



Roj: **SJCA 1565/2018 - ECLI:ES:JCA:2018:1565**

Id Cendoj: **02003450012018100098**

Órgano: **Juzgado de lo Contencioso Administrativo**

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **04/12/2018**

Nº de Recurso: **128/2018**

Nº de Resolución: **249/2018**

Procedimiento: **Contencioso**

Ponente: **INMACULADA DONATE VALERA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

#### **JDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 1 ALBACETE**

**SENTENCIA: 00249/2018**

-

Modelo: N11600

C/ TINTE, 3 4ª PLANTA

**Teléfono:** 967 19 18 26 **Fax:** 967 24 72 56

**Correo electrónico:** contencioso1.albacete@justicia.es

Equipo/usuario: 05

**N.I.G:** 02003 45 3 2018 0000251

**Procedimiento:** PA PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000128 /2018 /

**Sobre:** FUNCIONARIOS PUBLICOS

**De D/Dª:** Alejandra

**Abogado:** ANIBAL ALFARO GARCIA

**Procurador D./Dª:**

**Contra D./Dª** CONSJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

**Abogado:** LETRADO DE LA COMUNIDAD

**Procurador D./Dª**

**SENTENCIA 249**

En ALBACETE, a cuatro de diciembre de dos mil dieciocho.

Vistos por Dª Inmaculada Donate Valera, Ilma. Sra. Magistrado-Juez del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo num. Uno de los de Albacete, los presentes autos de Procedimiento Abreviado núm. 128/2018, incoados en virtud de recurso interpuesto por el Letrado Dº Aníbal Alfaro García, en nombre y representación de Dª Alejandra ; siendo parte demandada la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTES, asistida y representada por el Letrado de los Servicios Jurídicos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha Dº Javier Benítez Moreno, habiéndose fijado la cuantía del recurso en indeterminada, versando el litigio sobre FUNCIÓN PÚBLICA, y sustanciado el asunto por el trámite abreviado de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa (en adelante, L.J.C.A.);

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Por el Letrado D<sup>o</sup> Aníbal Alfaro García, en nombre y representación de D<sup>a</sup> Alejandra , se interpuso recurso contencioso- administrativo contra la Resolución del Consejero de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de fecha 21 de diciembre de 2017, por la que se desestima el recurso de alzada interpuesto por la recurrente contra la Resolución de fecha 30 de agosto de 2017 del Director Provincial de los Servicios Periféricos de Educación, Cultura y Deportes en Albacete, por la que se desestima prórroga de los nombramientos de interinidad durante los meses de julio y agosto, una vez finalizado el curso escolar de los años 2011/12, 2012/13, 2013/14, 2014/15, 2015/2016 y 2016/2017.

Admitido a trámite el recurso, se acordó reclamar el expediente y convocar a las partes al acto del juicio.

**SEGUNDO.-** Celebrado el acto del juicio, la parte recurrente se ratificó en su escrito de demanda, oponiéndose a la misma la Administración, según los hechos y fundamentos de derecho alegados en ese acto. Recibido el pleito a prueba, a solicitud de ambas partes, y habiéndose practicado las declaradas pertinentes, previas conclusiones de las partes, se declararon los autos conclusos para Sentencia.

**TERCERO.-** En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** A) *Posición de la parte actora.*

Por la parte recurrente se solicita, en el suplico del escrito de demanda que se dicte sentencia por la que "estimando lo alegado en el cuerpo de la presente demanda, proceda a acordar:

"Primero.- Que se declare que el acto administrativo recurrido es disconforme a derecho en el extremo objeto de impugnación y se proceda a su anulación.

Segundo.- Que se declare y reconozca el derecho del demandante a reconocerle los meses de julio y agosto de los cursos 2011/12, 2012/13, 2013/14, 2014/15, 2015/2016 y

2016/2017 como efectivamente prestados como funcionario docente a todos los efectos de antigüedad, administrativos y económicos, así como que se le abonen las cantidades correspondientes a los salarios de dichos meses, más los intereses legales correspondientes y con cuanto más proceda en derecho, y todo ello con expresa condena en costas a la demandada".

La demandante aduce como fundamento de su pretensión, en síntesis:

Que la recurrente fue nombrada, previo los procesos y llamamientos oportunos como funcionaria interina del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria en el curso escolar 2011/12, 2012/13, 2013/14, 2014/15, 2015/2016 y 2016/2017.

Al acabar los períodos lectivos de los cursos escolares, la demandante fue cesada del puesto de trabajo que venía ocupando, no así sus compañeros de trabajo que son funcionarios de carrera de su misma categoría y destino, que pudieron ejercer las funciones propias de su cargo durante todo el período de duración del curso escolar, sin merma en sus retribuciones, ni en sus derechos profesionales, ni tampoco de jornada, y ello aun cuando ninguno de ellos, a excepción de los componentes del Equipo Directivo tuvieron que asistir presencialmente al Centro ni un solo día del mes de Julio. La demandante tampoco pudo disfrutar del período vacacional correspondiente con tiempo de descanso, ya que fue cesada al finalizar el período lectivo.

Precisa la parte actora que hasta el curso escolar 2011/2012 los funcionarios docentes no universitarios interinos que habían trabajado cinco meses y medio a lo largo del curso escolar no eran cesados durante el período estival, de tal forma que seguían en activo, patrimonializando derechos económicos y profesionales durante los meses de julio y agosto de cada curso escolar, todo en razón del Acuerdo al que en su día llegó entre la Organización sindical ANPE y el Ministerio de Educación y Ciencia, acuerdo de nivel estatal que fue asumido por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha con motivo de la asunción de las competencias en materia educativa.

