



Roj: **STSJ CL 4677/2018 - ECLI:ES:TSJCL:2018:4677**

Id Cendoj: **47186330012018100456**

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

Sede: **Valladolid**

Sección: **1**

Fecha: **10/12/2018**

Nº de Recurso: **290/2018**

Nº de Resolución: **1121/2018**

Procedimiento: **Recurso de apelación**

Ponente: **FELIPE FRESNEDA PLAZA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN

Sala de lo Contencioso-administrativo de

VALLADOLID

Sección Primera

T.S.J.CASTILLA-LEON CON/ADVALLADOLID

SENTENCIA: 01121/2018

N56820 - JVA

N.I.G: 37274 45 3 2017 0000025

Procedimiento: AP RECURSO DE APELACION 0000290 /2018

Sobre: FUNCION PUBLICA

De GERENCIA REGIONAL DE SALUD DE CASTILLA Y LEON

LETRADO DE LA COMNIDAD

Contra D.^a Melisa

Representación: D.^a MARIA JESUS HERNANDEZ GONZALEZ

SENTENCIA N.º 1121

ILMOS. SRES.

PRESIDENTE:

DOÑA ANA M. MARTÍNEZ OLALLA

MAGISTRADOS:

DON FELIPE FRESNEDA PLAZA

DON LUIS MIGUEL BLANCO DOMÍNGUEZ

En Valladolid, a diez de diciembre de dos mil dieciocho.

Visto por la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León con sede en Valladolid el rollo de apelación n.º 290/2018, dimanante del recurso contencioso-administrativo n.º 14/2017, procedimiento abreviado del Juzgado de lo Contencioso-administrativo Núm. Uno de Salamanca, interpuesto por el Letrado de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, siendo parte apelada D.^a Melisa , representada por la Procuradora Sra. Hernández González, siendo objeto de apelación la sentencia del referido Juzgado de 13 de febrero de 2018 , habiéndose seguido el procedimiento previsto para el recurso de apelación en la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO . El Letrado de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León interpuso recurso de apelación contra la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo Número Uno de Salamanca, de 13 de febrero de 2018 , cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

" Estimo la demanda interpuesta por el Letrado D. Abel Sánchez Martín, en nombre y representación de D^a Melisa contra: la Resolución de 15 noviembre de 2016 del Gerente de Atención Primaria de Salamanca (por delegación del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud), por el que se acuerda el cese de mi representada en su puesto de trabajo de enfermera.

Y debo declarar y declaro que la resolución impugnada no es totalmente conforme a derecho y procede condenar a la Administración demandada a que abone a la recurrente una indemnización de veinte días por año de servicio, con el límite de doce mensualidades.

Todo ello sin expresa imposición de costas. "

SEGUNDO . Una vez formalizado el recurso fue remitido a la Sala por el Juzgado por escrito de 30 de mayo de 2018, formándose rollo de apelación que fue registrado con el n.º 290/2018.

TERCERO . Se señaló para votación y fallo el día 21 de noviembre de 2018.

Es ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. FELIPE FRESNEDA PLAZA.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO . El presente recurso de apelación se ha interpuesto frente a sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo Número Uno de Salamanca de 13 de febrero de 2018 , la cual estimaba el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la parte apelada contra resolución del Gerente de Atención Primaria de Salamanca (por delegación del Director Gerente de la Gerencia Regional de Salud) por la que se acuerda el cese de la actora en el procedimiento de primera instancia - parte apelada en el actual- consistente en la formalización del cese en el puesto de trabajo de enfermera en el Centro de Salud de Pedrosillo el Ralo.

La sentencia apelada considera que, aun no concurriendo las circunstancias que justificarían el pedimento principal de la demanda de declaración de nulidad de la resolución recurrida, en cuanto que considera que una causa de extinción del contrato de interinidad ajustada a derecho al haberse provisto la plaza de enfermero de área que ocupa la actora, sí que concurren los motivos que justifican la indemnización para tales supuestos extintivos, conforme a los razonamientos que invoca, que dimanen del contenido de la sentencia de este Sala de 22 de diciembre de 2017, recurso de apelación 485/2017, que invoca tres sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, todas ellas de 14 de septiembre de 2016, recaídas en los asuntos C-16/15 y los acumulados C-184/15 y C-197/15 y C-596/14 .

