



Roj: **STSJ GAL 6560/2020 - ECLI:ES:TSJGAL:2020:6560**

Id Cendoj: **15030330012020100590**

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

Sede: **Coruña (A)**

Sección: **1**

Fecha: **11/11/2020**

Nº de Recurso: **293/2020**

Nº de Resolución: **585/2020**

Procedimiento: **Recurso de apelación**

Ponente: **BENIGNO LOPEZ GONZALEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

T.S.X.GALICIA CON/AD SEC.1

A CORUÑA

SENTENCIA : 00585/2020

Ponente: D. BENIGNO LOPEZ GONZALEZ

Recurso: Apelación 293/2020

Apelante: Juana

Apelada: DIPUTACION PROVINCIAL DE PONTEVEDRA

EN NOMBRE DEL REY

La Sección 001 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

Ilmos. Sres.

D. Benigno López González, Presidente.

D^a Blanca María Fernández Conde

D^a María Amalia Bolaño Piñeiro

A Coruña, a once de noviembre de 2020.

El recurso de apelación 293/20, pendiente de resolución ante esta Sala, fue promovido por doña Juana , representada por la procuradora doña María Susana Tomás Abal y dirigida por la letrada doña Tamara Barreiro García, contra la sentencia de fecha 13 de marzo de 2020, dictada en el Procedimiento Abreviado 181/2019 por el Juzgado de lo Contencioso administrativo número 1 de Pontevedra, sobre el acuerdo de cese de la actora como funcionaria interina de la Diputación Provincial de Pontevedra, en la plaza de Oficial de Comedor y en el puesto de igual denominación adscrito a la Ciudad Infantil Príncipe Felipe; Es parte apelada la Diputación Provincial de Pontevedra, representada por la Procuradora doña Laura Carnero Rodríguez y dirigida por el Letrado don Bernardo Sartier Boubeta.

Es ponente el Ilmo. Sr. D. Benigno López González.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Se dictó, por el Juzgado de instancia, la resolución referenciada anteriormente, cuya parte dispositiva dice: "1º.- *DESESTIMAR el recurso contencioso-administrativo interpuesto por D^a. Juana contra la resolución de 12 de marzo de la Presidenta de la Diputación Provincial de Pontevedra, desestimatoria del recurso*



de reposición presentado frente a la resolución de 11 de enero de 2019 que dispuso su cese como funcionaria interina, oficial de comedor, destinada en la Ciudad Infantil Príncipe Felipe.

2º.- Sin imposición de costas."

SEGUNDO.- Notificada la misma, se interpuso recurso de apelación que fue tramitado en forma, con el resultado que obra en el procedimiento, habiéndose acordado dar traslado de las actuaciones al ponente para resolver por el turno que corresponda.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Se aceptan los fundamentos jurídicos de la sentencia apelada, y

PRIMERO.- Doña Juana interpuso recurso contencioso administrativo contra resolución de la Diputación Provincial de Pontevedra, de fecha 12 de marzo de 2019, desestimatoria de recurso de reposición planteado frente a otra, de 11 de enero anterior, por la que se dispuso el cese de la actora como funcionaria interina de la Diputación Provincial de Pontevedra, en la plaza de Oficial de Comedor y en el puesto de igual denominación adscrito a la Ciudad Infantil Príncipe Felipe.

Disconforme con dicha decisión de cese la Sra. Juana acudió a la Jurisdicción y el Juzgado de lo contencioso administrativo nº 1 de Pontevedra, por sentencia de fecha 13 de marzo de 2020, desestimó la pretensión actora y confirmó el acto administrativo impugnado por entenderlo ajustado al ordenamiento jurídico.

Frente a dicha sentencia interpone la demandante recurso de apelación, interesando su revocación y que, en su lugar, se dicte otra por la que se acojan, íntegramente, los pedimentos contenidos en el suplico de la demanda rectora.

