interés casacional que determinó la admisión de este recurso, mediante Auto de la Sección Primera de 17 de diciembre de 2018, es que el cese del personal estatutario de carácter interino, con una única relación de servicios del caso examinado no determina derecho a su conversión en personal indefinido, propio del ámbito laboral, ni a la indemnización de 20 días por año de trabajo desempeñado, previsto en la legislación laboral y no en la de función pública.

MISMA CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 2596/2018 AUTO DE ADMISIÓN 17/12/18. Roj: ATS 13789/2018 - ECLI:ES:TS:2018: 13789A. Sentencia estimatoria de fecha 29 de octubre de 2020. Roj: STS 3509/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:3509.**

Del mismo modo que respecto de la respuesta que debemos dar a la cuestión de interés casacional que determinó la admisión de este recurso, mediante Auto de la Sección Primera de 17 de diciembre de 2018, es que el cese de un funcionario interino, con una única relación de servicios, no determina derecho a indemnización de 20 días por año de trabajo desempeñado, previsto en la legislación laboral y no en la función pública.

❖ **RCA 6302/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021. STS de 30 de noviembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4532/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4532.**

La utilización por la Administración sanitaria de personal de refuerzo y de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante nombramientos sucesivos y sin interrupción significativa de la continuidad en la relación de servicio, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada; máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola

circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permite.

- ❖ **RCA 7065/2018 AUTO DE ADMISIÓN 28/01/21. Roj: ATS 1185/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:1185A. STS de 1 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4530/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4530.**

Esta Sala y Sección viene declarando que el cese del personal estatutario de carácter interino, con una única relación de servicios no da derecho ni a su conversión en personal indefinido -cuestión ajena a este recurso y propia del ámbito laboral- ni a la indemnización de 20 días por año de trabajo desempeñado, previsto en la legislación laboral y no en la de función pública. Procede estar a los razonamientos de la sentencia 1401/2021, de 30 de noviembre, dictada en el recurso de casación 6302/2018.

- ❖ **RCA 6293/2018. AUTO DE ADMISIÓN 1/12/21. Roj: ATS 1192/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:1192A. STS de 1 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4525/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4525.**

La respuesta a las cuestiones de interés casacional objetivo debe ser la siguiente: la utilización por la Administración sanitaria de personal de refuerzo y de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante nombramientos sucesivos y sin interrupción significativa de la continuidad en la relación de servicio, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada; máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

» Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, las regulaciones de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permiten.»

- ❖ **RCA 2302/2018 AUTO DE ADMISIÓN 26/11/18. Roj: ATS 13790/2018 - ECLI:ES:TS:2018: 13790A (AUTO 17-12-18). STS de 24 de septiembre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2971/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:2971.**

En unidad de doctrina y seguridad jurídica la respuesta que debemos dar a la cuestión de interés casacional objetivo admitida en el ATS de 17 de diciembre de 2018 es que el cese de un funcionario interino, con una única relación de

servicios, no determina derecho a indemnización de 20 días por año de trabajo desempeñado previsto en la legislación laboral y no en la legislación funcionarial.

❖ **RCA 5132/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1186/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1186A. STS de 9 de mayo de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1927/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:1927.**

Con base en lo expuesto, a los efectos del artículo 93.1 de la LJCA y conforme a la normativa aplicable al caso *ratione temporis*, cabe concluir en estos términos:

1º Que el hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva no implica, automáticamente, que el funcionario interino luego cesado haya sufrido un daño efectivo e identificado, luego no cabe reconocer un derecho a indemnización por esa sola circunstancia.

2º Sí cabrá reclamar por aquellos daños materiales o morales, por una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Para ello deberá presentar una reclamación por daños efectivos e identificados con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños.

En este caso, no es cuestión controvertida la realidad del abuso de la temporalidad, al que se puede añadir otro abuso que si bien es ajeno al pleito no está de más recordar: que no cabe nombrar policías municipales en régimen de interinidad (cfr. sentencias 828 y 848/2019, de 14 y 18 de junio, dictadas en los recursos de casación 922 y 889/2017, respectivamente). Centrado lo litigioso en la indemnización, la conclusión es que se estima el recurso de casación, anulándose la sentencia de instancia.

2. La sentencia impugnada anuda la indemnización al hecho del cese y para ello aplica, sin más, la lógica del ordenamiento laboral al ámbito funcionarial que, como hemos dicho, es de naturaleza estatutaria, no contractual y en este punto no deja de ser significativo que la parte recurrida se refiera reiteradamente a su “contrato” como funcionaria interina cuando no hubo tal contrato sino un nombramiento.

3. Si lo reclamado por doña ... era una indemnización por los daños y perjuicios sufridos por el cese y que cuantificó según los criterios propios de la relación laboral, habría abandonado la carga procedimental de justificar o probar no sólo la existencia de un daño real y efectivo sino, además, su cuantía y la pertinencia de los criterios de cuantificación. Sin embargo, su pretensión siempre ha sido -y así lo estima la demanda- que se la indemnice y que su indemnización sea a

modo de sanción por el abuso de la temporalidad, para lo que aplica a las relaciones estatutarias funcionariales la lógica de las relaciones laborales.

4. En fin, la Sala no ignora que lo que en su momento pretendió doña ... y estima la sentencia impugnada, tiene ya respaldo legal en la disposición adicional decimoséptima.4 del EBEP, introducida por la Ley 20/2021. Esto es cierto, pero como hemos dicho también, esta innovación normativa rige pro-futuro y en este caso, a la relación estatutaria de doña ... y en especial a su cese, le era aplicable la normativa y la jurisprudencia que hemos expuesto.

❖ **RCA 6484/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021 Roj: ATS 1193/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1193A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si, a tenor de las recientes sentencias de esta Sala de fechas 26 de septiembre de 2018 (recursos de casación núm. 785/2017 y 1305/2017), puede considerarse que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos como personal estatutario interino y de sustitución en los servicios de salud y, en el caso de constatarse tal utilización abusiva, cuáles son las consecuencias que se derivan de la misma.

**STS de 2 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4524/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4524.**

(...) la utilización por la Administración sanitaria de personal de refuerzo y de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante nombramientos sucesivos y sin interrupción significativa de la continuidad en la relación de servicio, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada; máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permite.

MISMA CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 6674/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021 Roj: ATS 1295/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1295A. STS de 10 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4670/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4670**

- ❖ **RCA 7459/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021 Roj: ATS 1298/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1298A. STS de 10 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4740/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4740**
- ❖ **RCA 7462/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021 Roj: ATS 1299/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1299A. Sentencia estimatoria de 20 de diciembre de 2021. Roj: STS 4803/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4803.**
- ❖ **RCA 7468/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021. Roj: ATS 1196/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:1196A STS de 2 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4523/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4523.**
- ❖ **RCA 7068/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021 Roj: ATS 1297/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1297A. STS de 1 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4533/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4533.**
- ❖ **RCA 7467/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021. Roj: ATS 1194/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:1194A. Sentencia estimatoria de 16 de diciembre de 2021. Roj: STS 4693/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4693.**
- ❖ **RCA 7574/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021 Roj: ATS 1300/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1300A. Sentencia estimatoria de 20 de diciembre de 2021. Roj: STS 4826/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4826.**
- ❖ **RCA 6676/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021 Roj: ATS 1296/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1296A. STS de 10 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4803/2021 - ECLI:ES:TS:2 021:4803.**
- ❖ **RCA 6157/2018. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021 Roj: ATS 1411/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1411A. STS de 16 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4671/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4671.**
  
- ❖ **RCA 3989/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1179/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1179A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1ª) Si, de conformidad con las Sentencias del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15), de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14), de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C.103/18 y C-429/18) y la STS de 26 de septiembre de 2018 (STS 3251/2018, en el recurso 1305/2017), se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva de nombramientos de personal estatutario temporal de carácter interino ex artículo 9.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

2ª) En caso de respuesta negativa -inexistencia de abuso-, cuáles serían las consecuencias, laborales y/o económicas, para el recurrente que se anudan a tal declaración.

3ª) Si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de personal estatutario temporal interino, debe adoptarse como única solución

jurídica aplicable la de conversión de su relación de servicios en una de carácter indefinido no fija, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien, si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos en dicha relación.

4ª) Con independencia de la respuesta que se ofrezca a la cuestión anterior, si el afectado por la utilización abusiva de esos nombramientos tiene o no derecho a indemnización en caso de cese, por qué concepto y en qué momento.

5ª) Si la carrera profesional horizontal ha de ser considerada «condiciones de trabajo» a efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicables a los funcionarios interinos y, en su caso, determinar si existe o no discriminación en aquellos supuestos en que dicho personal quede excluido de la posibilidad de realizar dicha carrera horizontal (STS 17 de noviembre de 2020, dictada en recurso de casación 4641/2018).

6ª) Si la movilidad horizontal y la vertical, esto es, si los traslados, la promoción profesional y los ascensos han de ser consideradas también "condiciones de trabajo" a efectos de determinar si existen o no discriminaciones entre el personal estatutario temporal y el fijo (STS 7 de noviembre de 2018, dictada en recurso de casación 1781/2017).

**NORMAS JURÍDICAS:** artículo 9.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en relación con las cláusulas 2, 3 y 5 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, contenido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.

**STS de 10 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4737/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4737.**

Esta Sala no alberga ninguna duda de que el mantenimiento desde el año 2003 de una relación estatutaria de servicio como personal eventual, en el sentido de la legislación sobre el empleo público en la Administración sanitaria, constituye una situación objetivamente abusiva a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

Pues bien, aplicando este criterio al presente caso, resulta que el tiempo en que la recurrente ha estado en una situación de interinidad -que no consta que haya finalizado- es, por sí solo, injustificadamente prolongado, sin que la Administración haya hecho nada para mostrar que ese nombramiento como personal eventual estuviera destinado a algo distinto que cubrir una necesidad permanente. Y esto es lo que habría debido justificar para despejar cualquier sombra de abuso.

Las consecuencias jurídicas que, en el estado actual de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de la legislación española, resultan aplicables a una situación contraria a lo contemplado en la cláusula 5 del Acuerdo Marco son las expuestas en nuestras arriba mencionadas sentencias de 26 de septiembre de 2018, a saber: el derecho a la subsistencia de la relación de empleo -con los correspondientes derechos profesionales y económicos- hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el derecho a reclamar la responsabilidad patrimonial de la Administración con arreglo a las normas generales de ésta.

El propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado expresamente que «la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada». Así la sentencia Sánchez Ruiz (C-103/18 y C-429/18) de 19 de marzo de 2020 (parágrafo 87). Y desde luego es claro que la legislación española sobre empleo público no permite, contrariamente a lo que pretende la recurrente, la transformación en fija de una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo. No hay ninguna base legal para ello. Valga la remisión, de nuevo, a nuestras sentencias de 26 de septiembre de 2018.

La conclusión de todo ello es que, en presencia de una situación objetivamente abusiva a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, ni esta disposición ni la legislación española prevén que la persona que se halla en dicha situación tenga derecho a la transformación en fija de su relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

...esta Sala tiene ya formado un criterio jurisprudencial al respecto: son «condiciones de trabajo» y, por tanto, no admiten trato diferente las retribuciones, el régimen de Seguridad Social, las vacaciones, los permisos y las posibilidades de formación profesional, así como el reconocimiento de la antigüedad si se adquiere la condición de funcionario de carrera. También son subsumibles en esa categoría, de manera que queda excluido el trato diferente, todo lo atinente a la denominada «carrera horizontal» regulada en el art. 17 del Estatuto Básico del Empleado Público (Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015). Véanse en este sentido, entre otras, las sentencias de esta Sala nº 1592/2018, de 7 de noviembre, nº 1308/2021, de 3 de noviembre, y nº 1334/2021, de 15 de noviembre.

En cambio, no forman parte de las «condiciones de trabajo» aquellos derechos del empleado público que están indisolublemente ligados a la condición de funcionario público; condición de funcionario público que, por imperativo de los arts. 23 y 103 de la Constitución, presupone haber superado un proceso selectivo basado en los principios de mérito y capacidad. Esta característica no concurre -al menos, no necesariamente- en quienes trabajan para la Administración en

virtud de una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo (eventual, interino, etc.). Ésta es, sin duda alguna, una razón objetiva para considerar que la diferencia de tratamiento entre los funcionarios de carrera y los demás empleados públicos está justificada. En esta categoría se encuentra lo relativo a la llamada «promoción interna de los funcionarios de carrera» regulada en el art. 18 del Estatuto Básico del Empleado Público, que no corresponde a quienes están ligados a la Administración por una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

A la vista de cuanto queda expuesto, la respuesta a las cuestiones de interés casacional objetivo es la siguiente:

1º. Una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo que se prolonga ininterrumpidamente durante más de diez años sin que la Administración haya mostrado que estuviera destinada a algo distinto que cubrir una necesidad permanente constituye una utilización objetivamente abusiva del trabajo de duración determinada, a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

2º. Las consecuencias jurídicas de una situación contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco son las expuestas en las sentencias de esta Sala nº 1425/2018 y nº 1426/2018, de 26 de septiembre de 2018, a saber: el derecho a la subsistencia de la relación de empleo -con los correspondientes derechos profesionales y económicos- hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el derecho a reclamar la responsabilidad patrimonial de la Administración con arreglo a las normas generales de ésta.

3º. Ni la cláusula 5 del Acuerdo Marco ni la legislación española prevén que la persona que se halla en una situación de utilización objetivamente abusiva del trabajo de duración determinada tenga derecho a la transformación en fija de su relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

4º. Forman parte de las «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, los siguientes aspectos de la relación de servicio: las retribuciones, el régimen de Seguridad Social, las vacaciones, los permisos y las posibilidades de formación profesional, así como el reconocimiento de la antigüedad si se adquiere la condición de funcionario de carrera. En estas materias no cabe un trato diferente de quienes están en una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo con respecto a los funcionarios de carrera. Tampoco cabe el trato diferente en lo relativo a la «carrera horizontal», contemplada en el art. 17 del Estatuto Básico del Empleado Público.

5º. Los derechos atinentes a la «promoción interna de los funcionarios de carrera», regulados en el art. 18 del Estatuto Básico del Empleado Público, no corresponden a quienes están ligados a la Administración por una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.



MISMA CUESTIÓN EN:

- ❖ **RCA 5770/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1187/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1187A. Sentencia estimatoria de 20 de diciembre de 2021. Roj: STS 4821/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4821.**
- ❖ **RCA 5159/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1307/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1307A. Sentencia estimatoria de 15 de diciembre de 2021. Roj: STS 4801/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4801.**
- ❖ **RCA 4849/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1310/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1310A. STS de 3 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4526/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4526.**

No estamos, pues, ante una impugnación de un cese en la actividad desempeñada como funcionario interino o eventual.

Bajo tal marco resulta improcedente la pretensión ejercitada, y desestimada en la instancia, de obtener un nombramiento de personal estatutario fijo dado el contenido del artículo 23 CE, sobre mérito y capacidad, (STS 17 de noviembre de 2020, casación 4641/2018) y la interpretación que sobre la Directiva 1999/70/CE de 28 de junio de 1999 ha venido realizando el TJUE en las sentencias más arriba mencionadas.

No argumentan debidamente los recurrentes ante este Tribunal al formular tal pedimento que su pretensión sea necesaria para la resolución del pleito pues se limitaron en instancia, al igual que en sede casacional, a invocar la primacía de la aplicación del Derecho de la Unión Europea frente al interno y la filosofía de la Directiva 1999/1970, omitiendo que ambos recurrentes se presentaron a pruebas selectivas que no superaron.

El Juzgado reconoció tal derecho al entender que el personal interino no debe ser discriminado en la percepción de retribución complementaria, aunque sin reconocer el pago automático de los periodos no prescritos, sino que exige una evaluación y someterse a la misma para reconocimiento de los diversos niveles de carrera profesional que es el sistema reglado de valoración de los funcionarios fijos. Pronunciamiento que se integra en el reconocimiento a la carrera horizontal.

En la reciente sentencia de 30 de noviembre de 2021 (recurso de casación 6302/2018) se ha reputado abusivo el encadenamiento de nombramientos como personal estatutario no fijo para cubrir necesidades que la Administración no ha mostrado que no fuesen permanentes. También se ha dicho que carece de fundamento la aplicación de la legislación laboral respecto de la relación estatutaria por lo que no procede convertir la relación de personal interino en indefinida. Y se añadió que el mero hecho de haber sido personal interino

durante un periodo de tiempo más o menos largo no implica automáticamente un daño.

Las circunstancias del caso de autos son diferentes pues no solo no ha habido cese de los recurrentes, sino que han sido convocadas oposiciones a las que han concurrido los recurrentes que, por razones varias, no obtuvieron plaza fija. Ello no ha sido óbice para que la Administración hiciera o mantuviera un nombramiento como interino. Constituye hecho notorio que las Administraciones consideran un mérito para integrarse en la bolsa de interinos el haber superado algún ejercicio de oposiciones.

**❖ RCA 2489/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1305/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1305A. Sentencia estimatoria parcial de 20 de diciembre de 2021. Roj: STS 4824/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4824.**

1º) que una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo que se prolonga ininterrumpidamente durante más de 22 años da origen a una utilización abusiva y no justificada de nombramientos de personal estatutario temporal de carácter interino ex artículo 9.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, contraria a la cláusula 5º del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70.

2ª) que, constatada esa utilización abusiva, no es posible en nuestro ordenamiento jurídico, ni por aplicación de la cláusula 5ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70, la conversión de la relación de servicios temporal en una de carácter fijo o asimilado, sino que la consecuencia jurídica será la expuesta en nuestras anteriores sentencias de 26 de diciembre de 2018 (recursos de casación 785 y 1305/2015), a saber: el derecho a la subsistencia de la relación de empleo -con los correspondientes derechos profesionales y económicos- hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el artículo 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el derecho a reclamar la responsabilidad patrimonial de la Administración con arreglo a las normas generales de ésta.

3ª) que la carrera profesional horizontal contemplada en el artículo 17 del EBEP forma parte de las «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70, sin que sea posible un trato diferente entre quienes están en una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo con respecto a los fijos.

4ª) que la carrera profesional vertical del artículo 17.2 del EBEP, así como los derechos atinentes a la «promoción interna de los funcionarios de carrera», regulados en el artículo 18 del EBEP, no corresponden a quienes están ligados a la Administración por una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

❖ **RCA 5766/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1306/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1306A. Sentencia estimatoria de fecha 17 de febrero de 2022. Roj: STS 607/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:607.**

Reproduce la sentencia número 1452/2021, de 10 de diciembre, donde se señala: 1º. Una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo que se prolonga ininterrumpidamente durante más de diez años sin que la Administración haya mostrado que estuviera destinada a algo distinto que cubrir una necesidad permanente constituye una utilización objetivamente abusiva del trabajo de duración determinada, a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

2º. Las consecuencias jurídicas de una situación contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco son las expuestas en las sentencias de esta Sala nº 1425/2018 y nº 1426/2018, de 26 de septiembre de 2018, a saber: el derecho a la subsistencia de la relación de empleo -con los correspondientes derechos profesionales y económicos- hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el derecho a reclamar la responsabilidad patrimonial de la Administración con arreglo a las normas generales de ésta.

3º. Ni la cláusula 5 del Acuerdo Marco ni la legislación española prevén que la persona que se halla en una situación de utilización objetivamente abusiva del trabajo de duración determinada tenga derecho a la transformación en fija de su relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

4º. Forman parte de las “condiciones de trabajo”, en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, los siguientes aspectos de la relación de servicio: las retribuciones, el régimen de Seguridad Social, las vacaciones, los permisos y las posibilidades de formación profesional, así como el reconocimiento de la antigüedad si se adquiere la condición de funcionario de carrera. En estas materias no cabe un trato diferente de quienes están en una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo con respecto a los funcionarios de carrera. Tampoco cabe el trato diferente en lo relativo a la “carrera horizontal”, contemplada en el art. 17 del Estatuto Básico del Empleado Público.

5º. Los derechos atinentes a la “promoción interna de los funcionarios de carrera”, regulados en el art. 18 del Estatuto Básico del Empleado Público, no corresponden a quienes están ligados a la Administración por una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

NOVENO. - En consonancia con ello, resulta que debe acogerse el reproche dirigido por la recurrente contra la sentencia impugnada en lo relativo a aquellos aspectos de la relación de servicio que forman parte de las “condiciones de trabajo”, incluidos los derechos inherentes a la llamada “carrera horizontal”. En todo lo demás, la sentencia impugnada ha de considerarse ajustada a derecho.

Ello conduce necesariamente a anular la sentencia impugnada, así como la sentencia de instancia, que fue íntegramente confirmada por aquélla. En su lugar, procede estimar en parte el recurso contencioso-administrativo, declarando que la situación de la demandante como personal sanitario eventual constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada y declarando su derecho a no ser discriminada con respecto a los funcionarios de carrera en materia de retribuciones, régimen de Seguridad Social, vacaciones, permisos y posibilidades de formación profesional, así como de reconocimiento de la antigüedad si adquiere la condición de funcionario de carrera, ni en general en lo relativo a la “carrera horizontal”. Debe desestimarse el recurso contencioso-administrativo en todo lo demás.

❖ **RCA 4659/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1406/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1406A. Sentencia estimatoria parcial de 20 de diciembre de 2021. Roj: STS 4819/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4819.**

1º) que una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo que se prolonga ininterrumpidamente durante más de 13 años da origen a una utilización abusiva y no justificada de nombramientos de personal estatutario temporal de carácter interino ex artículo 9.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, contraria a la cláusula 5º del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70.