En base a lo expuesto se alega por la parte actora en la demanda que el acto administrativo recurrido es nulo de pleno derechos por vulnerar la Cláusula 4 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 1988, relativa al Acuerdo Marco del CES, la UNICE y CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L. 175, p.43), así como lo dispuesto en el Artículo 14 de la Constitución .

En este sentido afirma la parte actora en su demanda que la finalización del período lectivo no constituye una razón objetiva que justifique una diferencia de trato de la demandante con respecto a los funcionarios de carrera, ya que al ser cesada al finalizar el período lectivo se le cercena parte de su jornada no lectiva que se



desarrolla en el mes de julio, lo que conlleva a su vez la imposibilidad de poder disfrutar de sus vacaciones en días efectivos de descanso que se sustituye mediante el abono de una indemnización económica, lo que supone una vulneración tanto de la Directiva 1999/70/CE como de la 2003/88.

Abundando en esta cuestión alega la parte actora que el cese se acuerda, además, por razones puramente económicas y no por necesidades del servicio, vaciando de contenido, de este modo, la Directiva Europea al fomentarse el uso abusivo de dicha contratación (si resulta más económica el empresario se sentirá tentado al uso del trabajo temporal respecto al fijo, dado que le supondrá un ahorro económico).

En el acto de la vista la parte actora cita la STS nº 966/2018, de 11 de junio de 2018, rec. 2765/2015 que estima el recurso de casación y declara la nulidad del Acuerdo del Consejo de Gobierno de Murcia que decidió suspender los derechos retributivos de los meses de julio y agosto del curso escolar y ordenó que se extinguieran los contratos vigentes de los funcionarios docentes interinos no universitarios que hubiera sino nombrados al principio del curso escolar, por vulnerar el principio de no discriminación que impone el Acuerdo Marco. Dice el Tribunal Supremo en dicha sentencia que esta desigualdad de trato no está justificada por razones objetivas, sin que quepa oponer consideraciones de índole presupuestaria porque éstas no justifican una diferencia de trabajo en perjuicio de los trabajadores con contrato de duración determinada.

La parte actora cita también las Sentencias dictadas por esta juzgadora en los procedimientos de Protección de Derechos Fundamentales nº 37/2018 y 332/2017 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Albacete, que acogiendo los fundamentos jurídicos de la STS de 11-06-2018 estima los recursos en supuestos sustancialmente idénticos al que son objeto del presente recurso contencioso-administrativo.

#### B) Posición de la Administración demandada.

Por el contrario, la Administración demandada solicita la desestimación del recurso y confirmación de la resolución recurrida. Con carácter previo y para el curso escolar 2015/2016 alega que no resulta aplicable la STS de 11 de junio de 2018, ya que en dicha sentencia se declara la nulidad de una disposición de carácter general. Asimismo, alega el letrado de la Administración que no se cumplen en este caso los presupuestos que fija la STS de 11/6/2018 pues la recurrente en el curso 2015/2016 fue llamada para sustituir al titular y en el curso 2016/2017 tampoco fue nombrada desde el inicio del curso, sino que por el contrario en ese curso escolar la demandante obtuvo dos llamamientos y dos ceses, insistiendo en que la STS diferencia entre los nombramientos que se producen al inicio del curso escolar y los nombramientos posteriores de duración inferior al curso escolar.

Por último, alega que los ceses constituyen actos firmes y consentidos.

**SEGUNDO.**- Para el adecuado entendimiento de la cuestión que es objeto del presente recurso, conviene tener en cuenta los siguientes antecedentes:

1º) De acuerdo con la documentación que obra en el Expediente Administrativo la recurrente fue nombrado funcionario interino del Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria en el curso 2011/12, 2012/13, 2013/14, 2014/15, 2015/2016 y 2016/2017.

2º) En el Expediente Administrativo obran las resoluciones dictadas por la Dirección General de Programas, Atención a la Diversidad y Formación Profesional, se concreta el calendario escolar de las enseñanzas no universitarias para los cursos académicos objeto de reclamación.

3º) El Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso- Administrativo, Sección 4ª, dictó Sentencia nº 966/2018, de 11 de junio, rec. 3765/2015, estimando el recurso de casación interpuesto por la Asociación de Interinos de la Región de Murcia AIDMUR contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 2 de octubre de 2015. Esta sentencia declara la nulidad del Acuerdo del Consejo de Gobierno de Murcia que decidió suspender los derechos retributivos de los meses de julio y agosto del curso escolar y ordenó que se extinguieran los contratos vigentes de los funcionarios docentes interinos no universitarios que hubieran sido nombrados al principio del curso escolar. Declara el Tribunal Supremo que la resolución exigía que desempeñaran las funciones propias de un profesor docente durante todo el curso, con lo que se vulneró el principio de no discriminación que impone la Cláusula 4 del Acuerdo Marco. Tal desigualdad de trato no está justificada por razones objetivas, sin que puedan oponerse consideraciones de índole presupuestaria porque éstas no justifican una diferencia de trato en perjuicio de los trabajadores con contrato de duración determinada.