En la demanda solicitaba la recurrente que se declarase contraria a derecho la resolución que ordenaba su cese, anulando la misma, y condenando a la Administración demandada a reponer a la demandante en el puesto de trabajo que venía desempeñando con anterioridad al cese, con todas las consecuencias que de ello se derivan, incluido el abono de los salarios dejados de percibir, el ingreso de las cotizaciones sociales correspondientes y el reconocimiento de este período como de servicios prestados a todos los efectos; y como petición subsidiaria, de no estimarse la principal, se declarase el derecho de la actora a ser indemnizada en cuantía equivalente a 20 días por año trabajado tomando como fecha de antigüedad a efectos de cálculo de la indemnización el 11 de mayo de 2009, condenando a la Administración al abono de las cantidades correspondientes.

SEGUNDO .- La demandante suscribió diversos contratos y nombramientos con la Diputación Provincial de Pontevedra, desde el año 2009, para prestar servicios en la Ciudad Infantil Príncipe Felipe, que se concretan en los siguientes períodos:

1. Del 11 de mayo al 10 de noviembre de 2009 (seis meses) como Oficial de Cocina mediante contrato laboral temporal por circunstancias de la producción.
2. Del 13 de noviembre de 2009 al 11 de mayo de 2010 (cinco meses) mediante contrato laboral temporal como Operaria de Servicios Generales, Servicio de Comedor y Cocina por circunstancias de la producción.
- 3- Del 18 de mayo al 17 de noviembre de 2010 (seis meses), mediante contrato laboral temporal como Operaria de Servicio de Comedor por circunstancias de la producción.

La contratación laboral de la actora, por tanto, se extendió a un tiempo máximo aproximado de 17 meses.

4. El 17 de noviembre de 2010 la demandante fue nombrada funcionaria interina (Grupo C2), como Oficial de Comedor con cargo a plaza vacante en plantilla de funcionarios de la Diputación Provincial de Pontevedra, con efectos de 20 de diciembre de 2010 y hasta que la plaza y el puesto se provean con funcionario de carrera, se amortice o desaparezcan las causas que motivaron la interinidad. Se mantuvo en esa situación hasta su cese, producido el 31 de enero de 2019.

En la misma resolución de nombramiento como interina en plaza vacante se indicaba que dicha plaza sería incluida en la oferta de empleo público del siguiente año. Todas esas circunstancias fueron conocidas por la recurrente y expresamente aceptadas tal y como se recoge en el acta de su toma de posesión.

Es evidente que la crisis económica entonces padecida hizo imposible, por limitaciones presupuestarias, la convocatoria de la plaza durante el período comprendido entre los años 2011 y 2016. Cuando se pudo celebrar dicho proceso para la cobertura de la plaza, en el año 2018, la actora tomó parte en el mismo, pero quedó eliminada al no superar la prueba en el segundo ejercicio.



Toda la actividad, tanto laboral como de interinidad en plaza vacante, fue desarrollada por la actora, en la misma categoría y para la misma Administración, en condición de adscrita la Ciudad Infantil Príncipe Felipe, aunque no desempeñando idénticas funciones.

Aun cuando no lo postule expresamente la parte recurrente, su petición final viene tácitamente sustentada sobre un previo reconocimiento de su condición de personal indefinido no fijo, al entender que las sucesivas contrataciones que le han venido vinculando a la Diputación Provincial de Pontevedra constituyen un abuso fraudulento por parte de la administración demandada que, de ese modo, a través de la figura de la contratación temporal, ha dado cobertura a puestos de trabajo de carácter estructural y permanente. En apoyo de su postura invoca la Directiva 1999/70/CE sobre trabajo de duración determinada y una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y otra de nuestra Jurisdicción Social, esta última de improcedente aplicación en cuanto supondría pretender trasladar al ámbito administrativo categorías de personal o instituciones propias del Derecho Laboral.

En el supuesto enjuiciado, además, las vinculaciones temporales derivadas de los contratos laborales suscritos por la actora, hasta su nombramiento como funcionaria interina en plaza vacante, no reflejan la denunciada continuidad en el desempeño de las mismas funciones que quiere hacer ver la demandante. El primer contrato, laboral (1), fue como Oficial de Cocina por circunstancias de la producción. El segundo (2) se configuró como un contrato laboral en calidad de Operaria de Servicios Generales, Servicio de Comedor y Cocina, también por circunstancias de la producción. Y el tercero (3) lo fue como Operaria de Servicio de Comedor por circunstancias de la producción.