2ª) que, constatada esa utilización abusiva, no es posible en nuestro ordenamiento jurídico, ni por aplicación de la cláusula 5ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70, la conversión de la relación de servicios temporal en una de carácter fijo o asimilado, sino que la consecuencia jurídica será la expuesta en nuestras anteriores sentencias de 26 de diciembre de 2018 (recursos de casación 785 y 1305/2015), a saber: el derecho a la subsistencia de la relación de empleo -con los correspondientes derechos profesionales y económicos- hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el artículo 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el derecho a reclamar la responsabilidad patrimonial de la Administración con arreglo a las normas generales de ésta.

3ª) que la carrera profesional horizontal contemplada en el artículo 17 del EBEP forma parte de las «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70, sin que sea posible un trato diferente entre quienes están en una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo con respecto a los fijos.

4ª) que la carrera profesional vertical del artículo 17.2 del EBEP, así como los derechos atinentes a la «promoción interna de los funcionarios de carrera», regulados en el artículo 18 del EBEP, no corresponden a quienes están ligados a la Administración por una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

- ❖ **RCA 6460/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1408/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1408A. Sentencia de 10 de mayo de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2123/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2123.**
- ❖ **RCA 3994/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1178/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1178A. Sentencia estimatoria de 15 de diciembre de 2021. Roj: STS 4800/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4800.**
- ❖ **RCA 3565/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 13735/2019 - ECLI:ES:TS:2019: 13735A. Sentencia estimatoria parcial de 21 de diciembre de 2021. Roj: STS 4813/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4813.**
- ❖ **RCA 6074/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 2184/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 2184A. STS de 22 de mayo de 2023. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 2263/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2263.**  
 En la sentencia de 30 de noviembre de 2021 (recurso de casación 6302/2018) se ha reputado abusivo el encadenamiento de nombramientos como personal estatutario no fijo para cubrir necesidades que la Administración no ha mostrado que no fuesen permanentes. También se ha dicho que carece de fundamento la aplicación de la legislación laboral respecto de la relación estatutaria por lo que no procede convertir la relación de personal interino en indefinida. Y se añadió que el mero hecho de haber sido personal interino durante un periodo de tiempo más o menos largo no implica automáticamente un daño.  
 Las circunstancias del caso de autos son diferentes a las esgrimidas por los recurrentes pues no solo no han sido cesados, sino que han sido convocadas oposiciones a las que han concurrido y en las que, por razones varias, no obtuvieron plaza fija. Ello no ha sido óbice para que la Administración hiciera o mantuviera sus nombramientos como interinos. Constituye hecho notorio que las Administraciones consideran un mérito para integrarse en la bolsa de interinos el haber superado algún ejercicio de oposiciones.
- ❖ **RCA 6444/2019. AUTO DE ADMISIÓN 18/02/2021. Roj: ATS 2344/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 2344A. Sentencia de 16 de mayo de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2119/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2119**
- ❖ **RCA 6884/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1180/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1180A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1. Si, de conformidad con las Sentencias del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15), de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-

596/14), de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C.103/18 y C-429/18) y la STS de 26 de septiembre de 2018 (STS 3251/2018, en el recurso 1305/2017), se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva de nombramientos de personal estatutario temporal de carácter interino ex artículo 9.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

2. En caso de respuesta negativa -inexistencia de abuso-, cuáles serían las consecuencias, laborales y/o económicas, para el recurrente que se anudan a tal declaración.

3. Si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de personal estatutario temporal interino, debe adoptarse como única solución jurídica aplicable la de conversión de su relación de servicios en una de carácter indefinido no fija, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien, si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos en dicha relación.

4. Con independencia de la respuesta que se ofrezca a la cuestión anterior, si el afectado por la utilización abusiva de esos nombramientos tiene o no derecho a indemnización en caso de cese, por qué concepto y en qué momento.

**NORMAS JURÍDICAS:** la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE.

**STS de 8 de febrero de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 482/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:482.**

Las cuestiones de interés casacional que determinaron la admisión del presente recurso, y que hemos transcrito en el fundamento anterior, ya han sido resueltas por esta Sala, por todas, sentencia de 30 de noviembre de 2021, dictada en el recurso de casación núm. 6302/2018.

En consecuencia, seguidamente debemos reiterar, por elementales razones de seguridad jurídica (artículo 9.3 de la CE), de igualdad en la aplicación de la ley (artículo 14 de la CE), y de la propia coherencia de nuestra jurisprudencia, lo que entonces declaramos.

Antes, no obstante, debemos dejar constancia de los hechos que concurren en el caso examinado, pues se trata del nombramiento como personal estatutario interino, en este caso de Médico de Familia de los Servicios de Atención Continuada SAC. En concreto, en el caso examinado la recurrente es personal interino desde septiembre de 2008, y con anterioridad tuvo algún nombramiento, según recoge la sentencia del Juzgado, como personal de refuerzo de fin de semana o eventual por periodos muy cortos, nunca superiores a un mes.

A la vista de lo expuesto, la respuesta a las cuestiones de interés casacional objetivo debe ser la siguiente: la utilización por la Administración sanitaria de personal de refuerzo y de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante nombramientos sucesivos y sin interrupción significativa de la continuidad en la relación de servicio, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada; máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permite

MISMA CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 6876/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1308/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1308A. Sentencia estimatoria de 22 de diciembre de 2021. Roj: STS 4811/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4811.**

La respuesta a las cuestiones de interés casacional objetivo debe ser la siguiente: la utilización por la Administración sanitaria de personal de refuerzo y de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante nombramientos sucesivos y sin interrupción significativa de la continuidad en la relación de servicio, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada; máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permite>>.

- ❖ **RCA 6784/2019. AUTO DE ADMISIÓN 18/02/2021. Roj: ATS 2767/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:2767A. Sentencia estimatoria de 21 de diciembre de 2021. Roj: STS 4166/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:4166.**

Al ser los términos de estos recursos idénticos a los del recurso de casación 6902/2019, resuelto por sentencia 1543/2021, de 20 de diciembre, procede estar a lo allí resuelto, sentencia en la que nos hemos basado, a su vez, en las sentencias 1449, 1450 y 7459/2021, todas de 10 de diciembre de 2021 (recursos de casación 6674, 6676 y 7459/2018, respectivamente) que, a su vez reiteran lo resuelto en la sentencia 1401/2021, de 30 de noviembre (recurso de casación 6302/2018).

Esas sentencias se refieren a asuntos relativos a nombramientos temporales, primero y como interino después en un Servicio de Salud, en los que hubo cese en la condición de empleo interino. Son casos en parte análogos al de autos en el que la recurrente fue nombrada funcionaria interina, prestando servicios desde el 22 de febrero de 2008 hasta, al menos, la fecha de la reclamación.

Pues bien, la sentencia 1543/2021 se remite a las antes citadas y ahora tomamos como cita la primera de ellas, la sentencia 1401/2021

- ❖ **RCA 6902/2019. AUTO DE ADMISIÓN 18/02/2021. Roj: ATS 2608/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 2608A. Sentencia estimatoria de 20 de diciembre de 2021. Roj: STS 4823/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4823.**

la utilización por la Administración sanitaria de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante un nombramiento injustificadamente prolongado, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permite.

- ❖ **RCA 7568/2019. AUTO DE ADMISIÓN 18/02/2021. Roj: ATS 2567/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 2567A. STS de 24 de mayo de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2407/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2407.**

1º Que la utilización por la Administración sanitaria de personal estatutario interino para servir una plaza vacante, realizando una misma función y en un



mismo centro, mediante nombramientos sin interrupción significativa o un sólo nombramiento, será abusiva cuando se prolongue durante un período dilatado de tiempo, sin que se procure proveer la vacante con personal estatutario de carrera, salvo que la Administración pruebe que no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

2º Que, tratándose de una relación de empleo, en este caso estatutaria, para lograr una estabilidad en el puesto no cabe aplicar el régimen y categorías propias de las relaciones laborales, tanto al momento del cese como durante la pervivencia de la relación estatutaria de interinidad.

3º Que el hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva no implica, automáticamente, que el personal estatutario interino luego cesado haya sufrido un daño efectivo e identificado, luego no cabe reconocer un derecho a indemnización por esa sola circunstancia.

4º Sí cabrá reclamar por aquellos daños materiales o morales, por una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Para ello deberá presentar una reclamación por daños efectivos e identificados con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños.

❖ **RCA 100/2020. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1181/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1181A. STS de 18 de mayo de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2067/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2067.**

❖ **RCA 613/2020. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021. Roj: ATS 1301/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1301A. STS de 8 de junio de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2440/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2440.**

La inicial sentencia de 16 de diciembre de 2020 (recurso de casación 2081/2019) fijó la siguiente doctrina:

«Como consecuencia de lo razonado, hemos de reiterar la doctrina jurisprudencial establecida en nuestra sentencia de 26 de septiembre de 2018, cit., declarando que en un caso como el que enjuicamos, en que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos de personal estatutario eventual ex artículo 9.3 Estatuto Marco del Personal Estatutario la misma solución jurídica aplicable no es la conversión del personal estatutario temporal de carácter eventual de los servicios de salud en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino, más bien, la subsistencia y continuación de tal relación de empleo, con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella, hasta que la Administración sanitaria cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 9.3, último párrafo, de la Ley 55/2003, de 16

diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.»

- ❖ **RCA 696/2020. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1407/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1407A. STS de 8 de junio de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2438/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2438.**

Debemos reiterar, por tanto, la respuesta que ya dimos a dichas cuestiones en la tan citada sentencia de 10 de diciembre de 2021.

a) Una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo que se prolonga ininterrumpidamente durante más de diez años sin que la Administración haya mostrado que estuviera destinada a algo distinto que cubrir una necesidad permanente constituye una utilización objetivamente abusiva del trabajo de duración determinada, a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

b) Las consecuencias jurídicas de una situación contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco son las expuestas en las sentencias de esta Sala n.º 1425/2018 y n.º 1426/2018, de 26 de septiembre de 2018, a saber: el derecho a la subsistencia de la relación de empleo -con los correspondientes derechos profesionales y económicos- hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el derecho a reclamar la responsabilidad patrimonial de la Administración con arreglo a las normas generales de ésta.

c) Ni la cláusula 5 del Acuerdo Marco ni la legislación española prevén que la persona que se halla en una situación de utilización objetivamente abusiva del trabajo de duración determinada tenga derecho a la transformación en fija de su relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

d) Forman parte de las «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, los siguientes aspectos de la relación de servicio: las retribuciones, el régimen de Seguridad Social, las vacaciones, los permisos y las posibilidades de formación profesional, así como el reconocimiento de la antigüedad si se adquiere la condición de funcionario de carrera. En estas materias no cabe un trato diferente de quienes están en una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo con respecto a los funcionarios de carrera. Tampoco cabe el trato diferente en lo relativo a la «carrera horizontal», contemplada en el art. 17 del Estatuto Básico del Empleado Público.

e) Los derechos atinentes a la «promoción interna de los funcionarios de carrera», regulados en el art. 18 del Estatuto Básico del Empleado Público, no corresponden a quienes están ligados a la Administración por una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

- ❖ **RCA 2623/2020. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1182/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1182A. STS. ESTIMATORIA PARCIAL. Roj: STS 3030/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:3030.**

❖ **RCA 2455/2020. AUTO DE ADMISIÓN 18/02/2021. Roj: ATS 2320/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 2320A. Sentencia estimatoria de 5 de julio de 2023. Roj: STS 3004/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:3004.** Procede estimar en parte el recurso contencioso-administrativo, declarando que la situación de la parte demandante como personal sanitario temporal, en cualquiera de sus vertientes, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada y declarando su derecho a no ser discriminada con respecto al personal estatutario fijo en materia de retribuciones, régimen de Seguridad Social, vacaciones, permisos y posibilidades de formación profesional, así como de reconocimiento de la antigüedad si adquiere la condición de personal estatutario fijo, ni en general en lo relativo a la «carrera horizontal». Debe desestimarse el recurso contencioso-administrativo en todo lo demás.

❖ **RCA 1435/2020. AUTO DE ADMISIÓN 18/02/2021. Roj: ATS 2568/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 2568A. Sentencia estimatoria de 21 de junio de 2023. Roj: STS 2748/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2748.**

Con base en lo expuesto, a los efectos del artículo 93.1 de la LJCA y conforme a la normativa aplicable al caso *ratione temporis*, cabe concluir en estos términos:

1º Que la utilización por la Administración sanitaria de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante nombramientos sin interrupción significativa de la continuidad en la relación de servicio o un sólo nombramiento, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada; máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo.

2º La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

3º Que, tratándose de una relación de empleo estatutaria o funcional, para lograr una estabilidad en el puesto no cabe aplicar el régimen y categorías propias de las relaciones laborales.

4º Que el hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva no implica, automáticamente, que el personal estatutario interino luego cesado haya sufrido un daño efectivo e identificado, no cabe, por tanto, reconocer un derecho a indemnización por esa sola circunstancia.

5º Sí cabrá reclamar por aquellos daños materiales o morales, por una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Para ello deberá presentar una reclamación por daños efectivos e identificados

con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños.

### TERCERO. - RESOLUCIÓN DE LAS PRETENSIONES.

1. Aplicado todo lo expuesto al presente caso, no hacemos consideración del tiempo en que tuvo nombramientos como personal temporal de sustitución, pues no hay base para hablar en tal caso de abuso de la temporalidad. Ahora bien, el nombramiento como personal interino desde 2009 hasta el momento de interponerse el recurso contencioso-administrativo implica, objetivamente, abuso de la temporalidad.

2. Lo dicho lleva a la estimación del recurso de casación, casando y anulando ambas sentencias, la de primera instancia y apelación. Ahora bien, coherentemente con nuestra jurisprudencia, la estimación del recurso contencioso-administrativo es parcial, quedando ceñido a declarar la situación de abuso de la relación de empleo temporal en régimen de interinidad, desestimando la demanda en cuanto al resto de los pedimentos.

❖ **RCA 6874/2019. AUTO DE ADMISIÓN 18/02/2021. Roj: ATS 2566/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 2566A. Sentencia estimatoria de 21 de diciembre de 2021. Roj: STS 4816/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4816**

A la vista de lo expuesto, la respuesta a las cuestiones de interés casacional objetivo debe ser la siguiente: la utilización por la Administración sanitaria de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante un nombramiento injustificadamente prolongado, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

» Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permite.

❖ **RCA 2454/2020. AUTO DE ADMISIÓN 25/02/2021. Roj: ATS 2606/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 2606A. STS de 26 de junio de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2840/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2840.**

❖ **RCA 977/2020. AUTO DE ADMISIÓN DE 04/02/2021. Roj: ATS 2182/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 2182A. STS de 7 de junio de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2464/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2464**

❖ **RCA 7494/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 2183/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 218A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1ª) Si, de conformidad con las Sentencias del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15), de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14), de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C.103/18 y C-429/18) y la STS de 26 de septiembre de 2018 (STS 3251/2018, en el recurso 1305/2017), se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva de nombramientos de funcionario interino ex artículos 10 y 70 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con la cláusula 5ª del Acuerdo Marco, Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo de duración determinada celebrado el 6 de junio de 1997 contenido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999

2ª) Si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de funcionario interino, debe adoptarse como única solución jurídica aplicable la de conversión de su relación de servicios en una de carácter indefinido no fija, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien, si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos en dicha relación.

3ª) Con independencia de la respuesta que se ofrezca a la cuestión anterior, si el afectado por la utilización abusiva de esos nombramientos tiene o no derecho a indemnización en caso de cese, por qué concepto y en qué momento.

**NORMAS JURÍDICAS:** La cláusula 5ª del Acuerdo Marco Europeo sobre el trabajo de duración determinada celebrado el 6 de junio de 1997 contenida en 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, así como de la doctrina y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencias de 14 de septiembre de 2016, asuntos c- 16/15, acumulados C-184/15 y C-197/15 y C-596/2014, relativas a las consecuencias sobre el trabajo de duración determinada para el caso de nombramientos temporales en las administraciones públicas), y los artículos 10.4 y 70.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**STS de 1 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4528/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4528.**

la respuesta a las cuestiones de interés casacional objetivo debe ser la siguiente: 1ª) la utilización por la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria de personal interino para realizar una misma función y en el mismo puesto de trabajo, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada, máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no puede determinar la conversión directa de la relación de duración determinada en una de carácter fijo y, además, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia.

❖ **RCA 7034/2020. AUTO DE ADMISIÓN 03/03/2022. Roj: ATS 3316/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:3316A. STC. ESTIMATORIA 23 de junio de 2023. Roj: STS 2903/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2903.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Si ha existido abuso en la contratación en los términos de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, en el caso de sucesivos nombramientos de personal estatutario temporal, y, en caso afirmativo, si es conforme derecho declarar como medida para evitar tal abuso declarar una indemnización de 33 días de salario por año de servicio fijada por referencia a la establecida para despido improcedente en la legislación laboral.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 10.3 y 63 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público; los artículos 9 y 33 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud; el artículo 56.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; y la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

**STS. ESTIMATORIA 23 de junio de 2023. Roj: STS 2903/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2903.**

La respuesta a la cuestión de interés casacional es que a la vista de lo acreditado ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Aragón sí ha existido abuso en

la contratación en los términos de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, en el caso de sucesivos nombramientos de personal estatutario temporal, pero no hay derecho a la indemnización de 33 días por año de servicio.

MISMA CUESTIÓN EN:

- ❖ **RCA 3841/2021. AUTO DE ADMISIÓN 16/03/2022. Roj: ATS 3594/2022 - ECLI:ES:TS: 2022: 3594A. STS de 22 de febrero de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 499/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:499.**

La respuesta a la cuestión de interés casacional es que a la vista de lo acreditado ante la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Aragón sí ha existido abuso en la contratación en los términos de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, en el caso de sucesivos nombramientos de personal estatutario temporal, pero no hay derecho a la indemnización de 33 días por año de servicio.

- ❖ **RCA 2459/2020. AUTO DE ADMISIÓN 18/02/2021 Roj: ATS 2321/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 2321A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1. Si, de conformidad con las Sentencias del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15), de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14), de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C.103/18 y C-429/18) y la STS de 26 de septiembre de 2018 (STS 3251/2018, en el recurso 1305/2017), se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva de nombramientos de personal estatutario temporal ex artículo 9 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

2. En caso de respuesta negativa -inexistencia de abuso-, cuáles serían las consecuencias, laborales y/o económicas, para el recurrente que se anudan a tal declaración.

3. Si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de personal estatutario temporal, debe adoptarse como única solución jurídica aplicable la de conversión de su relación de servicios en una de carácter indefinido no fija, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien, si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos en dicha relación.

**NORMAS JURÍDICAS:** la cláusula 5 del Acuerdo Marco suscrito entre la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, incorporado a la Directiva Comunitaria 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.

**STS de 13 de junio de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2798/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2798.**

Las cuestiones de interés casacional que determinaron la admisión del presente recurso, y que hemos transcrito en el fundamento anterior, ya han sido resueltas por esta Sala, entre otras, en sentencia de 30 de noviembre de 2021, dictada en el recurso de casación núm. 6302/2018.

(...) A la vista de lo expuesto, la respuesta a las cuestiones de interés casacional objetivo debe ser la siguiente: la utilización por la Administración sanitaria de personal de refuerzo y de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante nombramientos sucesivos y sin interrupción significativa de la continuidad en la relación de servicio, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada; máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permite>>.

**❖ RCA 2624/2020. AUTO DE ADMISIÓN 13/05/2021. Roj: ATS 6340/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:6340A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1. Si, de conformidad con las Sentencias del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15), de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14), de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C.103/18 y C-429/18) y la STS de 26 de septiembre de 2018 (STS 3251/2018, en el recurso 1305/2017), se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva de nombramientos de personal estatutario temporal ex artículo 9 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

2. En caso de respuesta negativa -inexistencia de abuso-, cuáles serían las consecuencias, laborales y/o económicas, para el recurrente que se anudan a tal declaración.

Si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de personal estatutario temporal, debe adoptarse como única solución jurídica aplicable la de conversión de su relación de servicios en una de carácter



indefinido no fija, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien, si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos en dicha relación.

**NORMAS JURÍDICAS:** la cláusula 5 del Acuerdo Marco suscrito entre la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, incorporado a la Directiva Comunitaria 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.

**STS. Estimatoria de 12 de julio de 2023. Roj: STS 3237/2023 - ECLI:ES:TS:2023:3237.**

La utilización por la Administración sanitaria de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante un nombramiento injustificadamente prolongado, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permite.

❖ **RCA 137/2021. AUTO DE ADMISIÓN 01/07/2021. Roj: ATS 8717/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:8717A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1ª) Si, de conformidad con las Sentencias del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15), de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14), de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C.103/18 y C-429/18) y la STS de 26 de septiembre de 2018 (STS 3251/2018, en el recurso 1305/2017), se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva de nombramientos del personal interino.

2ª) En caso de respuesta negativa -inexistencia de abuso-, cuáles serían las consecuencias, laborales y/o económicas, para el recurrente que se anudan a tal declaración.

3ª) Si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de personal interino, debe adoptarse como única solución jurídica aplicable la de conversión de su relación de servicios en una de carácter indefinido no fija, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien, si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación

preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos en dicha relación.