En el Fundamento Jurídico Decimotercero se dice textualmente que: "*Los funcionarios docentes interinos en centros no universitarios que se encuentren en la situación antes constatada como mayoritaria, es decir, en la descrita en el párrafo segundo del fundamento de derecho anterior, son "comparables", en el sentido y a los efectos del apartado 1 de la Cláusula 4 del Acuerdo marco, a los funcionarios docentes de carrera que*



desempeñen sus funciones en esos mismos centros (...)", concluyendo en el F.J. 16º que " *Por tanto, ese Acuerdo, en cuanto decidió suspender los derechos retributivos correspondientes a los meses de julio y agosto del curso escolar y ordenó que con fecha 30 de junio de 2012 se extinguieran los contratos vigentes, extendiendo tales decisiones, o incluyendo en ellas, a los funcionarios docentes interinos no universitarios que hubieran sido nombrados al principio del curso escolar y con el designio de que desempeñaran las funciones propias de un profesor docente durante todo él, vulneró el principio de no discriminación que impone la Cláusula 4 del repetido Acuerdo marco* ". Finalmente, en el F.J.17º el Tribunal Supremo declara que no es necesario el planteamiento de la cuestión prejudicial ante el TJUE " *por la jurisprudencia muy reiterada y uniforme del TJUE relativa a cómo ha de ser interpretada la Cláusula 4 del Acuerdo marco tantas veces citado, y porque, aunque el particular caso de autos no haya sido sometido a su consideración, la aplicación de esa jurisprudencia conduce de modo inevitable a la*

*conclusión que alcanzamos en esta sentencia*".

Esta juzgadora, atendiendo a la contundencia del pronunciamiento del Tribunal Supremo, ha dictado dos sentencias en el Procedimiento de Protección de Derechos Fundamentales nº 332/2017 y 38/2018, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2, estimando el recurso contencioso-administrativo en unos supuestos sustancialmente idénticos al que aquí se plantea.

4º) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado Sentencia con fecha 21 de noviembre de 2018 en el asunto C-245/17, resolviendo la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha mediante Auto de 19 de abril de 2017. En esta sentencia el TJUE declara:

"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 permite a un empleador extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico por el hecho de que, en esa fecha, ya no se dan las razones de necesidad y urgencia a las que se supeditó su nombramiento, mientras que se mantiene la relación de servicio por tiempo indefinido de los docentes que son funcionarios de carrera.*

2) *El artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico, aun cuando esta circunstancia prive a esos docentes de días de vacaciones estivales anuales retribuidas correspondientes a dicho curso académico, siempre que los referidos docentes perciban una compensación económica por este concepto*".

**TERCERO.-** El principio de igualdad en la aplicación jurisdiccional de la ley ( Artículo 14 CE ) en conexión con el principio de interdicción de la arbitrariedad ( Artículo 9.3 CE ) , obliga a que un mismo órgano jurisdiccional no pueda cambiar caprichosamente el sentido de las decisiones adoptadas con anterioridad en casos sustancialmente iguales, sin una argumentación razonada de dicha separación que justifique que la solución dada al caso responde a una interpretación abstracta y general de la norma aplicable y no a una respuesta singularizada o "ad personam".

En este caso, una vez que el TJUE ha dictado sentencia en el Asunto C-245/17 resolviendo la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha sobre la cuestión que es objeto del presente recurso, procede apartarnos del criterio seguido en las sentencias dictadas con fecha 16/8/2018 en los procedimientos de que dichas sentencias se fundamentaban sobre la base de lo declarado por la STS nº 966/2018, de 11 de junio, que a su vez se fundamenta en la jurisprudencia del TJUE. No obstante, una vez que el TJUE se ha pronunciado sobre la cuestión prejudicial planteada tenemos que ajustarnos a lo declarado en dicha sentencia por ser dicho Tribunal el órgano competente para garantizar que la legislación europea se aplique correctamente, teniendo encomendada la función de solventar las dudas sobre la interpretación o validez de una norma europea que les plantean los tribunales nacionales. En el caso concreto que nos ocupa de la lectura de la demanda y contestación a la demanda podemos concluir que la cuestión que se plantea se circunscribe a determinar si la actuación de la Administración se ajusta a lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE y Acuerdo Marco, y, es precisamente, esta cuestión la que ha sido resuelta por la STJUE de 21/11/2018.

No obstante, en cuanto a la causa de inadmisibilidad alegada por el Letrado de la Administración debe ser desestimada de acuerdo con el criterio seguido por esta juzgadora en las sentencias dictadas el 16/8/2018, en las que se dice que procede la desestimación de la causa de inadmisibilidad " *pues lo que late en el presente caso, es el reconocimiento de determinados períodos, a efectos económicos y administrativos, sin que*

*ello suponga necesariamente recurrir expresamente los ceses acordados en su momento, pues nada impide que, con posterioridad, de entender procedente tal reconocimiento de servicios en determinados períodos, se formule dicha solicitud y se resuelva al respecto, como así se ha hecho, aun cuando dichos ceses no hayan sido impugnados expresamente, como así ocurre en este caso, con el límite prescriptivo de 4 años desde la fecha de solicitud en vía administrativa".*

**CUARTO.-** A continuación, procederemos resolver los motivos de impugnación esgrimidos en la demanda frente al acto administrativo impugnado, siguiendo los fundamentos fácticos y jurídicos de la STJUE de 21/11/2018. En esta sentencia se detalla de forma pormenorizada el marco jurídico a tener en cuenta para resolver la cuestión objeto de controversia, tanto en el ámbito comunitario como en el ámbito nacional:

"Derecho de la Unión

Del considerando 14 de la Directiva 1999/70 se desprende que "las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; 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".