Las tres contrataciones laborales, de 6, 5 y 6 meses cada una, aparte de no abarcar, en su conjunto, un período de tiempo prolongado, anteriores a su nombramiento como funcionaria interina, en el que ya se hacía mención a un específico puesto de trabajo vacante, no tenían por fin el desarrollo de las mismas funciones; de ahí que no pueda hablarse de abuso o fraude en la contratación, máxime cuando la no convocatoria de la plaza en los términos temporales previstos se debió a la imposibilidad derivada del déficit presupuestario producido por la crisis económica.

TERCERO - En el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra de 29 de mayo de 2018 se publicaron las bases que regían para la convocatoria de dos plazas de oficial de comedor, grupo C2, encuadradas en la Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Personal de Oficios, incluidas en la Oferta de Empleo Público del año 2017.

Finalizado el proceso selectivo correspondiente, el tribunal calificador declaró aprobados a las aspirantes don Felicísimo y doña Serafina, que fueron nombrados funcionarios de carrera con cargo a las plazas convocadas.

En la resolución de cese de 11 de enero de 2019, ratificada por otra de 12 de marzo siguiente, se invoca expresamente el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que incluye, como una de las causas de cese de la funcionaria interina la provisión definitiva del puesto por personal funcionario de carrera, y en la conclusión de dicha resolución se añade que la Sra. Juana no superó el proceso selectivo y que su vacante sería ocupada por uno de las aspirantes aprobados.

CUARTO.- En el recurso de apelación comienza la demandante refiriéndose a los sucesivos contratos y nombramientos de carácter temporal que la vincularon a la Diputación de Pontevedra, alegando que la actora prestó servicios de forma continuada e ininterrumpida entre el 11 de mayo de 2009 y el 31 de enero de 2019.

Resulta paradójico que la demandante se queje de la provisión interina años después de haber sido nombrada, y tras verse beneficiada por la misma, pues tal circunstancia fue la que le permitió proseguir desempeñando las funciones durante varios años.

Por lo demás, en contra de lo que afirma la apelante, la tardía ejecución de la oferta de empleo público no es indicio del carácter fraudulento del nombramiento temporal, desde el momento en que termina por beneficiar a quien con carácter interino ocupa el puesto. Además, ha de negarse que el mero transcurso de un periodo de tiempo inferior a dos años convierta en indefinida no fija la relación de quien ocupa el puesto, pues la conversión en indefinido no fijo sólo podría venir derivada, en todo caso, de la apreciación de la existencia de fraude o abuso en la contratación, circunstancias que aquí no aparecen constatadas; no existen, pues, elementos que puedan llevarnos a afirmar que se ha desnaturalizado la causa de temporalidad del nombramiento, ya que, como hemos visto anteriormente, en las actuaciones figura suficientemente acreditada la necesidad y urgencia de la convocatoria y posterior cobertura interina del puesto.

A todo lo anterior ha de añadirse que, al no poder ser considerado fraudulento el nombramiento interino producido, ni cabe la declaración de personal indefinido no fijo en favor de la Sra. Juana, ni se puede reputar irregular el cese acordado en la resolución impugnada en este litigio. De hecho, tal como se hizo constar en la



resolución de nombramiento de la demandante, el mismo tendría efectividad hasta que las plazas convocadas se cubrieran con funcionario de carrera, como ha ocurrido después del proceso selectivo celebrado.

QUINTO .- La siguiente alegación en que funda la demandante su recurso de apelación es la de que existe un abuso en cuanto a la utilización de una relación de duración determinada para cubrir una necesidad estructural y permanente, invocando la Cláusula 5ª 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.

Dicha Cláusula 5ª establece:

" 1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

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

- a) se considerarán "sucesivos";
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido".

Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para que prospere la reclamación resulta esencial considerar acreditado que se ha producido fraude en el encadenamiento irregular de los nombramientos que demuestren que se advertía la necesidad de creación de una plaza estructural en plantilla.