**NORMAS JURÍDICAS:** la cláusula 5 del Acuerdo Marco suscrito entre la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, incorporado a la Directiva Comunitaria 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, artículo 6.4 Código Civil, artículo 14 y 103 Constitución Española y los artículos 10, 61, 62, 63, 70 texto refundido del Estatuto Básico Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

**STS de 13 de julio de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1574/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1574.**

la situación de la parte demandante como personal sanitario temporal, en cualquiera de sus vertientes, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada y declarando su derecho a no ser discriminada con respecto al personal estatutario fijo en materia de retribuciones, régimen de Seguridad Social, vacaciones, permisos y posibilidades de formación profesional, así como de reconocimiento de la antigüedad si adquiere la condición de personal estatutario fijo, ni en general en lo relativo a la «carrera horizontal». Debe desestimarse el recurso contencioso-administrativo en todo lo demás.

❖ **RCA 842/2020. AUTO DE ADMISIÓN 18/02/2021 Roj: ATS 2621/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 2621A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1. Si, de conformidad con las Sentencias del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15), de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14), de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C.103/18 y C-429/18) y la STS de 26 de septiembre de 2018 (STS 3251/2018, en el recurso 1305/2017), se ha producido o no, en el caso examinado, una utilización abusiva de nombramientos de personal estatutario temporal de carácter interino ex artículo 9.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

2. En caso de respuesta negativa -inexistencia de abuso-, cuáles serían las consecuencias, laborales y/o económicas, para el recurrente que se anudan a tal declaración.

3. Si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de personal estatutario temporal interino, debe adoptarse como única solución jurídica aplicable la de conversión de su relación de servicios en una de carácter indefinido no fija, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, o bien, si cabe afirmar que en nuestro ordenamiento jurídico existen otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos en dicha relación.

4. Con independencia de la respuesta que se ofrezca a la cuestión anterior, si el afectado por la utilización abusiva de esos nombramientos tiene o no derecho a indemnización en caso de cese, por qué concepto y en qué momento.

5. Si la carrera profesional horizontal ha de ser considerada «condiciones de trabajo» a efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicables a los funcionarios interinos y, en su caso, determinar si existe o no discriminación en aquellos supuestos en que dicho personal quede excluido de la posibilidad de realizar dicha carrera horizontal (STS 17 de noviembre de 2020, dictada en recurso de casación 4641/2018).

6. Si la movilidad horizontal y la vertical, esto es, si los traslados, la promoción profesional y los ascensos han de ser consideradas también "condiciones de trabajo" a efectos de determinar si existen o no discriminaciones entre el personal estatutario temporal y el fijo (STS 7 de noviembre de 2018, dictada en recurso de casación 1781/2017).

**NORMAS JURÍDICAS:** las cláusulas 2,3,4 y 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE en relación con los artículos 10,16,17,18,20,22,34 y 70 del TREBEP, 9,10,34,35,37 y Disposición Adicional 5ª de la Ley 55/2005, artículo 4 bis de la LOPJ y artículo 4 LJCA, y artículos 6.4 y 7.2 del Código Civil.

**STS de 18 de mayo de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2063/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2063.**

Una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo que se prolonga ininterrumpidamente durante más de diez años sin que la Administración haya mostrado que estuviera destinada a algo distinto que cubrir una necesidad permanente constituye una utilización objetivamente abusiva del trabajo de duración determinada, a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

b) Las consecuencias jurídicas de una situación contraria a la cláusula 5 del Acuerdo Marco son las expuestas en las sentencias de esta Sala n.º 1425/2018 y n.º 1426/2018, de 26 de septiembre de 2018, a saber: el derecho a la subsistencia de la relación de empleo -con los correspondientes derechos profesionales y económicos- hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el derecho a reclamar la responsabilidad patrimonial de la Administración con arreglo a las normas generales de ésta.

c) Ni la cláusula 5 del Acuerdo Marco ni la legislación española prevén que la persona que se halla en una situación de utilización objetivamente abusiva del trabajo de duración determinada tenga derecho a la transformación en fija de su relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

d) Forman parte de las «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco, los siguientes aspectos de la relación de servicio: las retribuciones, el régimen de Seguridad Social, las vacaciones, los permisos y las

posibilidades de formación profesional, así como el reconocimiento de la antigüedad si se adquiere la condición de funcionario de carrera. En estas materias no cabe un trato diferente de quienes están en una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo con respecto a los funcionarios de carrera. Tampoco cabe el trato diferente en lo relativo a la «carrera horizontal», contemplada en el art. 17 del Estatuto Básico del Empleado Público.

e) Los derechos atinentes a la «promoción interna de los funcionarios de carrera», regulados en el art. 18 del Estatuto Básico del Empleado Público, no corresponden a quienes están ligados a la Administración por una relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.

-----

**❖ RCA 4133/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1311/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1311A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Si puede entenderse que en un caso como el caso examinado, donde existe un nombramiento de personal estatutario sanitario de carácter eventual para la atención continuada, con vigencia continuada desde el año 2003 y, en todo caso, superior a los plazos previstos en el último párrafo del artículo 9.3 Estatuto Marco del Personal Estatutario, se ha producido o no una utilización abusiva del nombramiento a los efectos de la previsión contenido en tal precepto y, en el caso de que se constate ese uso abusivo, cuáles deben ser las consecuencias profesionales y económicas que se anudan en dicha declaración de abuso.

2ª.- Si la exclusiva percepción del complemento de atención continuada en su condición de estatutario temporal de carácter eventual para la atención continuada, integra o no un supuesto de desigualdad retributiva frente al personal fijo o interino contrario al principio constitucional de igualdad.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 9, y 41.1y 2, 42.1 y 43.1 y 2d) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud; el artículo 2.1 de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada, y la cláusula 4.1 del citado Acuerdo Marco, así como el artículo 14 de la Constitución.

**STS de 1 de diciembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4529/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4529.**

1ª) En un caso como el caso examinado, donde existe un nombramiento de personal estatutario sanitario de carácter eventual para la atención continuada, con vigencia ininterrumpida desde el año 2003, puede afirmarse que se ha producido una utilización abusiva del nombramiento de carácter temporal

efectuado al recurrente. Pero ello no permite, a la vista de las particularidades del caso, la condena a la Administración para crear una plaza de carácter fijo a desempeñar por el recurrente con nombramiento de personal estatutario interino que se mantendría hasta su cobertura ordinaria o su amortización administrativa.

2ª.- La exclusiva percepción del complemento de atención continuada en su condición de estatutario temporal de carácter eventual para la atención continuada, no integra un supuesto de desigualdad retributiva frente al personal fijo o interino que desempeña esa atención continuada como complemento de su jornada ordinaria completa o parcial.

-----

❖ **RCA 2867/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/02/2021. Roj: ATS 1309/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1309A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Si, en el caso que nos ocupa, es de aplicación al personal de sustitución regulado en el artículo 9.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, las consecuencias que previene el párrafo final del artículo 9.3 del referido texto para el personal eventual.

**NORMAS JURÍDICAS.** el artículo 9.3 y 9.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

**STS de 7 de julio de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2842/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:2842.**

Así la respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo es que en el caso que nos ocupa, no son de aplicación al personal de sustitución regulado en el artículo 9.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, las consecuencias que previene el párrafo final del artículo 9.3 del referido texto para el personal eventual.

❖ **RCA 7772/2021. AUTO DE ADMISIÓN 18/05/2023. Roj: ATS 6692/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:6692A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** i. Se determine si para apreciar la existencia de utilización abusiva en los nombramientos de funcionarios interinos no universitarios que sean sancionables, es suficiente un criterio temporal de prolongación en la interinidad, o es necesario que, de forma concurrente, se examinen criterios de planificación educativa como la cobertura o no del curso completo, si afecta a un mismo centro educativo o no, las funciones realizadas en el tiempo, o si se han convocado o no las plazas.

ii. En caso de reconocerse la existencia de abuso, si cabe la asimilación de la solicitud de nombramiento como funcionario fijo o equiparable a las consecuencias que anuda la jurisprudencia del Tribunal Supremo a dicha declaración de abusividad.

**NORMAS JURÍDICAS:** la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, así como el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

❖ **RCA 7539/2021. AUTO DE ADMISIÓN 22/02/2021.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** determinar si el procedimiento de regularización del personal estatutario temporal eventual que ha concatenado nombramientos por un periodo acumulado de 12 o más meses en un periodo de 2 años, mediante el cambio en la modalidad de su nombramiento a personal estatutario temporal interino o de sustitución, supone una vulneración de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad por no contemplar al personal inscrito en la Bolsa de Empleo como demandante de empleo.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 9.2 y 9.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

STS de 24 de noviembre de 2023. Sentencia estimatoria

3. La diferencia radicaba en que el interino era nombrado para desempeñar una plaza vacante (artículo 9.2); el eventual para prestar determinados servicios temporales, coyunturales o extraordinarios; o cuando fuese necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios o para prestar servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria (artículo 9.3). Y, en fin, el de sustitución para atender las funciones de personal fijo o temporal en casos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza (artículo 9.4).

4. Tras la reforma del EMPSS por el Real Decreto-ley 12/2022, la figura del personal estatutario eventual desaparece para integrarse en la del interino. Dice así el vigente artículo 9 -en general y sin entrar en detalle- que el personal interino es nombrado en caso de vacante, para ejecutar programas temporales o por exceso o acumulación de tareas. La función del personal estatutario sustituto sigue inalterada en lo sustancial: se le nombra para sustituciones en caso de ausencia temporal del personal fijo, para sustituciones parciales o para casos de reducción de la jornada ordinaria de personal estatutario (artículo 9 bis).

5. Medidas como la que da lugar a este pleito son una reacción frente al abuso de la temporalidad en concreto, del personal eventual, cuestión sobre la que esta

Sala y Sección se pronunció en las sentencias 1425 y 1426/2018. Con ellas, iniciamos una jurisprudencia en la que hemos declarado que encadenar ceses y nombramientos del personal estatutario eventual del artículo 9.3 EBEP respecto de plazas, de hecho, vacantes, es un abuso que vulnera la cláusula 5.1 del Acuerdo Marco. Y es también jurisprudencia que la enmienda a tal abuso pasa por garantizar la estabilidad en el empleo, mantener la relación de empleo con todos los derechos profesionales y económicos inherentes a ella hasta que la Administración sanitaria cumpla lo que ordena el artículo 9.3 párrafo tercero del EMPSS originario.

6. Por tanto, la conversión del personal estatutario eventual afectado por el abuso de la temporalidad en personal estatutario interino, se ajusta a nuestra jurisprudencia que, en verdad, ya implica una “interinización” de ese tipo de relación de empleo temporal estatutario. Sí hemos rechazado trasplantar la figura laboral del indefinido no fijo al ámbito de la relación de empleo, tanto funcional como estatutaria, pero en su lugar, sostenemos esa otra medida que, repetimos, implica de hecho una “interinización”: que los eventuales en fraude sigan desempeñando esa plaza en los términos antes expuestos.

7. Caben así dos soluciones ante este abuso: que, caso a caso, se constate y mediante sentencia se obligue a mantener al concreto eventual en el puesto desempeñado hasta cumplir con lo previsto en el artículo 9.3, párrafo tercero, del EMPSS originario; o bien que, de manera general, las Administraciones conviertan en interino a ese personal estatutario eventual en situación de abuso. En ambos casos debe probarse que hay fraude y para ello es válido, ya sea ante los tribunales, como en un proceso general de estabilización, que se aplique el estándar que da el EMPSS: hay abuso si se desempeña el mismo puesto como eventual durante un tiempo acumulado de doce o más meses en un período de dos años.

8. Dicho lo anterior, la cuestión no se centra tanto en esa estabilización en sí como en que una medida de estabilización acordada de forma general para zanjar la precariedad de los eventuales en fraude, infrinja los principios de igualdad, mérito y capacidad porque vaya en perjuicio de los que integran las bolsas de empleo temporal en espera de un llamamiento de interinidad. Centrado así lo litigioso, rechazamos tal infracción y a los efectos del artículo 93.1 de la LJCA resolvemos la cuestión de interés casacional en estos términos:

1º En abstracto, partimos de que los nombrados como personal estatutario eventual también proceden de las bolsas de empleo temporal, luego accedieron en igualdad de condiciones.

2º Quienes integran esas bolsas de empleo temporal y aspiran a un nombramiento de interinidad no son equiparables a los que ya

desempeñan una plaza como personal estatutario temporal eventual en fraude, desempeño que es, de facto, de interinidad: aquellos tienen la expectativa de acceder al empleo temporal y estos ya lo desempeñan.

3º Por tanto, esos eventuales en fraude una vez “interinizados” formalmente no sustraen vacantes a los integrantes de las bolsas de empleo temporal pues ya venían desempeñando, de hecho, un puesto realmente vacante como si fueran interinos.

4º Sería contradictorio con el Acuerdo Marco y con nuestra jurisprudencia que, siendo el objetivo dar estabilidad a los eventuales en fraude, la solución fuese cesarlos para llamar a quienes estén en las bolsas de empleo temporal por el hecho de su mayor antigüedad o puntuación.



#### 1.4. SISTEMA DE LISTAS. INTERINOS. LA RIOJA

❖ **RCA 5613/2020. AUTO DE ADMISIÓN 15/07/2021. Roj: ATS 10202/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:10202A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Si el sistema de las listas de personal docente interino no universitario para nombramientos temporalmente limitados constituye una medida legal equivalente, desde la perspectiva de la jurisprudencia comunitaria, que permite prevenir y sancionar los abusos cometidos en dicha relación, o si resulta conforme a Derecho que la relación mantenida en dicho régimen de interinidad se prolongue en el tiempo hasta tanto la plaza sea ocupada por funcionario de carrera o se amortice.

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 10.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) y la cláusula 5 del Acuerdo Marco suscrito entre la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999).

**STS de 12 de mayo de 2022. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 1826/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1826.**

De acuerdo con cuanto hemos expuesto, hemos de responder a la cuestión que nos sometió el auto de admisión diciendo que el sistema de las listas de personal docente interino no universitario para nombramientos temporalmente limitados no constituye una medida legal equivalente, desde la perspectiva de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para prevenir y sancionar los abusos en los nombramientos interinos, y que no es contrario a Derecho que la relación mantenida en dicho régimen de interinidad se prolongue en el tiempo hasta tanto la plaza sea ocupada por funcionario de carrera o se amortice.

MISMA CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 7564/2020. AUTO DE ADMISIÓN 17/02/2022. Roj: ATS 1933/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1933A. SENTENCIA DESESTIMATORIA DE 20 DE JULIO DE 2022. Roj: STS 3061/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:3061.**

Por la fundamentación y el fallo de la sentencia impugnada, por la cuestión declarada de interés casacional objetivo y por la argumentación de la Administración, este recurso de casación es efectivamente igual a los mencionados en el auto de admisión. Esta Sala ya ha tenido ocasión de resolverlos, a partir de nuestra sentencia nº 566/2022 (rec. nº 6712/2022). El criterio jurisprudencial fijado es que el sistema de listas de interinos docentes no universitarios aplicado por la Comunidad Autónoma de La Rioja no constituye

una “medida legal equivalente” en el sentido de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a efectos del trabajo de duración temporal limitada.

- ❖ **RCA 6713/2020. AUTO DE ADMISIÓN 10/06/2021. Roj: ATS 7824/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:7824A. STS de 12 de mayo de 2022. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 1913/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1913.**

De acuerdo con cuanto hemos expuesto, hemos de responder a la cuestión que nos sometió el auto de admisión diciendo que el sistema de las listas de personal docente interino no universitario para nombramientos temporalmente limitados no constituye una medida legal equivalente, desde la perspectiva de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para prevenir y sancionar los abusos en los nombramientos interinos, y que no es contrario a Derecho que la relación mantenida en dicho régimen de interinidad se prolongue en el tiempo hasta tanto la plaza sea ocupada por funcionario de carrera o se amortice.

- ❖ **RCA 6712/2020. AUTO DE ADMISIÓN 11/11/2021. Roj: ATS 14711/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:14711A. STS de 12 de mayo de 2022. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 1822/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1822.**

De acuerdo con cuanto hemos expuesto, hemos de responder a la cuestión que nos sometió el auto de admisión diciendo que el sistema de las listas de personal docente interino no universitario para nombramientos temporalmente limitados no constituye una medida legal equivalente, desde la perspectiva de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para prevenir y sancionar los abusos en los nombramientos interinos, y que no es contrario a Derecho que la relación mantenida en dicho régimen de interinidad se prolongue en el tiempo hasta tanto la plaza sea ocupada por funcionario de carrera o se amortice.

- ❖ **RCA 5715/2020. AUTO DE ADMISIÓN 27/05/2021. Roj: ATS 7307/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:7307A. STS de 12 de mayo de 2022. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 1821/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1821.**
- ❖ **RCA 778/2020. AUTO DE ADMISIÓN 27/05/2021. Roj: ATS 7308/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:7308A. STS de 13 de mayo de 2022. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 1915/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1915.**
- ❖ **RCA 6103/2020. AUTO DE ADMISIÓN 17/02/2022. Roj: ATS 2437/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:2437A. STS de 19 de septiembre de 2022. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 3369/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:3369**

#### **RELACIONADO CON:**

- ❖ **RCA 5102/2022. AUTO DE ADMISIÓN 02/02/2023. Roj: ATS 4603/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:4603A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** determine si, cabe apreciar abuso, a los efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, en los supuestos de nombramientos prolongados de interinos al amparo de una normativa de formación de listas de aspirantes a desempeñar, en régimen de interinidad, plazas de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, cuando se han producido convocatorias de procesos selectivos y, en su caso, de la especialidad correspondiente.

**NORMAS JURÍDICAS:** La Directiva 1999/70/CE, en particular, las cláusulas 1 y 5 del Acuerdo marco y, en relación con ella, el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Orden ECD/697/2017, de 24 de julio, por la que se regula la formación de listas de aspirantes a desempeñar en régimen de interinidad plazas de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en las ciudades de Ceuta y Melilla.

### **STS de 20 de diciembre de 2023. Sentencia desestimatoria**

la sentencia impugnada está en lo cierto al afirmar que el criterio jurisprudencial en esta materia es el fijado por nuestra sentencia de 26 de septiembre de 2018. Y este criterio jurisprudencial es precisamente el aplicado por la sentencia impugnada.

Frente a ello sostiene el Abogado del Estado, en esencia, que los hechos del caso no permiten justificar la aplicación de dicho criterio jurisprudencial, pues -según dice- no hubo continuidad ininterrumpida en una única plaza ni incumplimiento por la Administración de su deber de convocar las plazas para su cobertura mediante funcionarios de carrera. Pues bien, esta Sala no puede ahora entrar a examinar tales aseveraciones, sencillamente porque no figuran entre los hechos tenidos por acreditados en la sentencia impugnada. El recurso de casación no puede fundarse, como es sabido, en una mera discrepancia sobre puntos de hecho, ni menos aún -como ocurre en el presente caso- en una exposición de circunstancias fácticas de las que no hay traza alguna en la sentencia de instancia.

SEXTO.- A la vista de lo expuesto, la respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo debe consistir en reafirmar el criterio jurisprudencial sentado a partir de nuestra sentencia de 26 de septiembre de 2018, siendo claro así que este recurso de casación no puede prosperar.

**❖ RCA 7099/2022. AUTO DE ADMISIÓN 18/05/2023. Roj: ATS 5717/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:5717A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** i. Se determine si para apreciar la existencia de utilización abusiva en los nombramientos de funcionarios interinos no universitarios que sean sancionables, es suficiente un criterio temporal de prolongación en la interinidad, o es necesario que, de forma concurrente, se

examinen criterios de planificación educativa como la cobertura o no del curso completo, si afecta a un mismo centro educativo o no, las funciones realizadas en el tiempo, o si se han convocado o no las plazas.

ii. En caso de reconocerse la existencia de abuso, si cabe la asimilación de la solicitud de nombramiento como funcionario fijo o equiparable a las consecuencias que anuda la jurisprudencia del Tribunal Supremo a dicha declaración de abusividad.

**NORMAS JURÍDICAS:** la cláusula 5 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE y el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

## 2. REVISIÓN DE OFICIO

❖ **RCA 6199/2017. AUTO DE ADMISIÓN 9/03/2018. Roj: ATS 2357/2018 - ECLI:ES:TS:2018: 2357A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** Si el procedimiento de revisión de oficio resulta de aplicación a aquellos supuestos en que la relación jurídica administrativa no haya sido válidamente constituida por ausencia de uno de sus elementos esenciales, como en el caso, la ausencia de titulación del personal nombrado para el desempeño de las funciones.

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 102 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

**STS de 8 de junio de 2020. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 1691/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:1691.**

A la vista de lo argumentado hemos de responder que el procedimiento de revisión de oficio no resulta de aplicación a aquellos supuestos en que la relación jurídica administrativa no ha sido válidamente constituida por ausencia de uno de sus elementos esenciales, como en el caso acontece, ante la ausencia de titulación habilitante para el desempeño de las funciones.

### 2.1. REVISIÓN DE ACTOS. EFECTOS RETROACTIVOS. SESCAM

❖ **RCA 3857/2019. AUTO DE ADMISIÓN 14/01/2020. Roj: ATS 150/2020 - ECLI:ES:TS:2020: 150A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Si, inadmitida una solicitud de revisión de oficio en vía administrativa, una posterior sentencia estimatoria permite a la Sala sentenciadora conocer sobre el fondo de la misma o bien remitirla a la Administración para que resuelva sobre lo procedente; y (ii), si, en la hipótesis de que jurisdiccionalmente se acuerde la revisión del acto como consecuencia de un cambio de criterio jurisprudencial, los efectos derivados de la misma han de desplegarse con carácter pro futuro o con carácter retroactivo.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 73 de la Ley de esta Jurisdicción y 106 y 110 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas.