La sentencia apelada se expresa en los términos siguientes:

"En el presente caso, del oficio recibido de la Gerencia de Atención primaria se expone que la plaza a que hace referencia el procedimiento son plazas definidas como de enfermera de área. Las plazas de enfermería de área se crean a partir del Decreto 93/2006 de 21 de diciembre por el que se crean las plazas de médico y enfermero de área de atención primaria en el ámbito de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León y se ordena sus funciones y actividades, rigiéndose las mismas, por el citado Decreto y por la Orden SAN/647/2007 de 26 de marzo . En el artículo 4 del mencionado Decreto, se define el ámbito funcional de dichas plazas, determinando que el desempeño de las funciones correspondientes a las plazas de médico o enfermero de Área de Atención primaria se extenderá al ámbito del Área de Salud con independencia de su adscripción funcional, por la gerencia de Atención Primaria, a uno o varios equipos de Atención primaria o Unidades Funcionales, limítrofes y atendiendo a criterios organizativos. Dichas plazas por tanto, están adscritas a todo el área De la Gerencia de Atención Primaria de Salamanca, distribuidas entre todas las Zonas Básicas de Salud en función de las necesidades requeridas pro al programación Funcional que tiene carácter anual ordinariamente y así se configuran en la Plantilla Orgánica se determina en el concurso de traslados convocado por Orden SAN 334/2015 de 21 de abril .

En cuanto a la petición efectuada por la recurrente en el Suplico en primer lugar, relativo a que se condene a la demandada a reponer la relación estatutaria, con readmisión de la trabajadora con efectos de la fecha del cese y con abono de los salarios que se hubieran devengado desde la misma en el caso de que se hubiera prestado de forma efectiva el trabajo. No puede ser estimada toda vez que la plaza que ocupaba la recurrente fue cubierta mediante concurso mediante la ORDEN SAN 334/2015 de 21 de abril .

Sin embargo la petición subsidiaria relativa a la indemnización sí debe ser admitida y en los términos expuestos en la sentencia antes transcrita de veinte días por año de servicio, con el límite de doce mensualidades, en cuanto



que ha quedado acreditado que la recurrente ha estado desde el 1 de noviembre de 2002 hasta 22 de octubre de 2008, con categoría de enfermera, y en calidad de "refuerzo". Y desde 1 de diciembre de 2008, con categoría de ATS/D.U.E., y en calidad de interina en plaza vacante en el Centro de Salud de Robleda (Salamanca), por lo que procede concluir que se ha procedido a la contratación temporal para satisfacer necesidades permanentes, manteniéndose en el tiempo, por lo que procede entenderlo como una situación de abuso de la contratación temporal y un fraude en los términos en que lo describe el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea.

Por ello procede estimar el recurso en su petición subsidiaria, de conceder una indemnización de veinte días por año de servicio, con el límite de doce mensualidades".

SEGUNDO . Frente a este planteamiento entiende el Letrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en su escrito de formalización del recurso de apelación, que no concurren los requisitos precisos para que opere el derecho a la indemnización en los términos que derivan de la jurisprudencia citada del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, con cita para amparar dicho razonamiento en la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo Número Tres de Valladolid, núm. 27/2018. Efectúa también una interpretación de la sentencia de este Tribunal Superior que es citada en la sentencia apelada y acaba expresando lo siguiente:

"Y aunque el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se declara manifiestamente incompetente para pronunciarse sobre el principio de no discriminación entre funcionarios temporales y fijos al no ser equiparables estas categorías de personal, expresa su criterio sobre el fondo del asunto al decir que en ningún elemento de los autos en poder del Tribunal de Justicia deja ver que en el litigio principal exista una diferencia de trato entre el personal estatutario eventual y el personal estatutario fijo (apartado 68). Consecuentemente, la inexistencia de indemnización una vez que se cesa en la relación de prestación de servicios del personal estatutario fijo, y ello por cuanto en la normativa española, el EBEP y la Ley 55/2003 no se regula ni se reconoce tal derecho a indemnización alguna no ya al personal estatutario sino incluso al personal funcionario por el simple hecho de cesar en su relación de prestación de servicios con la Administración".