Y lo cierto es que en el caso presente no existe tal encadenamiento, y mucho menos irregular, tal y como, más arriba, queda dicho, pues el nombramiento que se inició el 20 de diciembre de 2010 nada tuvo que ver con los anteriores contratos suscritos por la recurrente, sino que respondió a la necesidad de cobertura urgente de una plaza vacante mientras no se ponía en marcha el proceso selectivo para la cobertura definitiva de la propia plaza, que es uno de casos previstos en el artículo 10.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, por lo que ninguna irregularidad existe en ello.

Conviene recordar que, según la jurisprudencia comunitaria, es el Juez nacional quien ha de apreciar, en su caso, la concurrencia de fraude en la contratación o nombramiento temporal, y en el caso que ahora se examina no existe base para apreciarla.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado el 14 de septiembre de 2016 una sentencia que resuelve los asuntos acumulados "Martínez Andrés" y "Castrejana López", asunto C-184/15 (personal eventual) y C-197/15 (interino), respectivamente, aparte de otras dos de la misma fecha que abordan cuestiones sustancialmente análogas (asunto C-596/14 "de Diego Porras" y asunto C-16/15 "Pérez López"), en aquella primera en respuesta a dos peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, concluyendo:

1) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, sea aplicada por los tribunales del Estado miembro de que se trate de tal modo que, en el supuesto de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, se concede a las personas que han celebrado un contrato de trabajo con la Administración un derecho al mantenimiento de la relación laboral, mientras que, con carácter general, no se reconoce este derecho al personal que presta servicios para dicha Administración en régimen de Derecho administrativo, a menos que exista una medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal, lo que incumbe al juez nacional comprobar.

2) Lo dispuesto en el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo a) la Directiva 1999/70, en relación con el principio de efectividad, debe interpretarse en el sentido de que se opone



a normas procesales nacionales que obligan al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción para que se determine la sanción apropiada cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en la medida en que de ellas se derivan para dicho trabajador inconvenientes procesales en forma, en particular, de costes, de duración y de normativa de representación procesal, que pueden hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el ordenamiento jurídico de la Unión.

Con ello trata de salir al paso el TJUE de la utilización abusiva de los contratos de trabajo de duración determinada o nombramientos temporales, aclarando que corresponde al juez nacional comprobar si se ha producido dicho abuso.

La citada sentencia de 14 de septiembre de 2016 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea deja en manos del Juzgador nacional la apreciación de la concurrencia o no del fraude en la contratación, de modo que sólo cuando se vislumbra dicho fraude, por utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada y concatenación irregular de las contrataciones, cabe aplicar el criterio que en dicha sentencia se enuncia.

En ese sentido, una de las tres sentencias de 14 de septiembre de 2016 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea antes mencionadas, en concreto la dictada en el asunto C-16/15 "Pérez López", menciona esas necesidades temporales cuya cobertura se hace necesaria, como razón objetiva que justifica la celebración de contratos o nombramientos temporales, a los efectos de la cláusula 5, punto 1, letra a), del acuerdo marco. Dice así dicha sentencia en su apartado 45:

" En efecto, debe declararse que, en una Administración que dispone de numeroso personal, como el sector de la sanidad pública, es inevitable que con frecuencia sean necesarias sustituciones temporales a causa, en particular, de la indisponibilidad de miembros del personal en situación de baja por enfermedad, de permiso de maternidad o de permiso parental u otras. La sustitución temporal de trabajadores en esas circunstancias puede constituir una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco, que justifica tanto la duración determinada de los contratos concluidos con el personal sustituto como la renovación de esos contratos en función de nuevas necesidades, a reserva del cumplimiento de las exigencias fijadas para ello por el Acuerdo marco (véanse, en este sentido, las sentencias de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10, EU:C:2012:39 , apartado 31, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13 , C-61/13 , C-63/13 y C-418/13 , EU:C:2014:2401 , apartado 92)".