**STS de 1 de diciembre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 273/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:273.**

En atención a las singulares circunstancias que presenta el caso que enjuiciamos, y atendido el limitado alcance con que se ha impugnado la sentencia recurrida, procede declarar, respecto a las cuestiones de interés casacional que:

i) el art. 106.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas no otorga legitimación a los interesados para ejercer una acción de nulidad dirigida a obtener la declaración de revisión de oficio de disposiciones generales;

ii) en un caso como el que examinamos, en que la Administración inadmite la revisión de oficio de actos administrativos, por haber rechazado en el fondo otras solicitudes sustancialmente iguales, la estimación del recurso contencioso-administrativo contra dicha decisión de inadmisión no se ha de limitar a la retroacción de actuaciones a la fase de admisión de la solicitud de revisión, para su tramitación posterior ante la propia Administración, sino que el Tribunal podrá entrar directamente a resolver sobre la procedencia de la revisión de oficio, al resultar desproporcionado someter a los interesados a un nuevo procedimiento para restablecer los derechos que les confiere de forma directa y suficientemente clara una disposición de Derecho de la Unión Europea;

(iii) los límites que a la revisión de actos nulos de pleno Derecho impone el artículo 110 de la Ley 39/2015, de procedimiento administrativo común, se refieren únicamente a la declaración de nulidad propiamente dicha y no autorizan a conservar efectos de actos cuya nulidad ha sido correctamente declarada.

#### **MISMA CUESTIÓN EN:**

- ❖ **RCA 7142/2019. AUTO DE ADMISIÓN 19/11/2020. Roj: ATS 12004/2020 - ECLI:ES:TS:2020: 12004A. STC. ESTIMATORIA. 16 de diciembre de 2023. Roj: STS 4831/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:4831.**
- ❖ **RCA 6920/2020. AUTO DE ADMISIÓN 08/04/2021. Roj: ATS 4645/2021 - ECLI:ES:TS: 2021: 4645A. STC. ESTIMATORIA 24 de enero de 2022. Roj: STS 189/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:189.**
- ❖ **RCA 6512/2020. AUTO DE ADMISIÓN 08/04/2021. Roj: ATS 4637/2021 - ECLI:ES:TS: 2021: 4637A.** Personal estatutario. Revisión de oficio. Carrera profesional: grado. Personal estatutario temporal del SESCAM con grado reconocido, pero sin efectos económicos hasta la adquisición de la condición de fijo.  
**Sentencia estimatoria de fecha 25 de febrero de 2022. Roj: STS 189/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:189.**

(1º.) El artículo 106.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no reconoce legitimación a los interesados para ejercer una acción de

nulidad dirigida a obtener la declaración de revisión de oficio de disposiciones generales;

(2.º) En un caso como el que examinamos, la estimación del recurso contencioso-administrativo no se ha de limitar a la retroacción de actuaciones a la fase de admisión de la solicitud de revisión, para su tramitación posterior ante la propia Administración, sino que el Tribunal podrá entrar directamente a resolver sobre la procedencia de la revisión de oficio, al resultar desproporcionado someter a los interesados a un nuevo procedimiento para restablecer los derechos que les confiere de forma directa y suficientemente clara una disposición de Derecho de la Unión Europea.

(3.º) Los efectos de la declaración de nulidad de las resoluciones afectadas por ella han de producirse desde el momento en que fueron dictadas sin perjuicio de los límites establecidos por la Ley en materia de prescripción de las obligaciones de la Hacienda Pública y de los sentados por el apartado 4 de la disposición derogatoria de la Ley castellanomanchega 1/2012, de 21 de febrero, de medidas complementarias para la aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales.

- ❖ **RCA 6642/2020. AUTO DE ADMISIÓN 08/04/2021. Roj: ATS 4640/2021 - ECLI:ES:TS: 2021: 4640A. Sentencia estimatoria de fecha 24 de febrero de 2022. Roj: STS 656/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:656.**
- ❖ **RCA 6610/2020. AUTO DE ADMISIÓN 15/04/2021. Roj: ATS 4686/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4686A. Sentencia Estimatoria Parcial de 26 de enero de 2022. Roj: STS 194/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:194.**
- ❖ **RCA 1019/2021. AUTO DE ADMISIÓN 01/07/21. Roj: ATS 10992/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:10992A. STC. ESTIMATORIA 24 de enero de 2022. Roj: STS 4882/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:4882.**
  
- ❖ **RCA 994/2021. AUTO DE ADMISIÓN 23/09/2021. Roj: ATS 12028/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:12028A. SENTENCIA ESTIMATORIA 21 de diciembre de 2022. Roj: STS 4889/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:4889.**
  
- ❖ **RCA 1707/2021. AUTO DE ADMISIÓN 16/09/2021. Roj: ATS 12024/2021 - ECLI:ES:TS: 2021: 12024A. SETENCIA ESTIMATORIA 21 de diciembre de 2022. Roj: STS 4877/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:4877.**
  
- ❖ **RCA 7724/2020. AUTO DE ADMISIÓN 16/09/2021. Roj: ATS 12089/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:12089A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Si, desestimada por silencio administrativo una solicitud de revisión de oficio en vía administrativa, una

posterior sentencia estimatoria permite a la Sala sentenciadora conocer sobre el fondo de esta o bien remitirla a la Administración para que resuelva sobre lo procedente; y

(ii) si, en la hipótesis de que jurisdiccionalmente se acuerde la revisión del acto como consecuencia de un cambio de criterio jurisprudencial, los efectos derivados de la misma han de desplegarse con carácter pro-futuro o con carácter retroactivo.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 106 y 110 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas.

**STS Estimatoria de 30 de noviembre 2022. Roj: STS 4375/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:4375**

Y, puestos a responder a las cuestiones planteadas por el auto de admisión, al igual que hicimos en la sentencia n.º 1636/2020, de 1 de diciembre (casación n.º 3857/2019), hemos de declarar lo siguiente:

(1.º) El artículo 106.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, no reconoce legitimación a los interesados para ejercer una acción de nulidad dirigida a obtener la declaración de revisión de oficio de disposiciones generales;

(2.º) En un caso como el que examinamos, la estimación del recurso contencioso-administrativo no se ha de limitar a la retroacción de actuaciones a la fase de admisión de la solicitud de revisión, para su tramitación posterior ante la propia Administración, sino que el Tribunal podrá entrar directamente a resolver sobre la procedencia de la revisión de oficio, al resultar desproporcionado someter a los interesados a un nuevo procedimiento para restablecer los derechos que les confiere de forma directa y suficientemente clara una disposición de Derecho de la Unión Europea.

(3.º) Los efectos de la declaración de nulidad de las resoluciones afectadas por ella han de producirse desde el momento en que fueron dictadas sin perjuicio de los límites establecidos por la Ley en materia de prescripción de las obligaciones de la Hacienda Pública y de los sentados por el apartado 4 de la disposición derogatoria de la Ley castellano-manchega 1/2012, de 21 de febrero, de medidas complementarias para la aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales.

❖ **RCA 3286/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/03/2021. Roj: ATS 2854/2021 - ECLI:ES:TS: 2021: 2854A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** (i) Si es o no necesario seguir los trámites del procedimiento de revisión de oficio de actos nulos en la hipótesis de que exista un acto consentido y firme que pudiera dar lugar a una situación jurídica consolidada, dejados sin efecto a raíz de una infracción jurídica avalada



por un pronunciamiento judicial firme; y (ii), en el supuesto de que sea innecesaria dicha acción de nulidad, si el cambio jurisprudencial subsiguiente al reconocimiento de la referida infracción jurídica, ha de producir efectos pro futuro o efectos retroactivos.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 25 y 28 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa y los artículos 106 y 110 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas.

**STS. ESTIMATORIA de 25 de noviembre de 2022. Roj: STS 4289/2022 - ECLI:ES:TS:2022:4289**

A la primera de las preguntas formuladas por el auto de admisión, de acuerdo con lo que se ha dicho antes, hemos de responder que los actos administrativos consentidos por no haber sido objeto de recurso en el plazo establecido y cuya nulidad de pleno Derecho se afirme, solamente podrán ser removidos mediante el procedimiento de revisión de oficio previsto por el artículo 106 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

La respuesta a la segunda pregunta ha de ser que los efectos de la declaración de nulidad han de operar desde el momento en que se dictó la resolución que la padece sin perjuicio de los límites establecidos por la Ley en materia de prescripción de las obligaciones de la Hacienda Pública y de los sentados por el apartado 4 de la disposición derogatoria de la Ley castellano-manchega 1/2012, de 21 de febrero, de medidas complementarias para la aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales.

MISMA CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 3105/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/03/2021. Roj: ATS 3397/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:3397A. SENTENCIA ESTIMATORIA DE 01/10/2021. Roj: STS 3659/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:3659.**

A la primera de las preguntas formuladas por el auto de admisión, hemos de responder que los actos administrativos consentidos por no haber sido objeto de recurso en el plazo establecido y cuya nulidad de pleno Derecho se afirme, solamente podrán ser removidos mediante el procedimiento de revisión de oficio previsto por el artículo 106 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

La respuesta a la segunda pregunta ha de ser que los efectos de la declaración de nulidad han de operar desde el momento en que se dictó la resolución que la padece sin perjuicio de los límites establecidos por la Ley en materia de prescripción de las obligaciones de la Hacienda Pública y de los sentados por el apartado 4 de la disposición derogatoria de la Ley castellano-manchega 1/2012,

de 21 de febrero, de medidas complementarias para la aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales

- ❖ **RCA 3266/2019. AUTO DE ADMISIÓN 11/03/2021. Roj: ATS 3409/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:3409A. Sentencia estimatoria de 25 de octubre de 2021. Roj: STS 3853/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:3853.**
- ❖ **RCA 3430/2019. AUTO DE ADMISIÓN 11/03/2021. Roj: ATS 3460/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:3460A. Sentencia estimatoria de 22 de noviembre de 2021. Roj: STS 4171/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4171**

A la primera de las preguntas formuladas por el auto de admisión, hemos de responder que los actos administrativos consentidos por no haber sido objeto de recurso en el plazo establecido y cuya nulidad de pleno Derecho se afirme, solamente podrán ser removidos mediante el procedimiento de revisión de oficio previsto por el artículo 106 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

La respuesta a la segunda pregunta ha de ser que los efectos de la declaración de nulidad han de operar desde el momento en que se dictó la resolución que la padece sin perjuicio de los límites establecidos por la Ley en materia de prescripción de las obligaciones de la Hacienda Pública y de los sentados por el apartado 4 de la disposición derogatoria de la Ley castellano-manchega 1/2012, de 21 de febrero, de medidas complementarias para la aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales.

- ❖ **RCA 2691/2019. AUTO DE ADMISIÓN 15/04/2021. Roj: ATS 4700/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4700A. SENTENCIA ESTIMATORIA 15/11/21. Roj: STS 4172/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4172.**
- ❖ **RCA 2828/2019. AUTO DE ADMISIÓN 04/03/2021. Roj: ATS 3459/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:3459A. SENTENCIA ESTIMATORIA 29/09/2021. Roj: STS 3535/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:3535.**

A la primera de las preguntas formuladas por el auto de admisión, de acuerdo con lo que se ha dicho antes, hemos de responder que los actos administrativos consentidos, por no haber sido objeto de recurso en el plazo establecido y cuya nulidad de pleno Derecho se afirme, solamente podrán ser removidos mediante el procedimiento de revisión de oficio previsto por el artículo 106 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

La respuesta a la segunda pregunta ha de ser que los efectos de la declaración de nulidad han de operar desde el momento en que se dictó la resolución que la padece, sin perjuicio de los límites establecidos por la Ley en materia de prescripción de las obligaciones de la Hacienda Pública y de los sentados por el apartado 4 de la disposición derogatoria de la Ley de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha 1/2012, de 21 de febrero, de medidas complementarias para la aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales.

- ❖ **RCA 1507/2021. AUTO DE ADMISIÓN 30/09/2021. Roj: ATS 12711/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:12711A. STC. ESTIMATORIA DE 16 de marzo de 2023. Roj: STS 916/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:916.**
  
- ❖ **RCA 1606/2021. AUTO DE ADMISIÓN 07/10/2021. Roj: ATS 12714/2021 - ECLI:ES:TS: 2021: 12714A. STC. ESTIMATORIA de 23 de febrero de 2023. Roj: STS 606/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:606.**

### 3. POLICIAS LOCALES

- ❖ **RCA 889/2017. AUTO DE ADMISIÓN 15/06/2017. Roj: ATS 6134/2017 - ECLI:ES:TS:2017: 6134A.** FUNCIÓN PÚBLICA LOCAL. Artículo 92.3 de LBRL. Desempeño de puestos de Policía Municipal en régimen de interinidad.

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** Coincidiendo con lo acordado en el auto de esta Sección de Admisión de 16 de mayo de 2017, dictado al admitir el recurso casación 922/2017, si, dada la redacción de los artículos 3.2, 9.2 y 10 del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por ley 7/2007, de 12 de abril (coincidentes con los mismos artículos del Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), y del artículo 92.3 de la Ley de Bases de Régimen local en su redacción dada por el núm. Veinticuatro del artículo 1 de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, resulta o no ajustado a derecho el nombramiento de agentes de la Policía Local en régimen de interinidad para la cobertura de plazas vacantes.

2ª En el caso de que la respuesta a la cuestión anterior fuera negativa, si la evolución de la doctrina constitucional, de la que es manifestación significativa la STC 102/2016, de 25 de mayo, permite o no en un caso como el de autos que la Sala sentenciadora desplazará por su propia potestad, y por tanto sin plantear cuestión de inconstitucionalidad, la aplicación del artículo 41 de la ley autonómica 4/2013, de 17 de julio, de Coordinación de las Policías Locales de las Illes Balears, aplicando directamente el artículo 92.3 de la Ley de Bases de Régimen Local, en la redacción dada por Ley 27/2013, de 27 de diciembre.

**STS de 18 de junio de 2019. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2087/2019 - ECLI:ES:TS: 2019:2087**

Consideramos necesario precisar que nos encontramos ante claro supuesto de inconstitucionalidad indirecta o mediata, en los que la norma autonómica controvertida no vulnera directa o frontalmente un precepto de la Constitución, sino que lo hace de manera secundaria o derivada, por infringir una norma de rango infra constitucional dictada por el Estado en el ejercicio de sus competencias propias, concretamente caracterizado por el hecho de que el legislador autonómico balear al desarrollar legislación básica, reproduce también esa normativa, y ésta es modificada después en términos incompatibles con la

legislación autonómica aprobada, supuesto examinado en sentencias del Tribunal Constitucional 66/2011, de 16 mayo, 195/2015 , de 21 de septiembre, y 102/2016, de 25 de mayo.

(...) QUINTO. - La presente sentencia, a los efectos del artículo 93.1 de la LJCA, ha establecido en los precedentes fundamentos la interpretación de aquellas normas sobre las que el auto de admisión consideró necesario el enjuiciamiento del presente recurso de casación por esta Salsa Tercera del Tribunal Supremo y, conforme a ello, declarará:

1º) que un órgano jurisdiccional no puede, por su exclusiva autoridad, dejar de aplicar un precepto legal autonómico anterior y ajustado a la ley básica vigente al momento de ser aprobado, pero contrario a una nueva normativa básica vigente al momento de dictar resolución, sino que el sometimiento estricto de la jurisdicción ordinaria al "imperio de la ley" y el monopolio del Tribunal Constitucional en la fiscalización de la constitucionalidad de las leyes, le obligan, de acuerdo con el art. 163 de la Constitución Española, a promover la correspondiente cuestión de inconstitucionalidad.

2º) que se estimará el recurso de casación interpuesto por la representación procesal de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares contra la Sentencia dictada el 30 de noviembre de 2016 por la sección primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Islas Baleares, estimatoria del recurso de contencioso administrativo 215/2015.

3º) que se anulará la sentencia impugnada, con remisión de los autos a la Sala Territorial para que dicte resolución de conformidad con la doctrina fijada.

MISMA CUESTIÓN PLANTEADA EN LOS RECURSOS:

❖ **RCA 922/2017. AUTO DE ADMISIÓN 16/05/2017. Roj: ATS 4228/2017 - ECLI:ES:TS:2017: 4228A.**

**STS de 14 de junio de 2019. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 2093/2019 - ECLI:ES:TS: 2019:2093.**

Existe una regulación específica y excepcional a la regla general, art. 92.3. LBRL, respecto a funcionarios que realicen funciones que impliquen autoridad, sobre otros servidores públicos sin tal connotación en que el apartado 1 del art. 92 estatuye con carácter general " 1. *Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1. 18.ª de la Constitución.*"

La STC 175/2011, de 8 de noviembre, dictada antes de la reforma de 27 de diciembre de 2013, en su fundamento cuarto (parcialmente reproducido por la sentencia del TSJ recurrida) recalca que la policía local no solo tiene naturaleza de fuerza y cuerpo de seguridad integrada por funcionarios al servicio de la Administración local sino también funciones públicas que implican el ejercicio de autoridad (art. 92.2 LBRL), razón por la cual su desempeño se reserva exclusivamente a personal funcional (art. 92.2 LBRL y art.172 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local).

SÉPTIMO. - La doctrina de la Sala. A la vista de lo argumentando en el fundamento anterior ninguna duda había respecto a que existía ya una reserva legal respecto a los puestos de policía local que debían ser cubiertos por funcionarios, por lo que la inclusión en el 2013 en la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local del término “de carrera” da a entender una mayor restricción al concepto con las diferencias más arriba señaladas entre el apartado 1 y el tercero del art. 92 LBRL.

Así la pura literalidad de la nueva redacción del art. 92.3 LBRL confiere cobertura a la interpretación de la Sala de Bilbao modificándose, por razón del cambio legislativo, el criterio sostenido en la STS de 12 de febrero de 1999, casación en interés de ley 5635/1998.

En consecuencia, tras la modificación del art.92.3 LBRL por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre no resulta ajustado a derecho el nombramiento de agentes de la Policía Local en régimen de interinidad, dada la regulación especial de la norma frente al carácter general sentado en el apartado 1 con remisión al EBEP.

## 4. DOCENTES INTERINOS

- ❖ **RCA 1930/2017. AUTO DE ADMISIÓN 4/07/2017. Roj: ATS 6722/2017 - ECLI:ES:TS:2017: 6722A.** Cese de profesores interinos al finalizar el período lectivo del curso escolar. Trato distinto con respecto a profesores fijos, funcionarios de carrera.

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** Si el cese de los funcionarios docentes interinos de los Cuerpos Docentes no universitarios al final del período lectivo del curso escolar, basado sólo en la causa de que en los dos meses restantes de éste (julio y agosto) desaparece la necesidad y urgencia que motivó su nombramiento, comporta o no un trato desigual no justificado con respecto a los funcionarios docentes fijos o de carrera.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 14 de la Constitución y 10.3 y 10.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril (coincidentes con tales apartados del mismo precepto de su Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), y en la Cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70/CE.

**STS de 9 de julio de 2019. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 2480/2019 - ECLI:ES:TS: 2019:2480.**

SEXTO. - La presente sentencia, a los efectos del artículo 93.1 de la LJCA, ha establecido en los precedentes fundamentos la interpretación de aquellas normas sobre las que el auto de admisión consideró necesario el enjuiciamiento del presente recurso de casación por esta Salsa Tercera del Tribunal Supremo y, conforme a ello, declarará:

1º) que el cese de los funcionarios docentes interinos de los Cuerpos Docentes no universitarios al final del período lectivo del curso escolar, basado sólo en la causa de que en los dos meses restantes de éste (julio y agosto) desaparece la necesidad y urgencia que motivó su nombramiento, no comporta un trato desigual no justificado con respecto a los funcionarios docentes fijos o de carrera.

2º) que procede desestimar el presente recurso de casación.

- ❖ **RCA 6469/2018. AUTO DE ADMISIÓN 20/09/2019. Roj: ATS 9367/2019 - ECLI:ES:TS:2019: 9367A.** Cese de profesores interinos al finalizar el período lectivo del curso escolar. Trato distinto con respecto a profesores fijo, funcionarios de carrera.

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si un funcionario docente interino que ha sido cesado el 30 de junio y readmitido al inicio del curso escolar tiene derecho a percibir retribuciones por este periodo.

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público.

**STS de 12 de noviembre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 3769/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:3769.**

La doctrina jurisprudencial sobre la cuestión de interés casacional.

De lo razonado se sigue que, la finalización del vínculo de relación de servicio se produce en las respectivas fechas de los ceses del personal funcionario interino -que en este caso fue a 30 de junio de cada uno de los años reclamados-, y la iniciación de una nueva relación de servicio al inicio del siguiente curso escolar no invalida los efectos jurídicos de cada uno de los ceses precedentes, y, por ende, no otorga derecho alguno al funcionario interino en esta situación para percibir retribuciones por el periodo de tiempo transcurrido entre el cese anterior y el inicio de una nueva relación de servicio, como tampoco otorga derecho al reconocimiento de otros efectos de índole administrativa, como antigüedad o cómputo de servicios prestados, en relación al indicado periodo.»

SEXTO. - Decisión sobre las pretensiones.

De conformidad con la doctrina jurisprudencial establecida, y la que se fija en las Sentencias acabadas de reproducir procede estimar el recurso de casación deducido por la Comunidad Autónoma de Madrid y, por ende, revocar la sentencia recurrida, al declarar el derecho a la percepción de unas retribuciones a favor de la recurrente que carecen de causa, por no existir relación de servicio que determinase su devengo, al igual que también carece de causa el reconocimiento de derechos de antigüedad o cómputo de tiempo de servicios prestados.