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

El párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco está redactado en estos términos:

"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."

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

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

La cláusula 3 del Acuerdo Marco, titulada

"Definiciones", establece lo siguiente:

"A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

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

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

La cláusula 4 del Acuerdo Marco, bajo el título

"Principio de no discriminación", dispone lo siguiente en su apartado 1:

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





El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), tiene el siguiente tenor:

"Vacaciones anuales

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

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

Derecho español

El artículo 1, apartado 1, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesivo, "Ley 7/2007"), dispone lo siguiente:

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

A tenor del artículo 2 de dicha Ley, el Estatuto Básico del Empleado Público se aplica, entre otros, al personal funcionario y al personal laboral al servicio de las Administraciones de las Comunidades Autónomas.

El artículo 10, apartado 1, de la citada Ley establece lo siguiente:

"Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

La sustitución transitoria de los titulares.

La ejecución de programas de carácter temporal.

El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses."

A tenor del artículo 10, apartado 3, de la misma Ley, el cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

El artículo 10, apartado 5, de la Ley 7/2007 establece que a los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

El artículo 7 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (en lo sucesivo, "Ley 4/2011"), dispone lo siguiente:

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

El artículo 8, apartado 1, de la mencionada Ley preceptúa lo siguiente:

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

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

[...]"

El artículo 9, apartado 1, de la misma Ley tiene la siguiente redacción:

"El personal funcionario interino cesa por las siguientes causas:

[...]

La desaparición de las razones de necesidad y urgencia que motivaron el nombramiento.

[...]"

Según el acuerdo de 10 de marzo de 1994, suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el sindicato ANPE, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de



Educación y Ciencia de de marzo de 1994, sobre el procedimiento para selección de profesores interinos (en lo sucesivo, "acuerdo de 10 de marzo de 1994"), los funcionarios interinos que a 30 de junio de un curso escolar hubieran prestado servicios durante al menos cinco meses y medio en ese curso escolar realizarán las actividades propias de sus puestos desde esa fecha hasta el comienzo del curso escolar siguiente.

20 La disposición adicional decimotercera de la Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 (en lo sucesivo, "Ley de presupuestos de 2012"), establece lo siguiente:

"1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.10 de la Ley 7/2007 [...] y en el artículo 153.6 de la Ley 4/2011 [...] queda suspendida la aplicación de los siguientes acuerdos, como a continuación se indica:

[...] i) El [acuerdo de 10 de marzo de 1994], en lo concerniente al abono en concepto de vacaciones de julio y agosto para las sustituciones de más de 5 meses y medio, así como para las vacantes. En este sentido, al personal docente no universitario interino se le abonarán las vacaciones correspondientes a 22 días hábiles si el nombramiento como interino fue por curso completo, o, de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor".

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha plantea las siguientes cuestiones prejudiciales al TJUE:

"Teniendo en consideración la doctrina contenida en las precedentes sentencias de esta Sala [...] y a la vista de las alegaciones contenidas en el presente recurso en las que se cuestiona la resolución de extinción o cese de la relación de funcionarios interinos docentes [...] en el momento de la finalización del período lectivo del curso escolar por vulneración del principio de igualdad de trato entre trabajadores de duración determinada y trabajadores fijos establecido en la cláusula 4 del Acuerdo marco [...], y partiendo de que en el régimen jurídico español y aplicable a la función pública de Castilla-La Mancha los funcionarios interinos docentes cesan "cuando desaparecen las razones de necesidad y urgencia que motivaron el nombramiento", se suscitan las siguientes cuestiones:

Si la finalización del período lectivo del curso escolar puede considerarse una razón objetiva que justifique un diferente trato a los precitados funcionarios docentes interinos respecto de los funcionarios docentes fijos.

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

Si es compatible con el principio de no discriminación de estos funcionarios, que encajarían en la noción de trabajadores de duración determinada, una norma abstracta como la contenida en la [ Ley de Presupuestos de 2012] en su Disposición Adicional Decimotercera que por razones de ahorro presupuestario y cumplimiento de objetivos de déficit entre otras medidas suspendió la aplicación [del acuerdo de 10 de marzo de 1994] en lo concerniente al abono en concepto de vacaciones de julio y agosto para las sustituciones de más de

5 meses y medio, así como para las vacantes; e impone el abono al personal docente no universitario interino de las vacaciones correspondientes a 22 días hábiles[,] si el nombramiento como interino fue por curso completo, o de los días que proporcionalmente correspondan."

Y el TJUE analiza cada una de las cuestiones planteadas.

Sobre la primera cuestión prejudicial señala:

"38 Debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable ( sentencia de 5 de junio de 2018, **Montero Mateos**, C-677/16 , EU:C:2018:393 , apartado 51 y jurisprudencia citada).

Una vez precisado lo anterior, de los datos de que dispone el Tribunal de Justicia se deduce que, cuando fueron nombrados funcionarios interinos por la Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa, el Sr. Diego y la Sra. Angustia **ejercían las mismas funciones que los docentes que eran funcionarios de carrera.**

Por tanto, la situación de un funcionario interino como el Sr. Diego y la Sra. Angustia **podría considerarse comparable, en principio, a la de un docente que sea funcionario de carrera.**

No obstante, es importante destacar que, a diferencia del asunto que dio lugar a la jurisprudencia mencionada en el apartado 38 de la presente sentencia, en el asunto principal **la diferencia de trato invocada deriva**



**únicamente del hecho de que la relación de servicio de los interesados finalizó en una fecha determinada** , mientras que la de los docentes que eran funcionarios de carrera se mantuvo después de dicha fecha.