Conviene aclarar que, así como en la jurisprudencia social se acude a la figura del personal indefinido no fijo como medida para paliar el fraude en la contratación o apreciación de la concatenación abusiva de contratos temporales, la sentencia de 26 de septiembre de 2018 de la Sala 3ª del Tribunal Supremo (recurso de casación 785/2017) se desmarca de esa medida paliativa, prescinde de ella, y para los casos de apreciación de aquel fraude en la contratación, declara que la relación de empleo del personal estatutario temporal subsiste y continuará -con los derechos profesionales y económicos inherentes a ella-, hasta que el Ente Público 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, es decir, hasta que proceda al estudio de las causas que motivaron la contratación o nombramiento de personal temporal, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro.

Si atendemos a los asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, procedentes de un Juzgado de lo Social madrileño, conviene advertir que finalmente esa cuestión prejudicial concluyó por la sentencia de 19 de marzo de 2020 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la que se declaró que incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales apreciar si ciertas medidas, como la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados públicos en "indefinidos no fijos" y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes.

En esa misma STJUE de 19 de marzo de 2020 nuevamente se apodera a los Jueces nacionales para apreciar si existe utilización abusiva de la contratación o nombramientos temporales, y ya hemos visto que en el caso presente no cabe apreciarla, pues se acudió al nombramiento de interinidad por vacante para la cobertura temporal de la plaza mientras que no se articulaba el proceso selectivo para su cobertura definitiva. Por tanto, no es que la actora haya cubierto una necesidad permanente sino que cubrió transitoriamente una plaza vacante mientras no se procedía a su cobertura definitiva con personal fijo. Y es por ello que no existe ni fraude ni abuso en dicho nombramiento, siendo conforme a Derecho la resolución que ha decidido el cese



precisamente cuando, tras la superación de la correspondiente oposición, fue cubierta la plaza con funcionario de carrera.

Por lo demás, si se siguiese la tesis de la recurrente, en todos los casos de nombramiento interino a plaza vacante habría abuso en el nombramiento porque el puesto a ocupar es estructural. Sin embargo, el llamado a ocupar el puesto sabe desde el principio que el nombramiento es temporal, y que ha de cesar cuando se produce la cobertura reglamentaria de la plaza.

En todo caso, y como queda dicho, hay que tener presente que se ha desechado que el nombramiento de la Sra. Juana haya sido fraudulento, así como que haya existido abuso en el mismo, pues la mera extensión temporal no permite, sin más, calificar de fraudulento el nombramiento de la recurrente ni tampoco atribuirle u otorgarle a esta la condición de personal indefinido ni tampoco otorgarle el derecho a una indemnización.

El hecho de que la Administración tardase en cubrir esa plaza con funcionario de carrera mediante la convocatoria de la correspondiente oferta de empleo público de 2017 (se incluyó la provisión definitiva de la plaza que ocupaba interinamente), no solo no le ha perjudicado, sino que, al contrario, le ha beneficiado.

En la actuación de la Administración no concurre ninguna de las circunstancias que permitirían calificar su actuación de "fraudulenta". No se ha acreditado tampoco por la parte apelante que se hubiesen incumplido respecto a la recurrente las obligaciones establecidas en el ordenamiento jurídico relativas a otorgar a los funcionarios interinos las mismas condiciones que a los funcionarios de carrera.

En el nombramiento de la recurrente, aceptado por la misma, se constata que se trata de un nombramiento de interinidad, con base en causa legal como ya hemos dicho, conociendo la recurrente desde el principio que debería cesar en el mismo cuando la plaza fuese sacada a concurso y se cubriese por un funcionario de carrera a través del sistema de oposición legalmente establecido.

Así lo concluye la Sentencia apelada, razonamientos jurídicos que no son en absoluto erróneos, como pretende la parte apelante, sino que aplican de manera correcta tanto la normativa como la Jurisprudencia del TJUE.

SEXTO.- La apelante alega asimismo que, dada la existencia de una situación de fraude y abuso, la actora debería ser indemnizada, por daños y perjuicios, con el abono de una cantidad a tanto alzado lo suficientemente efectiva y disuasoria.