TERCERO . Como idea inicial para resolver la cuestión suscitada hemos de partir de la consideración de que esta Sala en sentencias recaídas en casos análogos al planteado, no ya solo acogió el pedimento subsidiario que fue suscitado -relativo a indemnización- que es el único que se plantea en esta "litis", sino que se acogió el pedimento principal, declarando la nulidad de la resolución en que se daba por extinguido el contrato. Pueden citarse en tal sentido las sentencias de 19 de abril de 2018, recaída en el rollo de apelación nº.89/2018 y en el rollo de apelación 109/2018 . Sin duda estas resoluciones jurisdiccionales previas, aunque aquí se analice exclusivamente la cuestión relativa a obtener el derecho a la indemnización, han de servir para enmarcar debidamente las cuestiones suscitadas.

Citando el contenido de aquellas sentencias, hemos de partir de cuáles son las características del personal interino, en la forma que se desprende de la regulación vigente sobre el mismo, que viene constituida por el artículo 22 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León , precepto que establece:

"1. El nombramiento de personal estatutario interino se expedirá para el desempeño de una plaza vacante en instituciones sanitarias dependientes del Servicio de Salud, cuando sea necesario atender las correspondientes funciones.

—
2. Se acordará el cese de personal estatutario interino cuando concurra alguna de las circunstancias que se relacionan a continuación:

—
a. Amortización de la plaza.

—
b. Desaparición de las razones de necesidad que motivaron la cobertura de la plaza.

—
c. Incorporación, por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, de personal estatutario fijo a la plaza desempeñada por el interino.

—
d. Resolución de la relación estatutaria durante el período de prueba, en los términos establecidos en esta Ley".



De esta regulación, como en términos generales se desprende de la naturaleza del personal interino, se colige que la situación de interinidad puede fundarse en la necesidad de cubrir provisionalmente una plaza cuyo titular tenga derecho a reserva de la misma, o bien, efectuar la provisión en tanto no se cubra una vacante en forma reglamentaria, y se entiende que estas situaciones son alternativas, según reiterada jurisprudencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo, sentencias de fechas 19 de mayo de 1997, 25 de octubre y 29 de enero de 1994, 21 de septiembre de 1993 y 30 de noviembre de 1992, entre otras, que a título de orientación son sumamente esclarecedoras. Por ello el Tribunal Supremo considera que la situación de interinidad sólo debe terminar, salvo caso de amortización de la plaza, cuando ésta se cubra, bien por reintegrarse a la misma su titular -en caso de reserva-, bien por la incorporación de un nuevo titular mediante el procedimiento reglamentario.

El artículo 15.4 de la Ley 7/2005, de la Función Pública de Castilla y León, que solo se expresa a los efectos de un análisis sistemático de la cuestión analizada, expresa, por su parte, lo siguiente: "El personal interino cesará automáticamente en el desempeño del puesto de trabajo, sin derecho a indemnización alguna: a) Cuando el puesto de trabajo sea provisto por funcionarios por cualquiera de las modalidades legalmente previstas".

Como en aquellas sentencias, lo que tiene transcendencia para dilucidar la existencia de responsabilidad por la extinción del contrato, se ha de partir de que en el supuesto que ahora nos ocupan se efectuó la prestación de servicios desde el 5 de mayo de 2001, con sucesivas contrataciones, como personal de refuerzo o en la modalidad de interinidad -que es el último vínculo contractual existente- hasta el momento en que se declaró la extinción del contrato impugnada, acordándose en la resolución impugnada en el procedimiento de instancia, escuetamente, que el cese tiene como causa la finalización del período de vigencia del contrato.