**MISMA CUESTIÓN PLANTEADA EN EL RECURSO:**

❖ **RCA 793/2018. AUTO DE ADMISIÓN 20/09/19. Roj: ATS 9235/2019 - ECLI:ES:TS:2019: 9235A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Precisar que la cuestión en la que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es la siguiente: si un funcionario docente interino que ha sido cesado el 30 de junio y readmitido al inicio del curso escolar tiene derecho a percibir retribuciones por este periodo, cuando (i) ni existe norma, pacto o acuerdo que así lo reconozca, y (ii) ha aceptado el cese por no haberlo recurrido en tiempo y forma.



**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 10.3 y 10.5 del Estatuto Básico del Empleado Público.

**STS de 16 de julio de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2475/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:2475.**

De lo razonado se sigue que, la finalización del vínculo de relación de servicio se produce en las respectivas fechas de los ceses del personal funcionario interino -que en este caso fue a 30 de junio de cada uno de los años reclamados-, y la iniciación de un nueva relación de servicio al inicio del siguiente curso escolar no invalida los efectos jurídicos de cada uno de los ceses precedentes, y, por ende, no otorga derecho alguno al funcionario interino en esta situación para percibir retribuciones por el periodo de tiempo transcurrido entre el cese anterior y el inicio de una nueva relación de servicio, como tampoco otorga derecho al reconocimiento de otros efectos de índole administrativa, como antigüedad o cómputo de servicios prestados, en relación al indicado periodo.

- ❖ **RCA 1812/2019 AUTO DE ADMISIÓN 20/09/2019. Roj: ATS 9236/2019 - ECLI:ES:TS: 2019: 9236A. STS de 16 de diciembre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4297/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:4297**
- ❖ **RCA 1809/2019. AUTO DE ADMISIÓN 5/11/19. Roj: ATS 11386/2019 - ECLI:ES:TS: 2019:11386A STS de 3 de diciembre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4053/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:4053**
- ❖ **RCA 2516/2019. AUTO DE ADMISIÓN 13/11/19. Roj: ATS 11760/2019 - ECLI:ES:TS:2019: 11760A STS de 1 de diciembre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2334/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:2334.**

De lo razonado se sigue que, la finalización del vínculo de relación de servicio se produce en las respectivas fechas de los ceses del personal funcionario interino -que en este caso fue a 30 de junio de cada uno de los años reclamados-, y la iniciación de un nueva relación de servicio al inicio del siguiente curso escolar no invalida los efectos jurídicos de cada uno de los ceses precedentes, y, por ende, no otorga derecho alguno al funcionario interino en esta situación para percibir retribuciones por el periodo de tiempo transcurrido entre el cese anterior y el inicio de una nueva relación de servicio, como tampoco otorga derecho al reconocimiento de otros efectos de índole administrativa, como antigüedad o cómputo de servicios prestados, en relación al indicado periodo.

- ❖ **RCA 4130/2019. AUTO DE ADMISIÓN 11/02/2020. Roj: ATS 1160/2020 - ECLI:ES:TS:2020: 1160A STS de 24 de febrero de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 695/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:695**

- ❖ **RCA 7942/2019. AUTO DE ADMISIÓN 15/10/2020Roj: ATS 9402/2020 - ECLI:ES:TS:2020: 9402A. Sentencia estimatoria de 16 de diciembre de 2021. Roj: STS 4666/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4666.**

#### **4.1. EXTENSIÓN DE EFECTOS**

- ❖ **RCA 5291/2019 AUTO DE ADMISIÓN 03/02/2020. Roj: ATS 689/2020 - ECLI:ES:TS:2020: 689A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** Primera. Determinar si el listado de circunstancias que motivan la desestimación del incidente de extensión de efectos, conforme al artículo 110.5 LJCA, se debe reputar como un *numerus clausus* o como un *numerus apertus*, que permitiría al órgano jurisdiccional contencioso-administrativo competente desestimar el incidente cuando aprecie la disconformidad a Derecho de la sentencia cuya extensión de efectos se pretende, particularmente en cuanto a la decisión que haya adoptado sobre la cuestión de fondo [aquí, el reconocimiento de los derechos administrativos y económicos correspondientes a los meses de julio, agosto y parte proporcional de septiembre, del personal docente interino que ha prestado sus servicios durante todo el curso escolar].

Segunda. Esclarecer si el artículo 110.6 LJCA, interpretado a la luz de la vigente regulación del recurso de casación contencioso-administrativo, obliga a suspender la decisión del incidente cuando no exista un pronunciamiento de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo sobre la misma cuestión de fondo que la sentencia cuyos efectos pretenden extenderse y haya sido admitido un recurso de casación contra otra sentencia con idéntico pronunciamiento sobre dicha cuestión de fondo.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 110. 5 y 110.6 Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativo.

**STS de 10 de mayo de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1881/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:1881.**

De lo razonado se sigue que, la finalización del vínculo de relación de servicio se produce en las respectivas fechas de los ceses del personal funcionario interino -que en este caso fue a 30 de junio de cada uno de los años reclamados-, y la iniciación de un nueva relación de servicio al inicio del siguiente curso escolar no invalida los efectos jurídicos de cada uno de los ceses precedentes, y, por ende, no otorga derecho alguno al funcionario interino en esta situación para percibir retribuciones por el periodo de tiempo transcurrido entre el cese anterior y el inicio de una nueva relación de servicio, como tampoco otorga derecho al reconocimiento de otros efectos de índole administrativa, como antigüedad o cómputo de servicios prestados, en relación al indicado periodo.»

4. En consecuencia, con base en lo ya dicho y resuelto en el anterior Fundamento de Derecho Tercero, más la jurisprudencia expuesta, una vez casada y anulada la sentencia impugnada, se estima el recurso de apelación interpuesto la Comunidad Autónoma de Madrid contra el auto 299/2018, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 11, sin que proceda la extensión de efectos interesada por no existir relación de servicio que determinase el devengo de las retribuciones interesadas, al igual que también carece de causa el reconocimiento de derechos de antigüedad o cómputo de tiempo de servicios prestados.

#### **MISMA CUESTIÓN EN:**

❖ **RCA 5153/2019. AUTO DE ADMISIÓN 10/06/2021. Roj: ATS 7811/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:7811A. STS de 13 de enero de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 117/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:117.**

Respecto de la cuestión de interés casacional, declaramos que a los efectos del artículo 110.5.b) de la LJCA, cabe extender sus previsiones a la doctrina que proceda del TJUE o del Tribunal Constitucional; y que a los efectos del artículo 110.6 de la LJCA, la referencia que hace al recurso de casación en interés de la ley debe entenderse hoy referida al vigente recurso de casación.

Respecto de las mensualidades reclamadas, reiteramos que la finalización del vínculo de relación de servicio se produce en las respectivas fechas de los ceses del personal funcionario interino -que en este caso fue a 30 de junio de cada uno de los años reclamados-, y la iniciación de una nueva relación de servicio al inicio del siguiente curso escolar no invalida los efectos jurídicos de cada uno de los ceses precedentes, y, por ende, no otorga derecho alguno al funcionario interino en esta situación para percibir retribuciones por el periodo de tiempo transcurrido entre el cese anterior y el inicio de una nueva relación de servicio, como tampoco otorga derecho al reconocimiento de otros efectos de índole administrativa, como antigüedad o cómputo de servicios prestados, en relación al indicado periodo.

❖ **RCA 7864/2019. AUTO DE ADMISIÓN 03/12/2020. Roj: ATS 12047/2020 - ECLI:ES:TS:2020: 12047A. STS de 13 de enero de 2022. Sentencia estimatoria Roj: STS 72/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:72.**

Respecto de la cuestión de interés casacional, declaramos que a los efectos del artículo 110.5.b) de la LJCA, cabe extender sus previsiones a la doctrina que proceda del TJUE o del Tribunal Constitucional; y que a los efectos del artículo 110.6 de la LJCA, la referencia que hace al recurso de casación en interés de la ley debe entenderse hoy referida al vigente recurso de casación.

Respecto de las mensualidades reclamadas, reiteramos que la finalización del vínculo de relación de servicio se produce en las respectivas fechas de los ceses del personal funcionario interino -que en este caso fue a 30 de junio de cada uno de los años reclamados-, y la iniciación de una nueva relación de servicio al inicio del siguiente curso escolar no invalida los efectos jurídicos de cada uno de los ceses precedentes, y, por ende, no otorga derecho alguno al funcionario interino en esta situación para percibir retribuciones por el periodo de tiempo transcurrido entre el cese anterior y el inicio de una nueva relación de servicio, como tampoco otorga derecho al reconocimiento de otros efectos de índole administrativa, como antigüedad o cómputo de servicios prestados, en relación al indicado periodo.

---

**❖ RCA 3277/2020. AUTO DE ADMISIÓN 18/05/2023. Roj: ATS 5720/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:5720A. 14-11-23. STS de 15/11/2023. Sentencia estimatoria**

---

6. En definitiva, la eficacia y utilidad del instituto procesal de la extensión de efectos, aparte de la rigurosa constatación de identidades y demás requisitos formales exigibles, exige que el pronunciamiento de fondo ya firme e inatacable cuya extensión se pretende, sea jurídicamente seguro, consolidado, luego que no se expanda si es que en otros casos ha sido desautorizado jurisprudencialmente o esté pendiente de confirmación. Se exige, por tanto, que el efecto cuya extensión que se pretende no sea contrario a la jurisprudencia, entendida en sentido amplio, jurisprudencia que tiene así carácter determinante y vinculante como garantía que es de seguridad jurídica y unidad de criterio.

CUARTO. - » 1. La sentencia impugnada aplica un criterio que es contrario a la jurisprudencia de esta Sala que es favorable a la Comunidad Autónoma de Madrid. Cabe citar así, por ejemplo, las sentencias 1019/2019, de 9 de julio, la 1024, 1509 y 1655/2020, de 16 de julio, 12 de noviembre y 3 de diciembre, respectivamente; o más recientemente, las sentencias 164, 255 y 468/2021, de 10 y 24 de febrero y 6 de abril, todas ellas correspondientes a los recursos de casación 1930 y 1030/2017; 793 y 6469/2018, 3155, 4130 y 4135/2019, también respectivamente.

---

**❖ RCA 4528/2017. AUTO DE ADMISIÓN 29/01/2018. Roj: ATS 636/2018 - ECLI:ES:TS:2018: 636A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL.** Si el Decreto Foral 42/2016, de 22 de junio, de la Comunidad Foral de Navarra, por el que se determina la duración máxima de los contratos de personal docente y asistencial en centros docentes

adscritos al departamento de educación, al establecer, con carácter general, que los contratos de sustitución de personal docente y de aquel que presta servicios de tipo asistencial en los centros docentes dependientes del Departamento de Educación, que se suscriban antes del 1 de octubre de cada año tendrán una duración máxima hasta el 31 de agosto del año siguiente, mientras que los contratos suscritos a partir del 1 de octubre de cada año, la tendrán hasta el 30 de junio, resulta contrario al derecho de igualdad contenido en el artículo 14 de la Constitución y a la Directiva 199/70/CE, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada; o bien si la fecha de celebración de los contratos resulta ser una razón objetiva que justifica un trato diferente respecto tanto de los funcionarios de carrera como de los funcionarios interinos con contratos suscritos con fecha distinta.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 9.3 y 14 de la Constitución Española, los artículos 10.3 y 10.5 del Estatuto Básico del Empleado Público (coincidentes con tales apartados del mismo precepto de su Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), así como la cláusula cuarta de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

**STS de 21 de febrero de 2020. Sentencia pérdida de objeto. Roj: STS 665/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:665.**

En la STS 22 de octubre de 2018, recurso núm. 542/12 decíamos que el objeto de los recursos directos contra disposiciones generales es la depuración del ordenamiento jurídico eliminando del mismo las disposiciones contrarias a la Constitución o a la Ley (SSTS 21 de julio de 2015, recurso casación 4152/2012, 16 de abril de 2012, rec. 6/2008). Tal finalidad deja de existir cuando la norma contra la que se dirige el recurso ha dejado ya de tener vigencia por anulación jurisdicción previa o, como en el presente caso, por derogación expresa.

Aquí no se trata de un recurso directo ante el Tribunal Supremo sino la revisión por medio del recurso de casación de una sentencia en que se produjo la impugnación de una disposición general del Gobierno Foral de Navarra.

En el momento de formular el recurso el Gobierno Foral de Navarra, y luego oponerse el Sindicato AFAPNA, así como al dictarse la providencia de señalamiento el 14 de noviembre de 2019 se acababa de dictar el Decreto Ley foral 4/2019, de 22 de octubre, publicado en el BON del 31 de octubre.

De lo acabado de exponer resulta patente que en el momento de la votación y fallo ha desaparecido del ordenamiento jurídico sin que la parte recurrida en sus alegaciones muestre evidencias de consecuencias efectivas de la normativa derogada que haga necesario un pronunciamiento interpretativo. Nada ha dicho sobre la posible aplicación de la norma derogada a hechos acaecidos con

posterioridad a su pérdida de vigencia, es decir la denominada "ultraactividad" de la disposición general derogada.

El alegato de la comunidad foral de haberse dictado la norma legal y su justificación documental no puede ser conceptuado, como pretende la recurrida, como documento nuevo ni tampoco el contenido de la STS 29 de enero de 2019 esgrimida cuyo contenido nada tiene que ver con lo aquí impugnado ni la recurrida muestra vínculo alguno.

En consecuencia, dada la derogación expresa del precepto impugnado acontece una pérdida sobrevenida de objeto del recurso sin que la oposición de la recurrida no aceptando la pérdida sobrevenida y pidiendo el desistimiento sea óbice a tal pronunciamiento.

---

## 4.2. PROFESORES. INICIO DE FUNCIONES

❖ **RCA 8836/2021. AUTO DE ADMISIÓN 13/07/2022. Roj: ATS 11051/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:11051A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** determine si el nombramiento de los funcionarios docentes interinos de los Cuerpos Docentes no universitarios al inicio del período lectivo del curso escolar, basado sólo en la causa de que las funciones docentes que están llamados a desempeñar se desarrollan desde el inicio del periodo lectivo y no desde el comienzo del curso escolar, comporta o no un trato desigual no justificado con respecto a los funcionarios docentes fijos o de carrera.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 8, 9 y 10 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015) a la luz de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de noviembre de 2018 (C-245/2017).

**STS de 15 de marzo de 2023. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 926/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:926.**

A la vista de lo argumentado en los razonamientos precedentes debemos responder que el nombramiento de los funcionarios docentes interinos de los Cuerpos Docentes no universitarios al inicio del período lectivo del curso escolar, basado sólo en la causa de que las funciones docentes que están llamados a desempeñar se desarrollan desde el inicio del periodo lectivo y no desde el comienzo del curso escolar, comporta un trato desigual no justificado con respecto a los funcionarios docentes fijos o de carrera

MISMA CUESTIÓN:

- ❖ **RCA 8840/2021. AUTO DE ADMISIÓN 13/07/2022. Roj: ATS 11052/2022 - ECLI:ES:TS: 2022: 11052A. STS de 23 de marzo de 2023. Sentencia desestimatoria. 23 de marzo de 2023. Roj: STS 1041/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:1041.**
- ❖ **RCA 8721/2021. AUTO DE ADMISIÓN 13/07/2022. Roj: ATS 11076/2022 - ECLI:ES:TS: 2022: 11076A. STS de 26 de abril de 2023. Sentencia desestimatoria de 26 de abril de 2023. Roj: STS 1662/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:1662.**
  
- ❖ **RCA 8837/2021. AUTO DE ADMISIÓN 13/07/2022. Roj: ATS 11077/2022 - ECLI:ES:TS: 2022: 11077A. STS de 29 de marzo de 2023. Sentencia desestimatoria de 29 de marzo de 2023. Roj: STS 1662/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:1662.**
  
- ❖ **RCA 8833/2021. Roj: ATS 7538/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:7538A. Sentencia de fecha 23/03/2023. Roj: STS 1026/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:1026.**

## 5. GRADO PERSONAL

❖ **RCA 7304/2020. AUTO DE ADMISIÓN 30/09/2021. Roj: ATS 12700/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:12700A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Se precise el sentido y alcance de la Jurisprudencia fijada por la Sala Tercera sobre el principio de no discriminación de funcionarios con una relación de duración determinada y funcionarios de carrera, concretamente en cuanto al cómputo, a efectos de grado personal, del periodo de servicios prestados como funcionario interino en un puesto de trabajo de nivel superior al posteriormente obtenido al adquirir la condición de funcionario de carrera, y si es conforme a Derecho consolidar un grado personal superior, correspondiente al puesto desempeñado como interino, dentro de los límites del intervalo de niveles del grupo correspondiente al Cuerpo o Escala en que haya ingresado como funcionario de carrera .

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 21.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública, en relación con el artículo 70 del RD 364/1995, de 10 de marzo, del Reglamento General de Ingreso, Provisión y Promoción Profesional; artículo 10.5 en relación con los artículos 16 y 17 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Pública.

**STS de 5 de mayo de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1688/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1688.**

Debemos traer a colación, en relación con el reconocimiento del grado personal, la sentencia de 20 de enero de 2003 (recurso de casación en interés de la Ley núm. 6/2002). Y tales requisitos no se garantizan cuando se hace posible la consolidación de un grado superior desde un puesto de trabajo que se haya cubierto mediante la adscripción provisional>>

Y sobre la no aplicación a los funcionarios de carrera de la Directiva 1999/70/CE, hemos declarado, en sentencia de 20 de abril de 2022 (recurso de casación núm. 3395/2020), que << esta Sala ha tenido recientemente ocasión de explicar que el Acuerdo Marco incorporado en la Directiva 1999/70/CE no es aplicable a aquellas situaciones y relaciones relativas -desde el inicio hasta el fin- a funcionarios de carrera.

❖ **5294/2021. AUTO DE ADMISIÓN 25/05/2022. Roj: ATS 8398/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:8398A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si la doctrina establecida en la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 7 de noviembre de 2018 en recurso de casación 1781/2017, es aplicable a los efectos de adquisición del grado personal,



a los funcionarios interinos, aun cuando resulte de aplicación la normativa autonómica.

**NORMAS JURÍDICAS:** 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.

**STS de 30 de marzo de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1024/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:1024.**

En definitiva, con la correspondiente aplicación de los requisitos que cada régimen jurídico establece para consolidar el grado personal de los funcionarios públicos en general, lo relevante, a los efectos examinados, es que no puede denegarse la consolidación del grado personal a los funcionarios de carrera que antes de la formulación de la solicitud ya habían cumplido los requisitos exigidos por su respectiva normativa cuando prestaron servicios como funcionarios interinos.

❖ **RCA 7008/2020. AUTO DE ADMISIÓN 30/09/2021. Roj: ATS 2455/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:2455A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** <<determinar si la denegación de la consolidación del grado personal a los funcionarios de carrera que desempeñan de forma prolongada las tareas del puesto al que están adscritos provisionalmente, sin que la Administración haya convocado la provisión definitiva del puesto que ocupa, ni de ningún otro (sea mediante libre designación o concurso), conculca el principio de no discriminación y la prohibición de evitar el uso abusivo de la temporalidad previstos en los artículos 4 y 5 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, contenido en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999>>.

**NORMAS JURÍDICAS:** las cláusulas 2, 3, 4 y 5 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, integrado en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, así como en los artículos 9.3, 14 y 23.2 de la Constitución Española

**STS de 17 de octubre de 2022. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 3613/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:3613**

La misma cuestión de interés casacional que ahora se suscita ha sido resuelta por esta Sala en sentencia de fecha 20 de abril de 2022, en el recurso de casación 3395/2020, y en otras posteriores dictadas en asuntos sustancialmente iguales al que ahora examinamos, por lo que debemos reiterar, por razones de seguridad jurídica (artículo 9.3 de la CE) e igualdad en la aplicación de la Ley (artículo 14 de la CE), lo que entonces declaramos.

En la citada sentencia declaramos que <<es claro que asiste la razón al Letrado del Principado de Asturias. En efecto, esta Sala ha tenido recientemente ocasión de explicar que el Acuerdo Marco incorporado en la Directiva 1999/70/CE no es

aplicable a aquellas situaciones y relaciones relativas -desde el inicio hasta el fin- a funcionarios de carrera. Dice a este respecto nuestra sentencia n.º 428/2022:

“El Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada se aplica, con arreglo a una jurisprudencia clara del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a los trabajadores cuya relación de servicio no es laboral, sino estatutaria o funcional. Ahora bien, el Acuerdo Marco no es aplicable al personal estatutario fijo, dado que su relación de servicio con la Administración sanitaria es indefinida. Al delimitar el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco, la cláusula 2 de éste dispone que regirá para los “trabajadores con un trabajo de duración determinada”; algo que manifiestamente no sucede con el personal estatutario fijo. Y por si cupiera alguna duda, la cláusula 3 del Acuerdo Marco hace referencia a la noción de “trabajador con contrato de duración indefinida comparable”, que no es una especie de trabajador con un trabajo de duración determinada, sino el punto de comparación para establecer el trato debido a quienes tienen un trabajo de duración determinada. En otras palabras, al trabajo de duración determinada hay que darle los mismos derechos que al trabajo de duración indefinida comparable. Pues bien, a la vista de las cláusulas 2 y 3 del Acuerdo Marco es claro que el personal estatutario fijo no entra dentro de su ámbito de aplicación.

En este sentido, además, se ha pronunciado expresamente el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su reciente auto de 13 de diciembre de 2021 (C-151-21), relativo a personal estatutario fijo en promoción interna temporal del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.”

A la vista de ello, no puede sostenerse que las normas de la Unión Europea invocadas por el recurrente hayan sido infringidas por la sentencia impugnada; lo que conduce a la desestimación del recurso de casación.