Pues bien, **tal circunstancia constituye la característica fundamental que distingue una relación de servicio de duración determinada de una relación de servicio por tiempo indefinido.**

En efecto, el hecho de que, en la fecha de finalización de las clases, no se extinga la relación de servicio de los docentes que son funcionarios de carrera o de que esta relación no se suspenda es inherente a la propia naturaleza de la relación de servicio de estos empleados. En efecto, estos están llamados a ocupar una plaza permanente precisamente porque su relación de servicio es por tiempo indefinido.

En cuanto a las relaciones de servicio de duración determinada, como las de los interesados, se caracterizan en cambio, como se desprende de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco, por el hecho de que el empleador y el empleado acuerdan, cuando se inicia la relación, que esta se extinguirá cuando se produzca una circunstancia fijada de manera objetiva, como la finalización de una tarea determinada, el advenimiento de un acontecimiento concreto o, incluso, una fecha concreta (véanse, en este sentido, las sentencias de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390 , apartado 57, y **Montero Mateos**, C-677/16 , EU:C:2018:393 , apartado 60).

Pues bien, en el presente **asunto corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente apreciar si el empleador extinguió la relación de servicio de los interesados antes de que se produjese la circunstancia fijada de manera objetiva por las partes de los asuntos de los que conoce** . Si así ocurriera, este hecho no constituiría una discriminación prohibida por el Acuerdo Marco, sino un incumplimiento por parte del empleador de las condiciones en las que se enmarca tal relación de servicio, incumplimiento **que podría sancionarse, en su caso, con arreglo a las disposiciones nacionales aplicables** .

En estas circunstancias, en la medida en que, como se ha recordado fundamentalmente en los apartados 33 y 36 de la presente sentencia, el Acuerdo Marco reconoce en principio la legitimidad de recurrir a relaciones de servicio por tiempo indefinido y también de hacerlo a relaciones de servicio de duración determinada, y, en la medida en que no establece en qué condiciones se puede hacer uso de unas y de otras, **no cabe sancionar, sobre la base de dicho Acuerdo, una diferencia de trato como la que es objeto del litigio principal, consistente en el mero hecho de que una relación de servicio de duración determinada se extingue en una fecha dada, mientras que una relación de servicio por tiempo indefinido no se extingue en esa fecha** .

Esta apreciación no queda desvirtuada por la alegación de la Comisión Europea de que la mera naturaleza temporal de la relación de servicio no puede constituir una "razón objetiva" que pueda justificar una diferencia de trato en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

En efecto, la diferencia a que se refiere el apartado 46 de la presente sentencia es inherente a la coexistencia de relaciones de servicio por tiempo indefinido y de duración determinada y no puede estar cubierta por la prohibición recogida en dicha cláusula, **so pena de eliminar cualquier diferencia entre estas dos categorías de relaciones de servicio** .

Por lo demás, del auto de remisión se desprende que el Sr. Diego y la Sra. Angustia alegan, en esencia, que sus relaciones de servicio de duración determinada no habrían debido extinguirse el 29 de junio de 2012, fecha en la que finalizó el período lectivo, sino el 14 de septiembre de 2012, es decir, unos dos meses y medio después, tal como se establecía en el acuerdo de 10 de marzo de 1994.

A este respecto, es preciso señalar que **los interesados no solicitan ser tratados efectivamente, por lo que respecta a la duración de su relación de servicio, de la misma manera que sus compañeros funcionarios de carrera, que están llamados a ocupar sus puestos incluso después del 14 de septiembre de 2012. En realidad, lo que reclaman con sus solicitudes es el mismo trato que se otorgó a los docentes que en los anteriores cursos académicos fueron nombrados como funcionarios interinos hasta el 14 de septiembre.**

Pues bien, dado que el principio de no discriminación se ha aplicado y se ha concretado mediante el Acuerdo Marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable ( sentencia de 5 de junio de 2018, **Montero Mateos**, C-677/16 , EU:C:2018:393 , apartado 50 y jurisprudencia citada), **las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo Marco** (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, de Diego **Porrás**, C-596/14 , EU:C:2016:683 , apartado 38 y jurisprudencia citada).

En tales circunstancias, la diferencia de trato alegada por los interesados no puede estar comprendida, en cualquier caso, en el ámbito de aplicación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.





Finalmente, en cuanto al hecho de que los interesados se vieran privados de la posibilidad de disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales, de que no percibieran retribuciones durante los meses de julio, agosto y septiembre del año 2012 y de que no acumulasen antigüedad por dichos meses a efectos de la progresión en la carrera profesional, **procede señalar que este hecho es simplemente consecuencia directa de la extinción de sus relaciones de servicio, que no constituye una diferencia de trato prohibida por el Acuerdo Marco.**

Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite a un empleador extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico por el hecho de que, en esa fecha, ya no se dan las razones de necesidad y urgencia a las que se supeditó su nombramiento, mientras que se mantiene la relación de servicio por tiempo indefinido de los docentes que son funcionarios de carrera".

En cuanto a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera declara el TJUE:

"55 Del auto de remisión se desprende que, mediante sus cuestiones prejudiciales segunda y tercera, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico, en la medida en que priva a estos docentes de días de vacaciones estivales anuales retribuidas correspondientes a dicho curso académico, incluso aunque los referidos docentes perciban una compensación económica por este concepto.