Se decía, también, en aquellas sentencias que las causas de extinción, así invocadas en el acta de formalización del reiterado cese, se han de integrar con todos los actos coetáneos al mismo, básicamente el concurso convocado, precisamente con la finalidad de proveer las vacantes. Sin embargo, no obra en el expediente ni se ha aportado documento alguno de la Administración, que nos permita deducir cual es el resultado concreto del concurso; ni en atención a este resultado si continuaron existiendo vacantes de enfermeros de área en lo que constituye el ámbito de aplicación del concurso; ni la prelación existente para ocupar las plazas ofertadas en el sistema de provisión.

CUARTO. A los solos efectos sistemáticos y de fijar las premisas necesarias para llegar a la conclusión indemnizatoria -en los términos que se fijaban en la sentencia apelada- ha de expresarse que en las reiteradas resoluciones jurisdiccionales antes referidas, se consideraba que ciertamente no podía entenderse que existiera un concreto puesto de trabajo atribuido al funcionario nombrado enfermero de Área, sino que este puesto sería, en su configuración normativa, toda el Área, sin perjuicio de su concreta adscripción funcional a un concreto equipo de atención primaria. Mas en todo caso la mera invocación de la resolución del concurso para la provisión de puestos atribuidos a enfermeros de área no bastaba para justificar la adecuación del cese, en cuanto que para ello se precisaba un sistema objetivo que justificara el tan citado cese, no pudiendo entenderse que fuera fundado el mismo, si no existe, por un lado, una efectiva ocupación del puesto, aun concebido funcionalmente, desempeñado por el funcionario interino, que ha de resultar desplazado de dicho puesto, y por otro lado, dada la concepción de la habilitación del desempeño de los funcionarios para toda el Área de Salud, que las formas de cese de los funcionarios afectados se produzca de una forma objetiva.

Se expresaba, también, que no puede bastar con la mera invocación de que se ha producido un concurso para la provisión de destinos y que a resultas del mismo se ha de ocupar la plaza asignada -prescindiendo de toda relación subjetiva y concreta de la que es efectivamente desempeñada por el funcionario y de los derechos de este en relación con otros funcionarios interinos-, pues en este caso, cualquiera que fuera el resultado del sistema de provisión, con la mera invocación de la realización del citado sistema de provisión bastaría para poder declarar la extinción del contrato.

Es obvio que esta concepción de la causa de cese permitiría que la Administración utilizara la misma en la forma que estimara como más conveniente, sin justificación documental alguna de su decisión extintiva. En tal caso, teniendo en cuenta la configuración de los enfermeros de Área como plazas meramente funcionales, bastaría la realización de un sistema de provisión meramente parcial en relación con la totalidad de las plazas susceptibles de provisión y prescindiendo del efectivo del resultado del concurso para posibilitar la extinción de cualquiera de los contratos de interinidad existentes.

Es, por ello, exigible que la Administración -como si hiciera en el supuesto contemplado en la sentencia de 18 de octubre de 2017, recurso de apelación 372/2017 - justifique en atención al resultado del concurso qué plazas son las que efectivamente se ocupan por los funcionarios interinos afectados y, en atención a la posición en la lista de interinos, le correspondía el cese a la funcionaria recurrente y no a otro. Lo contrario supondría una habilitación en blanco a la Administración para que en base al resultado del concurso proceda a la declaración de extinción de unos contratos en lugar de otros.



Por lo tanto, la mera invocación de la realización del concurso se ha de entender que no justifica la extinción del contrato acordada, ya que para ello sería necesario que todos los interinos, absolutamente, hubieran cesado por ser objeto de provisión definitiva todas las plazas, o en otro caso que se justifique a quiénes de los expresados interinos, conforme a una lista objetivada de los mismos, es a los que les corresponde el cese.

Se entendía, por ello, que carece de una justificación mínima de los específicos motivos concurrentes, conforme a lo razonado, para declarar la extinción del contrato.

QUINTO . Desde la perspectiva indemnizatoria ahora contemplada, las precedentes consideraciones, como se ha dicho, han de servir para centrar debidamente la cuestión que se suscita, que no es otra que la existencia del derecho a obtener una indemnización por cese, que requiere como presupuesto la existencia del abuso en la utilización de las formas de contratación temporal previos al cese acordado por la Administración.