(...) No es ocioso, por lo demás, hacer dos observaciones sobre el peor trato de los funcionarios de carrera con respecto a los funcionarios interinos que denuncia el recurrente. La primera es que, por las razones que se acaban de exponer, dicha pretendida discriminación nunca podría reputarse prohibida por el Acuerdo Marco incorporado en la Directiva 1999/70/CE, ya que éste no es aplicable a este supuesto.

La otra observación es que dista de ser evidente que las vicisitudes en que puede encontrarse un funcionario de carrera sean -siempre y necesariamente- comparables o asimilables a las de un funcionario interino, que por definición no goza de estabilidad en su relación de servicio. Y si el punto de comparación no es indiscutible, el reproche de discriminación es difícilmente justificable>>.

## 6. CARRERA PROFESIONAL

- ❖ **RCA 4641/2018 AUTO DE ADMISIÓN 17/01/19. Roj: ATS 566/2019 - ECLI:ES:TS:2019: 566A.** Personal estatutario. Servicio Madrileño de Salud. Directiva 1999/70/CE. Carácter abusivo de los nombramientos sucesivos. Informáticos. Solicitan la declaración como estatutarios fijos o asimilados con todos los derechos retributivos inherentes. Derecho a la carrera horizontal.

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si la carrera profesional horizontal ha de ser considerada «condiciones de trabajo» a efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicables a los funcionarios interinos y al personal laboral no fijo y, en su caso, determinar si existe o no discriminación en aquellos supuestos en que dicho personal quede excluido de la posibilidad de realizar dicha carrera horizontal.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 10 y 70 del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con las cláusulas 2, 3, 4 y 5 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.

**STS de 17 de noviembre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 3743/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:3743.**

A la vista de cuanto se ha dicho, la respuesta que hemos de dar a la cuestión que nos sometió el auto de admisión es la de que la carrera profesional horizontal forma parte de las condiciones de trabajo a que se refiere la cláusula 4ª del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE y que tiene acceso a ella el personal vinculado a la Administración por tiempo determinado que realiza las mismas funciones que el fijo de categoría comparable.

MISMA CUESTIÓN EN:

- ❖ **RCA 2495/2019 AUTO DE ADMISIÓN 30/10/2019 Roj: ATS 11403/2019 - ECLI:ES:TS:2019: 11403A (REPETIDO EN CARRERA PROFESIONAL). STS de 23 de febrero de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 611/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:611.**

Si bien ya se ha anticipado en el fundamento quinto al plasmar la STS de 18 de febrero de 2020, reiteramos que la respuesta que hemos de dar a la cuestión que nos sometió el auto de admisión es la de que la carrera profesional

horizontal forma parte de las condiciones de trabajo a que se refiere la cláusula 4ª del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE y que tiene acceso a ella el personal vinculado a la Administración por tiempo determinado que realiza las mismas funciones que el fijo de categoría comparable.

❖ **RCA 6717/2020. AUTO DE ADMISIÓN 27/01/2022. Roj: ATS 934/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:934A.**

**STC. ESTIMATORIA de 5 de julio de 2023. Roj: STS 3008/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:3008.**

❖ **RCA 652/2021. AUTO DE ADMISIÓN 07/07/2021. Roj: ATS 9612/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:9612A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1- Determinar si, a efectos de carrera profesional, debe de considerarse equiparable el personal estatutario temporal (eventual y sustituto) al personal fijo, igualdad que se reconoce al personal estatutario interino. Y ello desde la óptica 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 y la normativa nacional correspondiente.

2- Determinar si, a efectos de carrera profesional, debe considerarse discriminatorio la limitación de acceso a la misma del personal fijo sin destino definitivo y del personal temporal con respecto a los grados I a IV al exigirse tener destino definitivo como personal fijo.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 16.1 y 17 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con el artículo 40 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y 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.

**Sentencia desestimatoria de 21 de abril de 2022. Roj: STS 1537/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1537.**

**SEXTO.** - *La respuesta a la cuestión planteada por el auto de admisión.*

A la luz de cuanto hemos dicho, debemos precisar, tal como hicimos en la inicial sentencia n.º 1011/2021, de 13 de julio (recurso de casación n.º 878/2020), que el interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia reside, no en establecer si hay o no una discriminación en el acceso a la carrera profesional entre el personal estatutario interino y el personal estatutario eventual o sustituto, sino en declarar que es discriminatorio para el personal estatutario temporal eventual y sustituto en las circunstancias expuestas, su exclusión de dicho acceso, frente al personal fijo por no concurrir razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva 1999/70/CE,

que la justifiquen, como lo pone de manifiesto que se haya reconocido al personal estatutario temporal interino.

❖ **RCA 4753/2018 AUTO DE ADMISIÓN 26/11/18. Roj: ATS 12829/2018 - ECLI:ES:TS:2018: 12829A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** «si el desempeño de un puesto de trabajo como funcionario interino puede ser computado a los efectos de progresión en la carrera horizontal una vez que el funcionario adquiere la condición de personal estatutario fijo. Y ello desde la óptica 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 y la normativa nacional correspondiente».

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 40 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y el artículo 25.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con 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 los artículos 9.3 y 14 de la Constitución.

**STS de 28 de mayo de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1363/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:1363.**

Tras cuanto se acaba de decir, hemos de responder a la cuestión que nos ha sometido el auto de admisión diciendo que, conforme a la Directiva 1999/70/CE, del Consejo de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y los preceptos citados del Estatuto Marco del Personal Estatutario y de las Leyes 16 y 44/2003, el desempeño de un puesto de trabajo como interino puede ser computado a los efectos de progresión en la carrera horizontal una vez adquirida la condición de personal estatutario fijo.

❖ **RCA 5542/2020. AUTO DE ADMISIÓN 29/04/2021. Roj: ATS 5465/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:5465A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1- Determinar si, a efectos de carrera profesional, debe de considerarse equiparable el personal estatutario temporal (eventual y sustituto) al personal fijo, igualdad que se reconoce al personal estatutario interino. Y ello desde la óptica 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 y la normativa nacional correspondiente.

2- Determinar si, a efectos de carrera profesional, debe considerarse discriminatorio la limitación de acceso a la misma del personal fijo sin destino

definitivo y del personal temporal con respecto a los grados I a IV al exigirse tener destino definitivo como personal fijo.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 16.1 y 17 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en relación con el artículo 40 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y 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.

**STS de 7 de abril de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1414/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1414.**

- que, a los efectos de carrera profesional, ya sea para el acceso o para la progresión, las distintas modalidades del personal estatutario temporal deben de considerarse equiparables al personal fijo.
- que, a los efectos de carrera profesional, no puede considerarse discriminatoria la limitación de acceso a la misma del personal estatutario fijo sin destino definitivo, en los términos expuestos en el fundamento de Derecho quinto.
- En el mismo se señala que: no consideramos que exista algún tipo de discriminación en el tratamiento que el sistema de carrera profesional otorga al personal estatutario fijo por el hecho de que solo se reconozca el acceso y progreso en ella quienes tienen destino definitivo en el Servicio Gallego de Salud o entidad adscrita, con la salvedad expresa de quienes están, en situación e ingreso provisional. En el planteamiento de la Administración, nunca negado por la otra parte, solo se excluye de carrera profesional al personal estatutario que tiene la condición de fijo que presta servicios temporales en su ámbito territorial. Tal situación es acorde con la finalidad y objeto de la norma, que no es otra que regular e implantar un modelo de carrera profesional para el personal de las instituciones sanitarias públicas de Galicia.

## **6.1. DISCRIMINACIÓN ACCESO CARRERA PROFESIONAL SERMAS**

❖ **RCA 5828/2019. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021. Roj: ATS 1172/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1172A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** determinar si existe o no discriminación en el acceso a la carrera profesional en aquellos supuestos en los que el personal estatutario eventual del Servicio Madrileño de Salud resulta excluido de la posibilidad de realizar dicha carrera profesional en relación con el personal estatutario interino.

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 40 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, y en la cláusula cuarta 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.

**STS de 16 de septiembre de 2021. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 3464/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:3464.**

A la luz de cuanto hemos dicho, debemos precisar, tal como hicimos en la sentencia n.º 1011/2021, de 13 de julio (casación n.º 878/2020), que el interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia reside, no en establecer si hay o no una discriminación en el acceso a la carrera profesional entre el personal estatutario interino y el personal estatutario eventual o sustituto, sino en declarar que es discriminatorio para el personal estatutario temporal eventual y sustituto en las circunstancias expuestas, su exclusión de dicho acceso, frente al personal fijo por no concurrir razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva 1999/70/CE, que la justifiquen, como lo pone de manifiesto que se haya reconocido al personal estatutario temporal interino.

MISMA CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 878/2020. AUTO DE ADMISIÓN 21/01/2021. Roj: ATS 424/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 424A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Determinar si existe o no discriminación en el acceso a la carrera profesional en aquellos supuestos en que el personal estatutario eventual del SERMAS resulta excluido de la posibilidad de realizar dicha carrera profesional en relación con el personal estatutario interino.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 9 y 40 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

**STS de 13 de julio de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2980/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:2980.**

A la luz de cuanto hemos dicho, hemos de precisar que el interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia reside, no en establecer si hay o no una discriminación en el acceso a la carrera profesional entre el personal estatutario interino y el personal estatutario eventual, sino en declarar que es discriminatorio para este último, en las circunstancias expuestas, su exclusión de dicho acceso, frente al personal fijo por no concurrir razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva

1999/70/CE, que la justifiquen, como lo pone de manifiesto que se haya reconocido al personal estatutario temporal interino.

❖ **RCA 1845/2020. AUTO DE ADMISIÓN 18/03/2021. Roj: ATS 3437/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:3437A.**

**STS de 17 de mayo de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1928/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1928.**

Debemos, por tanto, reiterar que el interés casacional reside, no en establecer si hay o no una discriminación en el acceso a la carrera profesional entre el personal estatutario interino y el personal estatutario eventual, sino en declarar que es discriminatorio para este último, en las circunstancias expuestas, su exclusión de dicho acceso, frente al personal fijo por no concurrir razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva 1999/70/CE, que la justifiquen, como lo pone de manifiesto que se haya reconocido al personal estatutario temporal interino.

❖ **RCA 7196/2020. Roj: ATS 7825/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:7825A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** determinar si existe o no discriminación en el acceso en la carrera profesional en aquellos supuestos en que no son valorados los servicios prestados como personal estatutario eventual o de sustitución, a efectos de adquisición de los niveles de Carrera Profesional, en relación con el personal estatutario interino.

**STS de 20 de abril de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1538/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1538.**

Dijimos en nuestra sentencia n<sup>o</sup> 1011/2021 (recurso 878/2020), relativa al primero de los recursos de casación citados:

Así, nos encontramos con que, del mismo modo que se ha forjado la expresión “interinos de larga duración”, de la que nos hemos hecho eco en sentencias precedentes, cabe hablar de “eventuales de larga duración”. Una y otra sugieren una contradicción en los términos pues vienen a reflejar situaciones tan prolongadas que superan con creces el sentido de la temporalidad que las debería distinguir según la Ley 55/2003 y obedecen ambas al proceder o, mejor dicho, a la falta de este de la Administración: en un supuesto, por no proveer la plaza vacante o por no amortizarla y, en el otro, por no crearla para atender a una necesidad real permanente.

Pues bien, volviendo a la controversia que tenemos ante nosotros, el caso es que, entre los interinos y los eventuales del artículo 9 del Estatuto Marco del Personal Estatutario, no median diferencias que justifiquen un tratamiento distinto en materia de carrera profesional una vez que sabemos que su respectiva debida temporalidad se ha transformado en una permanencia



duradera efectiva desde la que ambos contribuyen a la prestación del servicio de salud. Si, además, como sucede en el caso de la Sra. Morales Palacios, lo hacen realizando la misma labor en el mismo lugar, esa falta de justificación se hace más patente.

Es menester reparar también, en que, pese a la apariencia, la demanda no esgrime la diferencia de trato entre interinos y eventuales como causa de la pretensión de la recurrente, sino que acude a ella como muestra de la discriminación prohibida por el Acuerdo Marco y la Directiva 1999/70/CE, la cual, naturalmente, no es la que se da entre dos tipos de personal temporal sino la que tiene lugar entre el personal temporal y el personal fijo.

Es de esto de lo que trata el pleito, del distinto e injustificado trato dispensado a una variedad de personal estatutario temporal respecto del personal estatutario fijo, la cual se hace más clara una vez que se ha reconocido a otro personal estatutario temporal, el interino, el derecho a la carrera profesional, ya que, como se ha explicado, no hay diferencia sustantiva entre éste y el eventual que justifique el distinto trato respecto de la carrera profesional. Y, desde luego, la razón no puede estar en que la negociación colectiva se limitase al personal estatutario interino, ya que se halla en juego un aspecto importante del régimen jurídico del personal temporal eventual en un contexto normativo en el que, como bien dice la recurrente, la Ley 55/2003, al reconocer en su artículo 40 el derecho a la carrera profesional del personal estatutario, lo predica de todo él, sin distinguir ni excluir a ninguna de sus variedades. Son, pues, plenamente aplicables la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo Marco.

❖ **RCA 1888/2021. AUTO DE ADMISIÓN 21/10/2021. Roj: ATS 13485/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:13485A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1- determinar si resulta discriminatorio que el reconocimiento de la carrera profesional al personal interino no genere efectos económicos hasta que adquiera la condición de personal estatutario fijo.

2- determinar si existe o no discriminación en el acceso a la carrera profesional en aquellos supuestos en los que el personal estatutario eventual y/o de sustitución del Servicio Madrileño de Salud resulta excluido de la posibilidad de realizar dicha carrera profesional en relación con el personal estatutario fijo.

**NORMAS JURÍDICAS.** el artículo 10 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; el artículo 9.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en relación con las cláusulas cuarta y quinta del Anexo III 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.

**STS de 14 de diciembre de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4613/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:4613.**

A la luz de cuanto hemos dicho, hemos de precisar que el interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia reside, no en establecer si hay o no una discriminación en el acceso a la carrera profesional entre el personal estatutario interino y el personal estatutario eventual, sino en declarar que es discriminatorio para este último, en las circunstancias expuestas, su exclusión de dicho acceso, frente al personal fijo por no concurrir razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva 1999/70/CE, que la justifiquen, como lo pone de manifiesto que se haya reconocido al personal estatutario temporal interino.

❖ **RCA 5781/2020. AUTO DE ADMISIÓN 08/04/2021. Roj: ATS 4632/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4632A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** determinar si existe o no discriminación en aquellos supuestos en los que, una vez adquirida la condición de personal estatutario fijo, no son valorados, a efectos de adquisición de los niveles de Carrera Profesional, los servicios previos prestados como personal eventual.

**NORMAS JURÍDICAS:** la cláusula cuarta del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999), el artículo 14 Constitución Española y la STJUE 21 de noviembre de 2018 (C-245/17).

**STS de 22 de abril de 2022. Sentencia estimatoria y desestimatoria. Roj: STS 1540/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1540.**

a partir de la sentencia n.º 1011/2021, de 13 de julio (casación n.º 878/2020), hemos reconocido el derecho del personal estatutario eventual del Servicio Madrileño de Salud a acceder a la carrera profesional y después hemos extendido ese reconocimiento a todo su personal estatutario temporal por las sentencias n.º 1140/2021, de 16 de septiembre (casación n.º 5828/2019); n.º 406/2022, de 31 de marzo (casación n.º 142/2021); y n.º 457/2022, de 20 de abril (casación n.º 146/2021), dictadas estas últimas en supuestos muy parecidos al de autos.

Por tanto, la Sra. García Vázquez tenía ese derecho desde la implantación del sistema de carrera profesional, aunque no lo contemplase el acuerdo de 25 de enero de 2007. Así lo exigía y exige el Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia de Luxemburgo, así como la interpretación conforme a ésta última de los preceptos de la Ley 55/2003 relativos a los derechos del personal estatutario, en particular de los artículos 9.5, 17.1 e), 40 y 43.2 d), que no limitan sus previsiones al de carácter temporal, sino que se refieren a todo el personal estatutario. Y la adquisición de la condición de fija no puede privarle de aquello que como eventual le correspondía pues esa circunstancia no permite ignorar el trabajo desempeñado durante el tiempo en que lo fue. Si de lo que se trata es de valorar el desempeño profesional no tiene sentido que por convertirse en fija se vea desposeída de ese bagaje

precisamente cuando de evaluar tal desempeño se trata. El cambio de status no tiene por qué comportar ese efecto.

Cuanto se ha dicho hasta aquí lleva a responder a la cuestión de interés casacional objetivo planteada por el auto de admisión del siguiente modo: existe discriminación en aquellos supuestos en los que, una vez adquirida la condición de personal estatutario fijo, no son valorados, a efectos de adquisición de los niveles de carrera profesional, los servicios previos prestados como personal eventual

❖ **RCA 146/21. AUTO DE ADMISIÓN DE 01/07/2021. Roj: ATS 10935/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:10935A. STS de 20 de abril de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1541/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1541.**

Así las cosas, no advertimos motivos para variar la solución a la que llegamos en las citadas sentencias. En efecto, el problema es el mismo: el de si, a la luz de la Directiva 1999/70/CE, cabe dar, a propósito de la carrera profesional, es decir, respecto de una de las condiciones de trabajo a que se refiere la cláusula 4 del Acuerdo Marco anexo a dicha Directiva, un tratamiento distinto a quienes realizan exactamente la misma función, solamente porque su vínculo con la Administración, en vez de fijo o temporal de interinidad, es por tiempo determinado como personal estatutario temporal de carácter eventual.

Efectivamente, ya hemos declarado que la condición de personal estatutario temporal de sustitución o eventual, como una modalidad más junto a la interinidad -que tenía reconocido el acceso a la carrera profesional en la disposición transitoria segunda del Acuerdo de 25 de enero de 2007 (al igual que hace ahora la disposición transitoria segunda del Acuerdo de 31 de julio de 2018)-, no permitía su exclusión del acceso a la carrera profesional en contraposición al personal fijo. Por tanto, pese a lo afirmado por la Administración, esas modalidades de nombramiento temporal no quedaban fuera del ámbito de aplicación del Acuerdo de 25 de enero de 2007 (y, tampoco ahora del Acuerdo de 31 de julio de 2018) y, en definitiva, sí era posible adquirir el Nivel I de carrera profesional antes del 1 de abril de 2015 (momento en que pasó a tener la condición de interino) y que, en la tesis de la Administración, era la fecha para iniciar la permanencia en el Nivel I de carrera profesional, que fue el que se le reconoció.

❖ **RCA 652/21. AUTO DE ADMISIÓN DE 07/07/2021. Roj: ATS 9612/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:9612A. STS de 21 de abril de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1537/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1537.**

A la luz de cuanto hemos dicho, debemos precisar, tal como hicimos en la inicial sentencia n.º 1011/2021, de 13 de julio (recurso de casación n.º 878/2020), que el interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia reside, no en establecer si hay o no una discriminación en el acceso a la carrera profesional entre el personal estatutario interino y el personal estatutario eventual o sustituto, sino en declarar que es discriminatorio para el personal estatutario temporal eventual y sustituto en las circunstancias expuestas, su exclusión de dicho acceso, frente al personal fijo por no concurrir razones objetivas, en el sentido

de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva 1999/70/CE, que la justifiquen, como lo pone de manifiesto que se haya reconocido al personal estatutario temporal interino.

- ❖ **RCA 142/21. AUTO DE ADMISIÓN DE 27/05/2021. Roj: ATS 7310/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:7310A. STS de 31 de marzo de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1255/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1255.**

Debemos precisar que el interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia reside, no en establecer si hay o no una discriminación en el acceso de la carrera profesional entre el personal estatutario interino y el personal estatutario eventual o sustituto, sino en declarar que es discriminatorio para el personal estatutario temporal eventual y sustituto, en las circunstancias expuestas y frente al personal estatutario fijo, la no valoración de los servicios prestados en la condición de personal estatutario temporal eventual o de sustitución para la adquisición de los diferentes niveles de carrera profesional, por no concurrir razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva 1999/70/CE, que la justifiquen, como lo pone de manifiesto que se haya reconocido al personal estatutario temporal interino.

CUARTO. - En aplicación de esa doctrina procede la estimación del recurso de casación y, con anulación de las sentencias de instancia y apelación, resolver las pretensiones ejercitadas en la instancia en el sentido de anular los actos administrativos impugnados declarando el derecho de la recurrente a que se asigne a la recurrente al Nivel II de carrera profesional.

- ❖ **RCA 5768/2020. AUTO DE ADMISIÓN 20/05/2021. Roj: ATS 6731/2021 - ECLI:ES:TS: 2021: 6731A. STS de 23 de marzo de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 1103/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1103.**
- ❖ **RCA 7773/2019. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/202. Roj: ATS 1177/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1177A STS de 7 de abril de 2022. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 1436/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1436.**
- ❖ **RCA 2567/2020. AUTO DE ADMISIÓN 28/01/2021. Roj: ATS 1302/2021 - ECLI:ES:TS:2021: 1302A Sentencia desestimatoria de fecha 7 de abril de 2022. Roj: STS 1444/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:1444.**

De modo que la respuesta a la cuestión de interés casacional es que a los efectos de la carrera profesional y con la delimitación antes realizada sobre las condiciones de trabajo, debe considerarse equiparable al personal estatutario temporal de sustitución con el personal interino, sin que concurran las razones objetivas a que se refiere la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco que para establecer distinciones entre los tipos de personal temporal. acompaña a la Directiva 1999/70/CE, referidas al personal fijo y personal temporal en general, que proporcionen una justificación adecuada y razonable.