A este respecto, ha de recordarse que normalmente los trabajadores deben poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud. Por tanto, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 solo permite sustituir el derecho a vacaciones anuales retribuidas por una compensación económica en caso de que concluya la relación laboral ( sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06 , EU:C:2009:18 , apartado 23, y auto de 21 de febrero de 2013, Maestre García, C-194/12 , EU:C:2013:102 , apartado 28).

Pues bien, en el asunto principal no se discute que se ha extinguido la relación de servicio de los interesados. Por consiguiente, en virtud del artículo 7 de la Directiva 2003/88 , **el legislador español podía disponer que percibiesen una compensación económica por el período de vacaciones anuales retribuidas que no pudieron disfrutar.**

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que **no se opone a una normativa nacional que permite extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico, aun cuando esta circunstancia prive a esos docentes de días de vacaciones estivales anuales retribuidas correspondientes a dicho curso académico, siempre que los referidos docentes perciban una compensación económica por este concepto. "**

**QUINTO.-** De conformidad con lo dispuesto en el art. 33.1 LRJCA se trata de enjuiciar la conformidad a Derecho o no del acuerdo recurrido y ello a la vista de los motivos de impugnación contenidos en la demanda. Así el principal motivo de impugnación que la parte actora dirige contra el acto recurrido es la vulneración del principio de no discriminación del Acuerdo Marco, y ello en relación con lo dispuesto en el Artículo 14 de la CE y Artículo 10 del EBEP .

Lo primero que debemos advertir es que la demanda basa sus pretensiones, fundamentalmente, sobre la base de la vulneración de la Cláusula 4ª del Acuerdo Marco. No obstante, esta cuestión, como ya hemos dicho, ha sido resuelta por el TJUE declarando que el Acuerdo Marco no se opone a la normativa española que permite a un empleador extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados necesidad y urgencia a las que se supeditó su nombramiento, mientras que se mantiene la relación de servicio por tiempo indefinido de los docentes que son funcionarios de carrera, por ser ello inherente a la propia naturaleza de la relación de servicio de estos empleados, que están llamados a ocupar una plaza permanente precisamente porque su relación es por tiempo indefinido.

Veamos a continuación si el cese puede ser contrario a Derecho según la normativa nacional que resulta aplicable al caso concreto que nos ocupa. Para ello es necesario partir del EBEP. Según el Artículo 9.1 del EBEP son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios



profesionales retribuidos de carácter permanente. El nombramiento de la Administración Pública da lugar a una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo que tiene como contenido, esencialmente, la prestación de servicios profesionales, por ello retribuidos, y con vocación de estabilidad. La nota característica del funcionario público es la estabilidad en el empleo, lo que se viene denominado como inamovilidad. El Artículo 14.a) del EBEP reconoce el derecho a la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera, que implica que la única forma de extinguir la relación funcional de carrera sin contar con el consentimiento del funcionario es en virtud de sanción disciplinaria, tras expediente tramitado por infracción muy grave.

Precisamente la ausencia de estabilidad en la relación de servicio es lo propio de los funcionarios interinos. El Artículo 10 del EBEP dispone que:

"1. Son funcionarios interinos, **los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia**, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

La sustitución transitoria de los titulares.

c) La ejecución de programas de carácter temporal....

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses.

La selección de funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimiento ágiles que respetaran en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El **cese** de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el Artículo 63, **cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento**.

En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

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

6. (...)"

Así pues, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo

10.3 del EBEP el cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el Artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento. Entre las causas de extinción la jurisprudencia siempre ha subrayado un motivo genérico en toda interinidad que aparece en la propia definición de la relación interina: la desaparición de la urgencia o necesidad de ocupación de la plaza en cuestión. Siendo el nombramiento de interino una respuesta a la urgente necesidad de que una determinada plaza sea cubierta se entiende que la desaparición de esta circunstancia hace que exista causa justificada para el cese. Como señala la STSJ de Andalucía de 18 de mayo de 2011 (rec. 2480/2010):

"...Dicho de otro modo, que si hay alguna vacante podrá nombrarse, para cubrirla, a un funcionario interino, pero **siempre que haya una razón de urgencia o necesidad**. La ocasión de una vacante no implica, necesariamente, su provisión temporal, sino tan sólo cuando se de aquella otra razón. Luego es la misma la que justifica el nombramiento, la vacante sólo es la ocasión que permite apreciar esas circunstancias.

Por eso, el mismo precepto dispone que el cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el art. 63, las que afectan a los funcionarios de carrera, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento, es decir, la urgencia o necesidad, aunque siga existiendo la plaza vacante.

Este precepto que, por su simpleza, resulta más esclarecedor que otros sobre la misma materia, no contraría, sin embargo, la regulación que hace la Ley 6/85, de la Función Pública Andaluza, aplicable según el art. 3 de la Ley 7/07, cuando establece en su art. 29 que, desocupado un puesto de trabajo por inexistencia o ausencia de su titular, si razones de oportunidad o urgencia así lo aconsejasen, podrá ser ocupado de manera provisional, y hasta tanto no se proceda al nombramiento ordinario de su titular o tenga lugar la reintegración de éste a sus funciones, por cualquier persona ajena a la Función Pública que reúna la titulación y requisitos funcionales exigidos para el mismo. También que podrán ser cesados en cualquier momento por la autoridad que los haya nombrado, y deberán serlo en el momento de la toma de posesión o de la reincorporación del titular ordinario, en ambos casos sin derecho a indemnización y sin que el haber desempeñado un puesto con este carácter constituya mérito especial para el acceso a la Función Pública.