De la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Comunidades Europeas de 14 de septiembre de 2016, asunto C-16/15 se pueden citar como elementos más relevantes, de los que se desprende la procedencia de obtener un resarcimiento por extinción de contratos de carácter temporal en los casos en los casos en que no existiera una justificación objetiva a los mismos, por utilización abusiva de estas formas contractuales, los siguientes apartados:

- *"Por consiguiente, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo marco (LCEur 1999, 1692) impone a los Estados miembros, a efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, la adopción efectiva y vinculante de una o varias de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contemple medidas legales equivalentes. Las tres medidas enumeradas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula se refieren, respectivamente, a las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales , a la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada y al número de sus renovaciones.*

- *"... cuando se ha producido una utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos , es indispensable poder aplicar alguna medida que ofrezca garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes , con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión"...*

- *una disposición nacional que se limitara a autorizar de manera general y abstracta, a través de una norma legal o reglamentaria, la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada no se ajustaría a las exigencias que se han precisado en el anterior apartado de la presente sentencia"...*

- *"... no puede admitirse que nombramientos de duración determinada puedan renovarse para desempeñar de modo permanente y estable funciones de los servicios de salud incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo"...*

- *"...la renovación de sucesivos nombramientos de duración determinada en el sector de la sanidad pública se considera justificada por "razones objetivas", en el sentido de dicha cláusula, debido a que los nombramientos se basan en disposiciones que permiten la renovación para garantizar la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria, siendo así que, en realidad, estas necesidades son permanentes y estables..."*

SEXTO . No se opone a las precedentes consideraciones el criterio sentado en la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de junio de 2018 - asunto C-677/16 -, ya que de esta sentencia se puede extraer de su contenido lo siguiente:

- En primer lugar, la delimitación de la cuestión suscitada en dicha sentencia, que es la que se consigna en su apartado 38, expresando:

"Mediante su cuestión prejudicial, el juzgado remitente pregunta, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los trabajadores con contratos de duración determinada celebrados para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del mencionado puesto, como el contrato de interinidad de que se trata en el litigio principal, al vencer el término por el que estos contratos se celebraron, mientras que se concede indemnización a los trabajadores fijos con motivo de la extinción de su contrato de trabajo por una causa objetiva".

-Se expresa también en su considerando 3 cuál es la finalidad de la Directiva 1999/70, trasladando el considerando 14 de dicha directiva -que inspira como principio general todos los contratos de trabajo-, lo que se hace en los siguientes términos:



" A tenor del considerando 14 de la Directiva:

"Las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo".

-También recuerda el contenido del Preámbulo del Acuerdo Marco, del que es aplicación la Directiva, expresando en el 5º considerando lo siguiente:

"El párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco está así redactado:

"Las partes de este Acuerdo reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores."

-La sentencia, tras analizar las diferencias entre la contratación fija y la temporal, entendiéndose que la extinción de aquella se produce por circunstancias que no estaban previstas, siendo de aplicación el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores (apartado 61), razona en el considerando 64 lo siguiente:

"En el caso de autos, la Sra. **Montero Mateos** no podía conocer, en el momento en que se celebró su contrato de interinidad, la fecha exacta en que se proveería con carácter definitivo el puesto que ocupaba en virtud de dicho contrato, ni saber que dicho contrato tendría una duración inusualmente larga. No es menos cierto que dicho contrato finalizó debido a la desaparición de la causa que había justificado su celebración. Dicho esto, incumbe al juzgado remitente examinar si, habida cuenta de la imprevisibilidad de la finalización del contrato y de su duración, inusualmente larga, ha lugar a recalificarlo como contrato fijo".

De las precedentes consideraciones de la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas se desprende que no puede extraerse una conclusión de carácter general sobre el carácter de indemnizable de toda extinción de la contratación temporal, sino que ello se ha de deducir de las circunstancias particulares de cada caso, por lo que se ha de estar así en la consideración de si de dichas circunstancias concurrentes se desprende un abuso en dicha contratación, en forma tal que el contrato a tenor de dichas circunstancias tuviera los caracteres propios del contrato de carácter indefinido, por la existencia de abuso en la contratación, con lo que ha de entenderse que subsiste la anterior doctrina fijada por el Tribunal en las sentencias precedentemente citadas que han sido objeto de aplicación en la sentencia apelada.