Desde el momento en que no se aprecia ni el abuso ni el fraude, también ha de decaer esta petición.

Pero es que, además, la reciente jurisprudencia comunitaria ha variado su criterio anterior y cierra también esa posibilidad o la deja en manos del Juez nacional en la reciente sentencia de 19 de marzo de 2020, antes citada.

En efecto, la doctrina proclamada en la sentencia de 14 de septiembre de 2016 (caso de Diego Porras), en la que se reconocía aquella indemnización, ha sido posteriormente modificada por el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sus sentencias de 5 de junio de 2018 (asunto Lucía Montero Mateos), 21 de noviembre de 2018 (Asunto C-619/17, de Diego Porras), y la más reciente de 22 de enero de 2020 (asunto C177/18, caso Almudena Baldonado Martín).

Incluso la segunda de ellas (la de 21 de noviembre de 2018) varía de criterio en el mismo caso de Diego Porras, en cuestión prejudicial planteada posteriormente a la primeramente decidida.

En esta última sentencia TJUE de 22 de enero de 2020 se concluye:

" 1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 1 de octubre 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".

En los apartados 33 a 49 de dicha STJUE de 22 de enero de 2020 se argumentan las razones por las que está justificada la ausencia de indemnización cuando es cesada una funcionaria interina, y los motivos por los que con ello no se vulnera el principio de no discriminación respecto al personal laboral fijo, recogido en el artículo



4º de la Directiva 1999/70/CE - Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada ("«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»").

Con apoyo en esa sentencia comunitaria de 22 de enero de 2020, la reciente sentencia de 28 de mayo de 2020 de la Sala 3ª del Tribunal Supremo (recurso de casación 5801/2017) sigue ese mismo criterio denegatorio de la indemnización. En dicha STS se argumenta:

" Por todo ello la respuesta que daremos a la cuestión de interés casacional objetivo admitida es 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".

En el caso presente, dada la desvinculación entre los nombramientos anteriores y el que comenzó el 17 de diciembre de 2010, no cabe apreciar el encadenamiento que sería preciso para la aplicación de la doctrina emanada de la sentencia comunitaria de 14 de septiembre de 2016, dictada en el asunto C- 596/14, pues realmente el único computable es el que derivó de la resolución, por la que se le nombró a la actora funcionaria interina.

Ello es congruente con lo establecido en el artículo 24.3 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, según el cual " *El cese del personal funcionario interino no da lugar a indemnización*".

Por tanto, tampoco puede prosperar este último motivo invocado en el recurso de apelación, el cual, por consiguiente, ha de ser desestimado.

SÉPTIMO.- Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 139.2 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso administrativa, se aprecia la concurrencia de circunstancias excepcionales que justifican su no imposición, cuales son que cuando el litigio se planteó, e incluso cuando se dedujo el recurso de apelación frente a la sentencia de primera instancia, todavía no se había pronunciado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto a las últimas cuestiones prejudiciales que se habían formulado por órganos jurisdiccionales españoles.

VISTOS los artículos citados y los demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS:

Desestimar el recurso de apelación interpuesto por doña Juana y confirmar la sentencia apelada, dictada por el Juzgado de lo Contencioso administrativo nº 1 de Pontevedra, en fecha 13 de marzo de 2020.

No hacer especial pronunciamiento sobre las costas causadas en esta alzada.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra ella puede interponerse recurso de casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo o ante la Sala correspondiente de este Tribunal Superior de Justicia, siempre que se acredite interés casacional. Dicho recurso habrá de prepararse ante la Sala de instancia en el plazo de TREINTA días, contados desde el siguiente al de la notificación de la resolución que se recurre, en escrito en el que se dé cumplimiento a los requisitos del artículo 89 de la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. Para admitir a trámite el recurso, al prepararse deberá constituirse en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Tribunal (1570-0000-85-0293-20), el depósito al que se refiere la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre (BOE núm. 266 de 4/11/09); y, en su momento, devuélvase el expediente administrativo a su procedencia, con certificación de esta resolución.

Así se acuerda y firma.