Es decir, **es la necesidad la que justifica el nombramiento**, la vacancia el supuesto que permite su apreciación. **Por ello, podrán ser cesados en cualquier momento, cuando desaparezca la necesidad**. Forzosamente, cuando se cubra la plaza, pues ya no media la circunstancia que permitía a la Administración considerar la urgencia y necesidad. Es decir, **no se puede invalidar el fin de la interinidad porque la plaza ocupada transitoriamente siga vacante si se ha apreciado su falta de oportunidad al desaparecer las circunstancias que la provocaron**.

Desde esta perspectiva, por tanto, carece de relevancia que la plaza siga vacante o se ocupe su desempeño por medio de un funcionario en prácticas. No es la ocupación del plaza lo que motiva el cese de los policías interinos sino, se repite, que el Ayuntamiento estima que ya ha desaparecido su necesidad.

Coincide lo dicho con la doctrina jurisprudencial que considera que la relación funcional de empleo, comprensiva de las modalidades de interinos y eventuales, puede cesar por libre remoción de la Administración en tanto desaparezcan, a juicio de la misma, y aquí es donde se produce aquélla con discrecionalidad máxima, las razones de necesidad y urgencia que justificaron tal nombramiento, pues no gozan dichos funcionarios de empleo del derecho de inamovilidad, exclusivo de los funcionarios de carrera, en incluso debe cesar dicha relación cuando acontezca la provisión por los medios legales de la plaza ocupada por aquellos.

Se trata, pues, del derecho de la Administración a pronunciarse discrecionalmente si bien ello no la libra de motivar sus resoluciones. Queda para el control jurisdiccional la comprobación o no de la existencia de la motivación y de que ésta no es demostrativa de una actuación arbitraria, que responde a los fines que la actuación administrativa está llamada a desempeñar, según el art. 103 de la Constitución (LA LEY 2500/1978), el servir con objetividad los intereses generales y actuar de acuerdo con los principios de eficacia, entre otros.

Según la resolución del cese, su causa fue la desaparición de las razones de urgencia que motivaron el nombramiento de los funcionarios interinos una vez nombrados los funcionarios en prácticas, lo cual quiere decir que fue la cantidad antes referidas de vacantes en la Policía Local lo que determinó su cobertura temporal y que, ahora, desaparece con los funcionarios en prácticas. Que, sin embargo, no obstante y a pesar de esa circunstancia, **no desapareciera aquella situación de urgencia es una circunstancia que corresponde probar a la parte actora** si partimos de la presunción de legalidad que el art. 57 de la Ley 30/92 (LA LEY 3279/1992), de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, dota al acto administrativo impugnado, extremo que no ha sido demostrado por los recurrentes que se han limitado a fundamentar la ilegalidad del mismo en la falta de cobertura de las vacantes por funcionarios de carrera, cuestión que, como se ha dicho, se considera irrelevante cuando desaparece la causa que motivó las interinidades".

La sentencia citada viene a sentar el criterio que ya hemos referido anteriormente, esto es, que la extinción de la relación interina puede llevarse a cabo en cualquier momento, siempre que se acredite la inexistencia de urgencia y necesidad, aunque la plaza siga vacante.

En el caso concreto que nos ocupa la causa del cese va ligada al fin del período lectivo al desaparecer las razones de urgencia y necesidad que justificaron el nombramiento de la recurrente como personal interino docente, y ello de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 10.3 del EBEP y Artículo 9.1.b) de la LEPCLM. En este sentido conviene traer a colación las resoluciones de la Dirección General de Programas, Atención a la Diversidad y Formación Profesional, que obran en el Expediente Administrativo y que concretan el calendario escolar. La distinción entre curso lectivo y período lectivo es importante, pues mientras que el período lectivo es el conjunto de días establecidos para impartir enseñanza siendo obligatoria la presencia del alumno y el profesor, el curso escolar no solo engloba el período lectivo, sino que también incluye los meses de julio y agosto. Así viene regulado en la Orden de 2/7/2012 de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes cuando señala que "El curso académico se iniciará el 1 de septiembre y finalizará el 31 de agosto del año siguiente. Las actividades lectivas y las derivadas de la programación didáctica, la Programación general anual y la Memoria anual se desarrollarán entre el 1 de septiembre y el 30 de junio", puntualizando el Artículo 82 que "Los centros docentes permanecerán abiertos durante el mes de julio, con el personal directivo y de administración y servicios suficiente, para garantizar los procesos de matriculación, expedición de certificaciones, tramitación de becas y, en general, para prestar atención y dar información a los usuarios de la educación. Sin perjuicio de lo anterior, los directores comunicarán al Servicio de Inspección la fecha del mes de julio en que dan por concluidas todas las tareas que se hayan de realizar en este período". Es decir, durante el mes de julio salvo el personal a que se refiere el Artículo 82 de la citada Orden el resto del profesorado no tiene obligación de asistir al centro. Como dice la STS de 25 de marzo de 2009 (rec. 1028/2007) " *Constituye un hecho obvio que el calendario escolar tiene algún grado de repercusión en el trabajo del personal docente desde el momento que mediante el mismo suele establecerse las fechas de inicio y conclusión del curso escolar, tal como recuerda nuestra STS de 9 de julio de 2007, recurso de casación 8651/2003* ". En definitiva, mientras que en el período lectivo es necesaria la asistencia del profesorado y del alumnado puesto que es el período durante el que se



imparte enseñanza, en el mes de julio y agosto no existe esta obligación, por lo que parece razonable que el nombramiento de los docentes interinos se extienda para el período lectivo, pero no para todo el curso escolar.