A tenor de ello, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes en el presente caso, en atención a los antecedentes fácticos -con contratos sucesivos desde el año 2002- y jurídicos antes expresados, se debe concluir que en el caso analizado se da tal situación de abuso en la contratación, por lo que existe el derecho a la indemnización en los términos que se han reconocido en la sentencia apelada.

SÉPTIMO . La fijación del derecho a indemnización, que tampoco puede predeterminarse de forma objetiva, sino en función de las circunstancias que pueden concurrir, deriva de lo que se razonó en la sentencia de esta Sala que es citada en la resolución recurrida, de forma que una vez que se constata la situación de abuso, acordando el cese, se ha de producir la correspondiente indemnización, como deriva de la " Sentencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 2017 (rec. 1717/2015) con cita de la anterior del Pleno de 28 de marzo de 2017 dictada en el recurso para unificación de doctrina (rcud. 1664/2015) señala que la indemnización a percibir en estos casos es la correspondiente a veinte días por año de servicio con el límite de doce mensualidades".

El derecho a obtener la indemnización se desprende en este caso también de lo razonado en la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2018, recurso de casación n.º 1305/2017 , de la que se desprende que, ordinariamente, en los supuestos de extinción irregular de contratos temporales, con el presupuesto de la situación de abuso en la contratación, la procedente con carácter general es la continuación en la prestación de servicios, y además de ello -razona el Tribunal Supremo "... no habría cabido negar, de entrada, que además pudiera proceder el reconocimiento de un derecho indemnizatorio", en cuanto que se dan los presupuestos requeridos para ello, que en este caso, por lo razonado, ha de entenderse que concurre, al no haberse acordado la continuación en la prestación de servicios y teniendo en cuenta que el abuso en la contratación se desprende de los sucesivos contratos de carácter temporal prestados desde el año 2002.

Al ser esta la indemnización acordada en la sentencia recurrida, y cumpliéndose los presupuestos requeridos para su fijación, ha de entenderse que la sentencia apelada es ajustada a derecho, por lo que procede la



desestimación del recurso de apelación, debiéndose estar a lo acordado en la reiterada sentencia apelada, en cuanto que se estima la pretensión subsidiaria de carácter indemnizatorio, interesada en la demanda.

OCTAVO . En cuanto a las costas de esta segunda instancia, de conformidad con el artículo 139.2 de la LJCA , desestimado el recurso de apelación y la adhesión al mismo, procede la imposición de las de esta segunda instancia a la parte apelante, debiendo estarse respecto a las de primera instancia a lo acordado en la sentencia apelada.

En aplicación del principio de moderación, del que se hacen eco diversas sentencias del Tribunal Supremo, como son las de 19 y 25 de febrero de 2010 , en atención a la dificultad del asunto y la labor efectivamente realizada en el procedimiento, se considera que la cantidad máxima a que debe ascender la tasación de costas a realizar por todos los conceptos, excepto el Impuesto sobre el Valor Añadido, ha de ser la cifra de 1.000 euros.

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

FALLAMOS

Que debemos desestimar y desestimamos el recurso de apelación y la adhesión al mismo, interpuestos frente a la sentencia del Juzgado de lo Contencioso- administrativo Núm. Uno de Salamanca de 13 de febrero de 2018 , debiendo estarse a lo acordado en la sentencia apelada sobre la estimación parcial del recurso contencioso-administrativo, todo ello con imposición de costas a la parte apelante en la cuantía máxima por todos los conceptos, excluyendo el Impuesto sobre el Valor Añadido, de 1.000 euros, debiendo estarse sobre las de primera instancia a lo acordado en la sentencia apelada.

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

Así por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos, no pudiendo firmar el Magistrado Sr. LUIS MIGUEL BLANCO DOMÍNGUEZ, haciéndolo en su nombre la Sra. Presidenta de la Sala.