❖ **RCA 428/2022. AUTO DE ADMISIÓN 18/05/2023. Roj: ATS 5725/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:5725A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si, a los efectos de la carrera profesional del personal al servicio de la Administración de Justicia, puede considerarse discriminatoria la limitación de acceso a la misma a los funcionarios de carrera en un régimen excepcional y transitorio, cuando, una vez conseguido el acuerdo necesario en la Mesa General de Negociación de la Función Pública, se contemple aplicar al personal interino al servicio de la Administración de Justicia, no aquel sistema específico, sino el sistema de reconocimiento de la trayectoria profesional en los mismos términos que se establezcan para el personal interino de la Administración general de la Xunta de Galicia.

**NORMAS JURÍDICAS:** los arts. 16 y 18 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, la cláusula 4 del Acuerdo Marco aprobado por la Directiva 1999/70/CE, y el artículo 14 de la Constitución Española.

## 7. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

- ❖ **RCA 6333/2018. AUTO DE ADMISIÓN 25/02/2019. Roj: ATS 1946/2019 - ECLI:ES:TS:2019: 1946A.** Doctrina del Tribunal de Justicia sobre la eficacia del Derecho de la Unión. Funcionarios interinos en situación de servicios especiales. Reconocimiento a efectos de concurso-oposición del tiempo desempeñado en dicha situación administrativa. STJUE de 20 de diciembre de 2017, C-158/2016.

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si puede declararse a los funcionarios interinos en situación de servicios especiales y, en caso afirmativo, si cabe computar en un proceso selectivo - con carácter general y sin adentrarse en el contenido de las funciones efectivamente desempeñadas - el tiempo transcurrido en dicha situación como experiencia profesional equivalente a las funciones propias de la categoría a que se concurre.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 62 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y 87 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público [actual artículo 87 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público], en relación con 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 con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión de 20 de diciembre de 2017.

**STS de 14 de octubre de 2020. Sentencia estimatoria. Roj: STS 3184/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:3184.**

Como consecuencia de lo razonado anteriormente, se declara como doctrina jurisprudencial que sí puede declararse a los funcionarios interinos en situación de servicios especiales en los casos previstos para los funcionarios de carrera en la legislación aplicable a los mismos, así como, en principio, y con carácter general, y sin adentrarnos ahora en el contenido de las funciones efectivamente desempeñadas, cuestión que debe discernirse en cada supuesto, debe computarse el tiempo transcurrido en dicha situación como experiencia profesional equivalente a las funciones propias de la categoría a que se concurre.

❖ **RCA 4531/2021. AUTO DE ADMISIÓN 1/06/2022. Roj: ATS 8417/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:8417A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** determinar, si la excedencia voluntaria por interés particular prevista en el artículo 89.2 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público es de aplicación exclusiva a los funcionarios de carrera o también resulta de aplicación a los funcionarios interinos.

**STS de 19 de enero de 2023. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 151/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:151.**

La posición de la Sala: reiteración de la doctrina manifestada en la sentencia de 17 de octubre de 2022 (recurso de casación 6526/2020) si bien aquí significa la desestimación del recurso de casación.

La Sala entiende que la excedencia voluntaria por interés particular prevista en el artículo 89.2 del Estatuto Básico del Empleado Público no resulta de aplicación a los funcionarios interinos.

## 8. PROCESOS SELECTIVOS

❖ **RCA 7196/2019. AUTO DE ADMISIÓN 22/10/2020. Roj: ATS 9409/2020 - ECLI:ES:TS: 2020:9409A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** 1ª) la determinación de si la regla de preferencia -contemplada específicamente en la disposición adicional primera del Real Decreto 896/1991, párrafo segundo in fine-, es decir, el derecho preferente de los miembros de la bolsa que tengan aprobado algún ejercicio respecto de los que no lo tengan, es aplicable cuando se trata de vacantes de interinos que no estén contempladas en la última oferta de empleo público por cuanto surgieron con posterioridad a la misma; y 2ª) si esa regla de preferencia resulta aplicable a pesar de que, en el caso de autos, no figuraba la misma en las bases de la convocatoria, sino en el Reglamento del Personal Funcionario y en el Convenio del Personal Laboral del Ayuntamiento de Sevilla.

**NORMAS JURÍDICAS:** la disposición adicional primera del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración local,

**STS de 22 de julio de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2520/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:2520.**

Como resumen de lo razonado, hemos de fijar como doctrina jurisprudencial que la regla de preferencia contemplada específicamente en la disposición adicional primera del Real Decreto 896/1991, párrafo segundo in fine, es decir, el derecho preferente de los miembros de la bolsa que tengan aprobado algún ejercicio respecto de los que no lo tengan, es aplicable tanto si se trata de vacantes que fueron objeto de inclusión en la oferta de empleo público, como si se trata de vacantes que, por haberse producido con posterioridad a la misma, no estuvieran incluidas en la última oferta de empleo público. Por otra parte, la citada regla de preferencia resulta aplicable, aunque no figure de forma explícita en las bases de la convocatoria, dada su previsión en una disposición general de rango reglamentaria y aplicación necesaria en los procedimientos de nombramiento de funcionarios interinos.

---

❖ **RCA 4507/2021. AUTO DE ADMISIÓN 29/06/2022. Roj: ATS 10102/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:10102A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Determinar si el personal estatutario interino de los servicios de salud, en virtud de su vínculo temporal, puede participar o no, mediante el sistema de libre designación, en procesos de provisión de cargos intermedios no sanitarios

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 24 del Real Decreto-Ley 1/1999, de 8 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social (vigente transitoriamente y con



rango reglamentario en virtud de la DT 6ª.1.c del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud), el art. 2 y art.9.5 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, el art. 2.3 y 78 del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, el art. 47.1.f de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común y, por último, la Cláusula 4 de la Directiva 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada.

**STS de 21 de febrero de 2023. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 506/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:506.**

1. Hemos resumido los razonamientos de la sentencia de apelación que hacemos nuestros: en lo que es la naturaleza de la relación de servicios de interinidad e inaplicabilidad al caso de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo Marco. Declaramos así, ya a los efectos del artículo 93.1 de la LJCA, que el personal estatutario interino de los Servicios de Salud -como, en general, un funcionario interino- está vinculado a la Administración de forma temporal y la causa de su nombramiento no es otra sino el desempeño provisional -interino- de ese concreto puesto en tanto esté vacante y sea necesario atenderlo.

Finalmente, y de conformidad también con el artículo 93.1 de la LJCA, se resuelve la controversia planteada confirmando la sentencia impugnada; sólo queda añadir que, respecto del régimen y configuración de las plantillas orgánicas, tratándose de las Jefaturas de Grupo de la Gerencia de Asistencia Integrada de Cuenca, lo determinante no es el cometido que asuma el titular, sino cómo se proveen tales Jefaturas y que es mediante libre designación no se discute.

---

❖ **RCA 6360/2019. AUTO DE ADMISIÓN 25/02/2021. Roj: ATS 2573/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:2573A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** (i) Si de conformidad con la cláusula 4.1 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, el derecho a la formación que se concreta en el permiso o licencia para realizar estudios sobre una materia directamente relacionada con el puesto de trabajo constituye o no una condición de trabajo aplicable a los funcionarios interinos.

(II) En caso afirmativo, si debe prevalecer el Derecho de la Unión Europea mediante su aplicación directa y el consiguiente desplazamiento del artículo 122, apartado b) del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, o si resulta necesario

el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad con respecto a dicha norma del ordenamiento jurídico interno.

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 14 de la Constitución y la cláusula 4.1 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.

**STS de 15 de noviembre de 2021. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4315/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:4315.**

Sentado lo anterior, para que esta Sala -contra cuyas sentencias no cabe ulterior recurso- pueda dejar de aplicar una norma con rango de ley por reputarla contraria al Derecho de la Unión Europea, es preciso que dicha incompatibilidad normativa resulte palmaria; y ello porque, si existe alguna sombra de duda al respecto, no cabe eludir el mandato del art. 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de plantear la correspondiente cuestión prejudicial. En este punto entra en juego la llamada «doctrina del acto claro y del acto aclarado», establecida en su día por la sentencia Cilfit de 6 de octubre de 1982 (C-283/81): el deber de planteamiento de cuestión prejudicial cesa allí donde el significado y alcance de la norma de la Unión Europea es inequívoco (claro), o ha sido ya objeto de interpretación por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (aclarado). Pues bien, a la vista de cuanto se ha razonado más arriba, el apartado primero de la cláusula 4 del Acuerdo Marco -en especial, si se lee juntamente con el apartado segundo de la cláusula 6- no deja margen lógico alguno para sostener que es compatible con una norma nacional que obliga a denegar una licencia de estudios relacionados con el puesto de trabajo por el mero hecho de que el solicitante no es funcionario de carrera (empleado fijo), sino funcionario interino (empleado no fijo). Así, hay acto claro y, en consecuencia, debe dejar de aplicarse el art. 122 del Decreto Legislativo 1/1997 para que la prohibición de discriminación establecida en la cláusula 4 del Acuerdo Marco despliegue plena eficacia.

SEXTO. - Cabe, así, dar respuesta a las dos cuestiones declaradas de interés casacional objetivo por el auto de admisión de este recurso de casación. Por un lado, debe entenderse que la regulación de las licencias para realizar estudios sobre materias relacionadas con el puesto de trabajo entra dentro de la idea de «condiciones de trabajo», a efectos de la cláusula 4 del Acuerdo Marco. Por otro lado, cuando -como ocurre en el presente caso con el art. 122 del Decreto Legislativo 1/1997- hay una norma nacional con rango de ley que de manera inequívoca resulta incompatible con una norma de la Unión Europea dotada de eficacia directa, es preceptivo inaplicar la norma nacional, tal como exige la constante jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea desde la arriba mencionada sentencia Simmenthal.

-----

❖ **RCA 434/2022. AUTO DE ADMISIÓN 20/04/2022. Roj: ATS 5738/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:5738A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** <<si en los procedimientos de selección de personal y configuración de las bolsas de trabajo del personal interino o laboral temporal, la prestación de servicios con carácter temporal durante la situación de crisis sanitaria derivada del COVID 19, puede justificar una diferente baremación del tiempo de servicios prestados en los mismos puestos de trabajo y con idénticas funciones, respecto del desempeñado, con carácter temporal durante el periodo de tiempo no afectado por la crisis sanitaria>>.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 14, 23.2 y 103 de la Constitución Española. Todo ello, sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otros si así lo exigiere el debate finalmente trabado en el recurso.

**STS de 20 de diciembre de 2022. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 4644/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:4644**

La regulación de la selección del “personal estatutario temporal”, en el artículo 33 del Estatuto Marco, debe efectuarse, con carácter general, a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, procedimientos que se basarán en todo caso en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia, publicidad y celeridad y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto

Estos principios no resultan lesionados, ni son incompatibles con el establecimiento de un procedimiento de emergencia para caso de pandemia, premiando con una mayor puntuación a aquellos que ya han prestado servicios en dicha situación de emergencia sanitaria, pues, además de ser un estímulo para realizar el trabajo en condiciones tan adversas, han estado desempeñando su función asistencial en unas circunstancias difíciles, que han proporcionado una experiencia asistencial innegable para desempeñar un trabajo intenso, realizado bajo presión, que no puede desdeñarse.

En definitiva, el artículo 23.2 CE cuando garantiza que las disposiciones que regulan los procesos de selección no sean discriminatorias y, por tanto, no traten de forma distinta a las situaciones que son iguales, no puede aplicarse cuando concurren diferencias que evidencian una justificación objetiva y razonable, que en todo caso ha de resultar proporcionada. Se trata, en definitiva, de no apartarse de los criterios de selección objetivos, generales y abstractos, que no pueden ser previstos ad personam o desvinculados de los principios de mérito y capacidad, o bien, en fin, que puedan ser tildados simplemente de arbitrarios. Lo que no concurre en este caso, pues la prestación de servicios sanitarios en tiempos de pandemia no es un situación igual ni comparable a la que tiene lugar cuando se prestan sin las circunstancias que se anudan a ese tipo de emergencias.

-----  
**❖ RCA 2650/2021. AUTO DE ADMISIÓN 21/10/2021. Roj: ATS 13459/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:13459A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** <<si la fecha de presentación de una solicitud en el Registro Electrónico General de la Administración General del Estado es la que se debe tener en cuenta como “dies a quo” a la hora de computar los plazos previstos en la correspondiente normativa, en aquellos supuestos de solicitudes que no cuenten con un procedimiento electrónico o formulario normalizado en la sede electrónica del Departamento Ministerial competente>>.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 16, 31.2 y 117.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; los artículos 37 y 38 del Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento actuaciones y funcionamiento del sector público por medios electrónicos; y los artículos 1 y 9 Orden HAP/566/2013, de 8 de abril, por la que se regula el Registro Electrónico Común. Sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otras si así lo exigiera el debate finalmente trabado en el recurso (art. 90.4 LJCA).

**STS de 25 de octubre de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 3800/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:3800.**

En consecuencia, en el caso examinado, la presentación se hace ante la Administración General del Estado, mediante la entrada del documento en el registro electrónico común que constituye el “dies a quo” (28 de diciembre de 2018), que gestiona ese registro y que también, insistimos, es la competente para resolver sobre la solicitud de suspensión administrativa, aunque se trate de órganos administrativos diferentes, pues la referencia al órgano competente ha desaparecido de la norma que contiene el artículo 117.3 de la Ley 39/2015, y ha sido sustituido por la Administración competente. Sin que tenga relevancia, en los términos que antes hemos expuesto, que el registro electrónico comprenda, además de la Administración General del Estado como única Administración, a los Organismos públicos dependientes de la misma.

Procede, en consecuencia, y sin integrar los hechos pues las cuestiones aquí suscitadas son estrictamente jurídicas, estimar el recurso de casación y estimar en parte el recurso contencioso administrativo, pues esta Sala, atendida la cuestión de interés casacional suscitada, y los contornos de la relación de servicio que mantuvo el recurrente con la Administración para el concreto programa de carácter temporal “Reubicación y reasentamiento de refugiados en España” cuya ejecución determinó el cese, considera que no procede acoger la solicitud, que no justifica, ni pidió prueba al respecto en la instancia, sobre los derechos profesionales, administrativos y económicos a los que simplemente

alude. Del mismo modo que tampoco procede considerar que nuestro pronunciamiento haya de aplicarse a todos los destinatarios del acto de cese, pues ni fueron parte en el recurso contencioso administrativo ni en el presente recurso de casación.

-----  
**❖ RCA 2996/2022. AUTO DE ADMISIÓN 11/10/2022. DERECHOS FUNDAMENTALES. Roj: ATS 14253/2022 - ECLI:ES:TS:2022:14253A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** se determine si, en la selección de los empleados públicos temporales tramitadas a través de los servicio de empleo de las administraciones públicas y por la que basta para la selección el cumplimiento de los requisitos específicos de la oferta de empleo público fijados por el órgano convocante y la disponibilidad, resulta compatible con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad establecer, como criterio de desempate, el relativo a la prioridad de la inscripción de los candidatos en la oferta de empleo público.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 14 y 23 de la Constitución y el artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

**STS de 23 de mayo de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2176/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:2176.**

De acuerdo con cuanto acabamos de decir, la respuesta a la cuestión que nos ha sometido el auto de admisión ha de ser que el servicio de empleo en su labor de intermediación puede servirse como criterio de desempate de la prioridad en la presentación de solicitudes para una determinada oferta procedente de las Administraciones Públicas siempre que a la igualdad que lo hace necesario se haya llegado mediante la aplicación de criterios coherentes con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

MISMA CUESTION EN:

- ❖ RCA 4579/2022. AUTO DE ADMISIÓN 22/06/2023. Roj: ATS 8728/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:8728A.**
- ❖ RCA 3794/2022. AUTO DE ADMISIÓN 22/06/2023. Roj: ATS 8727/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:8727A.**
- ❖ RCA 3387/2022. AUTO DE ADMISIÓN 22/06/2023. Roj: ATS 8738/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:8738A.**
- ❖ RCA 6690/2022. AUTO DE ADMISIÓN 06/07/2023. Roj: ATS 9823/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:9823A.**
- ❖ RCA 3866/2022. AUTO DE ADMISIÓN 06/07/2023. Roj: ATS 10224/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:10224A.**
- ❖ RCA 8058/2022. AUTO DE ADMISIÓN 26/01/2023. STS de 11 de octubre de 2023. Sentencia estimatoria**

El problema jurídico planteado en este recurso de casación es efectivamente idéntico al que se afrontó en el recurso de casación nº 2996/2022, ya resuelto mediante nuestra sentencia nº 661/2023, de 23 de mayo. La única diferencia es que allí se discutía directamente, al margen de cualquier acto de aplicación, sobre la adecuación a las exigencias constitucionales de la Instrucción 1/2021. Dijimos entonces:... De acuerdo con cuanto acabamos de decir, la respuesta a la cuestión que nos ha sometido el auto de admisión ha de ser que el servicio de empleo en su labor de intermediación puede servirse como criterio de desempate de la prioridad en la presentación de solicitudes para una determinada oferta procedente de las Administraciones Públicas siempre que a la igualdad que lo hace necesario se haya llegado mediante la aplicación de criterios coherentes con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

❖ **RCA 559/2023. AUTO DE ADMISIÓN 22/11/2023.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Determinar si cuando se trata de desarrollar un programa temporal para el que hacen falta unas funciones concretas que no recogen los Cuerpos de funcionarios creados, se hace necesario crear uno nuevo, o, dado ese carácter temporal del programa, y su falta de vocación de permanencia, no se hace necesaria dicha creación y es posible cubrir dichas tareas por funcionarios interinos, adscritos o no, a los Cuerpos existentes, pero primando, en la convocatoria, la formación o titulación que se necesita.

ii. En el caso de que no sea necesario crear un nuevo Cuerpo, determinar los límites existentes para la Administración convocante, en relación con las titulaciones o másteres a exigir en las convocatorias de selección de personal temporal, que permitan la existencia de este tipo de convocatorias en las que, como hemos dicho, no sería necesario la creación de un Cuerpo funcional nuevo.

**NORMAS JURÍDICAS:** Artículos 10.1.c), 10.2, 55.2 y 56.3 del Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

## 9. VALORACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS.

❖ **RCA 2887/2021. AUTO DE ADMISIÓN 2/12/2021. Roj: ATS 16147/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:16147A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si en un proceso de funcionarización y promoción interna del personal laboral fijo, convocado al amparo de la DT 2ª del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se pueden valorar de modo diferente como mérito en la fase de concurso la antigüedad dependiendo de que los servicios se hayan prestado en la condición de personal laboral fijo o temporal y, en su caso, determinar si existe o no discriminación. Y ello desde la óptica 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 y la normativa nacional correspondiente.

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 14.c) y DT 2ª del EBEP, en relación con 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.

**Sentencia desestimatoria de 18 de julio de 2022. Roj: STS 3137/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:3137.**

De modo que se trata de un proceso selectivo mediante el sistema de concurso-oposición, primero la oposición y luego el concurso, que se enmarca en el proceso de funcionarización diseñado por la disposición transitoria segunda del TRLEBEP y las bases reguladoras del proceso selectivo, que permite la reconversión del personal laboral fijo en funcionario de carrera, mediante unas pruebas selectivas que revestían, por la funcionarización que comportaba, un carácter singular y único. Todo ello se traduce en que la valoración de los servicios prestados en general tiene una incidencia secundaria, pues lo relevante, y determinante en este caso, era la prestación de servicios en ese único puesto de trabajo desde la entrada en vigor del EBEP de 2007 como personal laboral fijo, que exige la transitoria segunda, que es lo que evidencia la adecuación al puesto de trabajo, con independencia del vínculo con la Administración anterior a 2007.

No se hace, por tanto, una valoración diferente en función del vínculo contractual entre el empleado público y la Administración, sin atender a la naturaleza del trabajo realizado, pues es precisamente el contenido de las funciones realizadas, que se refieren a ese mismo puesto de trabajo, las que resultan relevantes para obtener la puntuación.

Pero es que, además, los servicios prestados con anterioridad a ese año, 2007, no tuvieron ninguna incidencia en el proceso de funcionarización para la adjudicación de la plaza convocada, como seguidamente veremos.

El puesto de trabajo que se va a cubrir por funcionario público tras el proceso selectivo es el mismo que ya viene desempeñando, al menos, desde 2007 como personal laboral fijo. Las razones objetivas, por tanto, resultan de la singularidad y excepcionalidad del proceso de funcionarización, previsto en la disposición transitoria segunda del TRLEBEP, toda vez que la antigüedad o experiencia relevante, en este tipo de procesos, es la que se adquiere mediante el desempeño de ese mismo puesto de trabajo, desde 2007, y que seguirá desempeñando, tras la superación de las pruebas, como funcionario público.

El empleado laboral fijo, por tanto, únicamente podía presentarse a la plaza correlativa al puesto que ya ocupaba a la entrada en vigor del EBEP de 2007, y no concurría, por tanto, con otros laborales fijos que se presentaban a sus respectivas plazas. Este personal laboral fijo podría haber prestado servicios antaño como laboral temporal o laboral fijo. Pero la ausencia de concurrencia para una misma plaza impide que tenga lugar un trato discriminatorio.

... En fin, la propia disposición transitoria segunda del TRLEBEP señala que se deberán valorar a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y “las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición”. De modo que en este tipo de procesos debe también valorarse el esfuerzo adicional que se aprecia cuando se superan las correspondientes pruebas selectivas.

Esta valoración de las pruebas selectivas superadas para ser personal laboral fijo, que impone la indicada disposición transitoria, debería realizarse de forma independiente y separada, en las bases reguladoras, mediante una previsión expresa, específica y separada, que estableciera una puntuación adicional derivada de la superación de la prueba de selección. Pero en las circunstancias descritas esa falta de diferenciación tampoco ha tenido consecuencias discriminatorias.

**SÉPTIMO. - La conclusión**

Procede desestimar el recurso de casación, toda vez que la diferencia de puntuación por los servicios prestados del personal laboral fijo y del temporal para la fase de concurso ha resultado irrelevante, pues no ha producido efectos discriminatorios, atendida la naturaleza, configuración y excepcionalidad del proceso de funcionarización seguido. Téngase en cuenta que, la falta de concurrencia competitiva ha impedido una situación lesiva del derecho a la igualdad, a los efectos de la vulneración 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.

**RELACIONADO CON:**

**❖ RCA 744/2021. AUTO DE ADMISIÓN 3/02/2022. PERSONAL DOCENTE. Roj: ATS 993/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:993A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Revisar, precisar Revisar, precisar y en su caso matizar la jurisprudencia sobre los criterios adoptados en el RD



1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y otros procedimientos de provisión de plazas a cubrir por los mismos, concretamente si resulta justificado objetivamente y no es discriminatorio el criterio de no otorgar valoración alguna por antigüedad por los servicios prestados por el personal funcionario de carrera, en cuanto a los desempeñados como funcionario interino y en prácticas, por tanto anteriormente a su nombramiento como funcionario de carrera, y si tal criterio es conforme con 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.

**NORMAS JURÍDICAS:** las contenidas en el artículo 19, y en los apartados 1.1 y 1.2 de los Anexos I y II y la disposición final segunda del Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, que regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre el personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y otros procedimientos provisión de plazas a cubrir por los mismos.

**STS de 21 de julio de 2022. Sentencia desestimatoria. Roj: STS 3176/2022 - ECLI:ES:TS:2022:3176.**

La cuestión de interés casacional que determinó la admisión del presente recurso nos conduce a determinar si no resulta discriminatorio y, por tanto, está justificado que no se tomen en consideración los servicios prestados como funcionario interino y sí los relativos a los funcionarios de carrera, cuando se trata de los mismos puestos de trabajo.

Pues bien, nuestra jurisprudencia reciente ha dado respuesta a la expresada cuestión, concluyendo que, a tenor de lo dispuesto en 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 lo declarado en la jurisprudencia del TJUE dictada al respecto, resulta discriminatorio valorar los servicios prestados como funcionario de carrera y no valorar los servicios prestados por el funcionario interino, en los mismos puestos de trabajo. Del mismo modo que también lo es valorar de forma diferente unos u otros servicios, premiando los prestados como funcionario de carrera en relación con los realizados como funcionario interino, cuando el puesto de trabajo ocupado y el trabajo materialmente desempeñado ha sido el mismo.

Prueba de la conclusión que adelantamos son, entre otras muchas, las sentencias siguientes:

1.- La sentencia de 6 de marzo de 2019 (recurso de casación núm. 4753/2018) declara que: <la carrera profesional establecida en los acuerdos ratificados por el acuerdo del Consejo de Gobierno de las Islas Baleares de 8 de mayo de 2015 está incluida en el concepto “condiciones de trabajo” de la cláusula 4ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE referida al principio de no discriminación, y a los efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicable a los funcionarios interinos y al personal laboral temporal, al que viene

referida la actuación impugnada. (...) que existe discriminación de este personal por condicionarse su participación en la carrera profesional diseñada en el acuerdo recurrido a la circunstancia de haber superado un proceso de ingreso y, por tanto, a la adquisición previa de la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo, ello por no admitirse que ese condicionamiento integre una causa objetiva que justifique la diferencia de trato>>. Se declara, por tanto, contraria a Derecho <<la actuación impugnada en la medida en que excluye a los funcionarios interinos y al personal laboral temporal del régimen de carrera profesional>>.

2.- La sentencia de 14 de octubre de 2020 (recurso de casación núm. 6333/2018) declara, aunque respecto de la valoración de los servicios especiales del personal interino que respecto a la consideración de condición de trabajo de la situación de servicios especiales, que: <<la interpretación del art. 10.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que dispone que «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» debe realizarse en los términos que equiparan la concesión y alcance de la situación de servicios especiales a los funcionarios interinos y, por ende, al personal estatutario interino, puesto que, según declara la citada sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017 «La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye de manera absoluta la concesión a un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de desempeñar un cargo político representativo, de un permiso en virtud del cual la relación de trabajo se suspende hasta la reincorporación de este trabajador al dejar de desempeñar el mencionado cargo, mientras que reconoce este derecho a los trabajadores fijos>>. Fijando como respuesta a la cuestión de interés casacional que: <<sí puede declararse a los funcionarios interinos en situación de servicios especiales en los casos previstos para los funcionarios de carrera en la legislación aplicable a los mismos, así como, en principio, y con carácter general, y sin adentrarnos ahora en el contenido de las funciones efectivamente desempeñadas, cuestión que debe discernirse en cada supuesto, debe computarse el tiempo transcurrido en dicha situación como experiencia profesional equivalente a las funciones propias de la categoría a que se concurre>>.

3.- Las sentencias de 28 de mayo de 2020 (recurso de casación núm. 4753/2018), 20 de abril de 2022 (recurso de casación núm. 146/2021), y 5 de mayo de 2022 (recurso de casación núm. 4915/2020), y en los precedentes que allí se citan, declaran, respecto del personal estatutario, que: <<el caso es que, entre los interinos y los eventuales del artículo 9 del Estatuto Marco del Personal Estatutario, no median diferencias que justifiquen un tratamiento distinto en materia de carrera profesional una vez que sabemos que su respectiva debida temporalidad se ha transformado en una permanencia duradera efectiva desde la que ambos contribuyen a la prestación del servicio de salud. Si, además, como sucede en el caso de la Sra. (...), lo hacen realizando la misma labor en el mismo lugar, esa falta de justificación se hace más patente. (...) Es de esto de lo que trata el pleito, del distinto e injustificado trato dispensado a una variedad de

personal estatutario temporal respecto del personal estatutario fijo, la cual se hace más clara una vez que se ha reconocido a otro personal estatutario temporal, el interino, el derecho a la carrera profesional, ya que, como se ha explicado, no hay diferencia sustantiva entre éste y el eventual que justifique el distinto trato respecto de la carrera profesional>>. Concluye reiterando que ya <<hemos declarado que la condición de personal estatutario temporal de sustitución o eventual, como una modalidad más junto a la interinidad -que tenía reconocido el acceso a la carrera profesional en la disposición transitoria segunda del Acuerdo de 25 de enero de 2007 (al igual que hace ahora la disposición transitoria segunda del Acuerdo de 31 de julio de 2018)-, no permitía su exclusión del acceso a la carrera profesional en contraposición al personal fijo. Por tanto, pese a lo afirmado por la Administración, esas modalidades de nombramiento temporal no quedaban fuera del ámbito de aplicación del Acuerdo de 25 de enero de 2007 (y, tampoco ahora del Acuerdo de 31 de julio de 2018) y, en definitiva, sí era posible adquirir el Nivel I de carrera profesional antes del 1 de abril de 2015 (momento en que pasó a tener la condición de interino) y que, en la tesis de la Administración, era la fecha para iniciar la permanencia en el Nivel I de carrera profesional, que fue el que se le reconoció>>.

4.- La sentencia de 15 de abril de 2021 (recurso de casación núm. 4323/2019) declara, en el ámbito docente, que de la Cláusula 4 del Acuerdo Marco se desprende que: << la valoración de la antigüedad y, por consiguiente, de los servicios prestados en el pasado debe ser la misma para los trabajadores fijos y los de duración determinada. Esta contraposición entre trabajadores fijos y de duración determinada es un concepto autónomo del Derecho de la Unión Europea, dentro del cual deben enmarcarse las diferencias que las legislaciones nacionales establezcan entre unos trabajadores y otros por razón de la estabilidad en el empleo. Dado que la aplicabilidad de la Directiva 1999/70/CE a convocatorias en el empleo público como la aquí examinada está fuera de discusión, es claro que la distinción entre personal estatutario fijo y personal interino en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha es subsumible en la mencionada contraposición entre trabajadores fijos y de duración determinada. La consecuencia de todo ello es que la valoración de los servicios pasados no puede ser diferente simplemente por haber sido prestados en una condición u otra. Sólo si hay «razones objetivas», cabe apartarse de esta regla general de igualdad de valoración>>.

5.- La sentencia de 18 de julio de 2022 (recurso de casación núm. 2887/2021) señala que: <<esta diferencia de trato que tiene lugar al realizar la valoración de los méritos no resulta conforme con 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, toda vez que se pone en mejor situación a quien en el pasado prestó servicios como personal laboral fijo, respecto de quien fue personal laboral temporal. (...). En concreto, la citada Directiva que debemos aplicar en virtud de los principios de eficacia directa y primacía del Derecho Europeo, establece en la Cláusula 4 del Acuerdo Marco, en lo relativo “a las condiciones de trabajo”, que 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. (apartado 1). Añadiendo que 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 (apartado 4). (...). Y, aunque, en el caso examinado, el personal laboral temporal no puede participar en las pruebas selectivas, lo que no se cuestiona, los efectos de la temporalidad pasada podrían proyectarse en la valoración actual de los méritos que, sobre la prestación previa de servicios, prevén las bases reguladoras del proceso selectivo>>.

#### **CUARTO. - La evolución de nuestra jurisprudencia por la invocación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.**

La relación contenida en el fundamento anterior pone de manifiesto el estado actual de nuestra jurisprudencia sobre la valoración de los servicios prestados como funcionario de carrera, personal fijo, y como funcionario interino o personal de duración determinada. Sin embargo, esta equiparación culmina la evolución de nuestra jurisprudencia más antigua en la que consideramos que la falta de valoración del tiempo que estuvo un funcionario de carrera ejerciendo la docencia como funcionario interino no vulneraba la igualdad, el mérito y la capacidad (artículos 14 y 23.2 de la CE), respecto de la única valoración de los servicios prestados como funcionario de carrera. Ahora, sin embargo, esta Sala viene declarando que la valoración de los servicios prestados ha de comprender tanto los prestados por funcionarios de carrera tras superar el correspondiente proceso de selección, como los prestados por dichos funcionarios cuando eran personal interino.

Así es, si comparamos las sentencias relacionadas en el anterior fundamento tercero y nuestra jurisprudencia anterior, de la que es exponente la sentencia de 9 de junio de 2014 (recurso contencioso-administrativo núm. 272/3013) citada en la instancia, que desestimó el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra el Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y otros procedimientos de provisión de plazas a cubrir por los mismos, advertimos que ese cambio de doctrina jurisprudencial ha sobrepasado la literalidad del citado Real Decreto.

Esta evolución de la doctrina tradicional se produce tras la generalizada invocación ante los órganos jurisdiccionales nacionales 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. Sobre todo tras la consolidación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictada en la interpretación y aplicación de la Cláusula 4 de ese Acuerdo.

Así es, la Cláusula 4 establece, al regular el principio de no discriminación, que en lo relativo 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” (apartado 1). Añadiendo que “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” (apartado 4).

Especial relevancia tiene al respecto la interpretación de la expresada Cláusula 4, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011, asunto C-177/10, “Rosado Santana”, y las posteriores que consolidan el criterio, cuando declara que: “la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y el Acuerdo marco que figura en el anexo de ésta deben interpretarse en el sentido de que, por un lado, se aplican a las relaciones de servicio de duración determinada y a los contratos celebrados por los órganos de la Administración y el resto de entidades del sector público, y, por otro, exigen que se excluya toda diferencia de trato entre los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos comparables de un Estado miembro basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, justifiquen un trato diferente”.

Añadiendo que: “la cláusula 4 de dicho Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a que los períodos de servicio cumplidos por un funcionario interino de una Administración Pública no sean tenidos en cuenta para el acceso de éste, que entre tanto ha tomado posesión como funcionario de carrera, a una promoción interna en la que sólo pueden participar los funcionarios de carrera, a menos que dicha exclusión esté justificada por razones objetivas, en el sentido del apartado 1 de dicha cláusula. El mero hecho de que el funcionario interino haya cumplido dichos períodos de servicio sobre la base de un contrato o de una relación de servicio de duración determinada no constituye tal razón objetiva”.

El criterio que expone la citada sentencia, lejos de haberse modulado con posterioridad, ha resultado reafirmado y consolidado en la jurisprudencia posterior del TJUE, hasta la reciente Sentencia del TJUE de 30 de junio de 2022, asunto C-192/2021, cuando recuerda que: “es preciso subrayar que del tenor de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco se desprende que basta con que los trabajadores con un contrato de duración determinada de que se trate sean tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentren en una situación comparable para que los primeros puedan reivindicar que se les aplique dicha cláusula (sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, apartado 31)”. Reiterando que “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 caractericen la condición de trabajo de que se trate, 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 particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada 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 (sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, apartado 40 y jurisprudencia citada)".

QUINTO. - La conclusión

La valoración de los servicios prestados como funcionario de carrera, personal fijo, y como funcionario interino o personal de duración determinada, no pueden ser objeto de valoración diferente, ya sea obviando el trabajo desarrollado por los funcionarios interinos, ya sea confiriendo al mismo menor puntuación, siempre y cuando se refieren a los mismos puestos de trabajo mediante la realización de estas o asimiladas funciones. La solución contraria a la expuesta supondría incurrir en un trato discriminatorio que proscribiera 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, a tenor de la jurisprudencia del TJUE en los términos expuestos en el fundamento anterior.

MISMA CUESTIÓN EN:

---

- ❖ **RCA 1820/2021. AUTO DE ADMISIÓN 24/02/2022. STS DE 22/11/2022. Roj: STS 4169/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:4169.**
- ❖ **RCA 3906/2021. AUTO DE ADMISIÓN 11/05/2022. STS DE 22/11/2022. Roj: STS 4305/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:4305.**

-----

- ❖ **RCA 756/2022. AUTO DE ADMISIÓN 06/10/2022. Roj: ATS 13930/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:13930A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** que se determine si, en los supuestos en los que la normativa vigente admite la sustitución del período de vacaciones anual por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios, resulta discriminatorio que, para el personal temporal, en relación con el personal fijo comparable, no se contemple que dicho periodo deba computar como tiempo efectivo de prestación de servicios.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículo 1 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, 1 del Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, 25 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del Empleado público,

y 30, 31, 33 y 53 de Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

## 10. OTROS SUPUESTOS

❖ **RCA 7539/2021. AUTO DE ADMISIÓN 22/09/2021. Roj: ATS 13039/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:13039A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** determinar si el procedimiento de regularización del personal estatutario temporal eventual que ha concatenado nombramientos por un periodo acumulado de 12 o más meses en un periodo de 2 años, mediante el cambio en la modalidad de su nombramiento a personal estatutario temporal interino o de sustitución, supone una vulneración de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad por no contemplar al personal inscrito en la Bolsa de Empleo como demandante de empleo.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 9.2 y 9.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

-----

### 10.1. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

❖ **RCA 987/2021. AUTO DE ADMISIÓN 11/11/2021. Roj: ATS 14725/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:14725A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si constituye una discriminación por razón de sexo (art. 14 de la Constitución española), la actuación administrativa que, ante la situación de incapacidad temporal por embarazo de una profesional sanitaria integrada en la bolsa de empleo, a la que correspondería un nombramiento como personal estatutario temporal, posterga la efectividad de dicho nombramiento a la finalización de la situación de baja por incapacidad temporal y del posterior permiso de maternidad, y no reconoce a la trabajadora temporal, respecto a ese periodo de tiempo en que se demoró la efectividad del nombramiento, ningún efecto distinto al mero computo como experiencia profesional a efectos de procesos selectivos de esa misma Administración sanitaria.

**NORMAS JURÍDICAS:** Los artículos 14 de la Constitución, y los artículos 3, 8, 3, 51 a), b) y f) de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Punto IV 11.5.5 y 6 de la resolución de 21 de junio de 2010, de la Dirección de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud.

**STS de 23 de noviembre de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 4337/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:4337.**

Si bien aquí la pregunta se formula de manera diferente su razón de ser es la misma por lo que reiteramos lo ya dicho con anterioridad en el sentido de que resulta contrario al principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española no formalizar el contrato de trabajo a una mujer que no se incorpora al puesto de trabajo, ofertado y aceptado, por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal derivada de embarazo, sin que pueda diferirse su contratación al momento en que cause alta si persiste la necesidad que lo motivó cuando por razones temporales no podría llegar a concurrir esa situación.

SÉPTIMO. - La respuesta en el caso de autos.

A la vista de lo argumentado en los razonamientos precedentes procede la estimación del recurso de casación, anular las sentencias aquí impugnadas, es decir tanto la del Juzgado como la dictada en apelación y resolver las cuestiones planteadas en el pleito.

Por ello estimamos el recurso contencioso administrativo y declaramos la nulidad de las resoluciones administrativas impugnadas en la instancia por ser contrario a Derecho no formalizar la relación laboral de empleo temporal de por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal derivada de embarazo y diferir la contratación al momento en que causara el alta si persistiera la necesidad que motivó el llamamiento de la bolsa de empleo, a sabiendas de que esa situación no se produciría dentro del periodo de tiempo a que hubiese alcanzado nombramiento temporal indebidamente frustrado.

Se declara también el derecho de la Sra. a todas las consecuencias administrativas y profesionales derivadas de la anulación de los actos impugnados.

MISMA CUESTIÓN EN:

❖ **RCA 6021/2021. AUTO DE ADMISIÓN 29/07/2021. Roj: ATS 14762/2021 - ECLI:ES:TS: 2021:14762A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** si resulta contrario al principio de igualdad (art. 14 CE) la no formalización del contrato de mujer que no se incorpora a puesto ofertado por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal derivada de embarazo, difiriendo su contratación al momento en que cause alta, si persiste la necesidad que lo motivó.

**NORMAS JURÍDICAS:** los artículos 10, 14, 23.2 de la Constitución española; los artículos 6.1 y 8 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; los artículos 2.1, 2.3 y 3 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación



y a la promoción de profesionales, sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otras si así lo exigiere el debate finalmente trabado en el recurso, ex artículo 90.4 de la LJCA.

**STS de 16 de junio de 2022. Sentencia estimatoria. Roj: STS 2454/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:2454.**

QUINTO.- Trasladando a nuestro caso la anterior argumentación y la doctrina jurisprudencial, la respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo debe ser que: resulta contrario al principio de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española no formalizar el contrato de trabajo a una mujer que no se incorpora al puesto de trabajo, ofertado y aceptado, por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal derivada de embarazo, sin que pueda diferirse su contratación al momento en que cause alta si persiste la necesidad que lo motivó cuando por razones temporales no podría llegar a concurrir esa situación.

-----

## **10.2. ADMINISTRACIÓN LOCAL**

❖ **RCA 4839/2021. AUTO DE ADMISIÓN 31/05/2021. Roj: ATS 8373/2022 - ECLI:ES:TS: 2022:8373A.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** determinar si el derecho de los funcionarios electos como miembros de las corporaciones locales, sin dedicación exclusiva en dicha condición, a la permanencia en el mismo puesto de trabajo en el centro o centros de trabajo públicos o privados en los que estuvieran prestando servicios en el momento de la elección, es extensible a quienes están unidos por vínculo estatutario temporal con nombramiento interino, o, por el contrario, se reconoce únicamente a quienes mantienen vínculo estatutario fijo o son funcionarios de carrera.

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 74.3 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otra u otras si así lo exigiere el debate finalmente trabado en el recurso.

**STS de 12 de enero de 2023. Sentencia estimatoria. Roj: STS 115/2023 - ECLI:ES:TS: 2023:115.**

Por tanto, el artículo 74.3 de la LRBRL no puede invocarse para amparar esa anomalía pues el puesto funcional no es lo que directamente tutela ese precepto sino el ejercicio, sin obstáculo, de la función representativa: este es su objeto de tutela y para ello impide la movilidad del funcionario por iniciativa de la Administración, pero no impide que la Administración cubra el puesto vacante con un funcionario de carrera o personal estatutario fijo. Prueba de lo dicho es

que el cese de un interino por las razones expuestas no impide que siga ejerciendo sus funciones de concejal que, repetimos, es lo que tutela el artículo 74.3 de la LRBRL.

Entenderlo de otra forma llevaría a obviar la jurisprudencia que considera abusivo mantener situaciones de larga temporalidad existiendo una vacante real e implicaría erigir el artículo 74.3 de la LRBRL en impedimento para la recta ordenación del empleo público: bastaría que el concejal que es funcionario interino o personal estatutario interino sea reelegido en sucesivas convocatorias para que se perpetúe esa situación de temporalidad.

A efectos del artículo 93.1 de la LJCA declaramos que la garantía de la función representativa que prevé el artículo 74.3 de la LRBRL en principio puede ser aplicada a los funcionarios interinos o al personal estatutario interino, si bien no puede ser obstáculo para que la Administración ponga fin a su relación de servicios bien por amortización de la plaza o bien por cobertura mediante funcionarios de carrera o personal estatutario fijo.

-----

### 10.3 INCOMPATIBILIDADES

#### ❖ **RCA 2971/2021. AUTO DE ADMISIÓN 20/09/2023.**

**CUESTIÓN DE INTERÉS CASACIONAL:** Determinar si el periodo de inactividad laboral en las relaciones laborales del personal temporal discontinuo, debe considerarse como desempeño de actividad en el sector público y, como tal, sujeto en consecuencia al régimen de incompatibilidades regulado en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

**NORMAS JURÍDICAS:** el artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.