Se nos dice por la parte actora que el cese al finalizar el período lectivo no puede considerarse como una razón objetiva que justifique una diferencia de trato de la recurrente con respecto a sus compañeros funcionarios de carrera. Esta cuestión ya sido resuelta por la STJUE de 21/11/2018 en el sentido de que no supone una diferencia de trato prohibida por el Acuerdo Marco. Abundando en esta cuestión es necesario señalar que lo que trata la Cláusula 4ª del Acuerdo Marco es impedir que una relación laboral de duración determinada sea empleada para privar a los trabajadores de derechos reconocidos a otros con contrato de duración indefinida, pero no se trata de llevar a cabo una equiparación completa de las condiciones de trabajo que disfrutaran unos y otros. En cuanto a la razón objetiva para justificar el distinto trato "requiere que la desigualdad de trato controvertida esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en el 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 (véase la STJUE de 13/09/2007, C-307/2005, sentencia de Cerro Alonso, apartado 58). En el apartado 53 de esta sentencia declara el TJUE que "En efecto, el Tribunal de Justicia ha considerado que dicho concepto de "razones objetivas" se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia Adeneler y otros, antes citada, apartados 69 y 70)".

Descendiendo al caso concreto que nos ocupa y de acuerdo con la normativa y jurisprudencia citadas no podemos sino declarar que el cese de la recurrente es conforme a Derecho al haber desaparecido las razones de necesidad y urgencia que motivaron el nombramiento al finalizar el período lectivo. Como dice la STJUE de 21/11/2018 *"las relaciones de servicio de duración determinada, como las de los interesados, se caracterizan en cambio, como se desprende de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco, por el hecho de que el empleador y el empleado acuerdan, cuando se inicia la relación, que esta se extinguirá cuando se produzca una circunstancia fijada de manera objetiva, como la finalización de una tarea determinada, el advenimiento de un acontecimiento concreto o, incluso, una fecha concreta (véanse, en este sentido, las sentencias de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 57, y Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 60)"*. En el caso concreto que nos ocupa no consta que la demandante interpusiera recurso alguno ni contra la Ley 5/2012 que deja sin efecto el Acuerdo de 1994 con ANPE, ni contra la Resolución que establece y fija el calendario escolar y el período lectivo. Efectivamente, la relación de funcionarios de carrera no se extingue por la finalización del período lectivo, pero ello es inherente a la propia naturaleza de la relación de servicios de estos empleados. Esta circunstancia por sí sola no justifica una diferencia de trato, ni tampoco una vulneración del Artículo 10 del EBEP ni del Artículo 14 de la CE, ya que lo único que alega la parte actora como diferencia de trato es que mientras que los funcionarios de carrera siguen desempeñando sus funciones durante el mes de julio y durante el mes de agosto pueden disfrutar de sus vacaciones, a los funcionarios interinos docentes se les priva de este derecho. Sin embargo, obvia que la discriminación o diferencia de trato no puede basarse simplemente en una relación de servicio de duración determinada que se extingue en una fecha dada, mientras que la relación de servicio por conviene recordar, siguiendo la doctrina marcada por el Tribunal Constitucional, que el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, pues no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el Artículo 14 CE, sino una justificación objetiva y razonable para ello. El principio de igualdad exige, así, que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, por tanto, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. En suma, lo que prohíbe el principio de igualdad son las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, de valor generalmente aceptado. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos. En resumen, el principio de igualdad no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida.

En este caso, y a la vista del pronunciamiento de la STJUE entendemos que no se produce una vulneración del principio de igualdad del Artículo 14 de la CE, pues durante el desarrollo del período lectivo tanto los funcionarios interinos como los de carrera tienen los mismos derechos y obligaciones y perciben las mismas





retribuciones. Sin embargo, al finalizar el período lectivo desaparecen las razones de necesidad y urgencia que motivan el nombramiento de funcionarios interinos docentes y, por tanto, acordar su cese no constituye una vulneración del Artículo 14 de la CE, en comparación con los funcionarios de carrera, pues la inamovilidad es inherente a la relación estatutaria que une al funcionario de carrera con la Administración.

Por la parte actora se dice en el escrito de demanda que la demandante es tratada de forma discriminatoria con respecto a sus compañeros funcionarios de carrera puesto que durante el mes de julio pueden dedicarse a las actividades no lectivas que requiere el servicio, privándose de este derecho a la demandante. Bien, esta cuestión es analizada por la STJSCLM de 16/05/2016 (rec. 339/2014) que declara en su FJ 3º: " *La causa del cese indudablemente va ligada al fin del período lectivo, aunque éste no tenga que coincidir con el curso escolar, ya que, durante los meses de julio y agosto, de pretendida ampliación a su contrato por los apelantes, existe aún curso escolar, pero con actividad extremadamente reducida, y casi en exclusiva para los funcionarios de carrera. Si no se acredita que los docentes interinos aquí apelantes tuvieran que realizar tareas específicamente propias de esos meses de pretendida prolongación, y la carga de la prueba de ello solo puede recaer sobre los demandantes, el cese debe ser reputado conforme a Derecho*". En nuestro caso, la demandante no ha aportado prueba de que durante el mes de julio tuviera que realizar tareas específicamente propias de su nombramiento como funcionaria interina durante el mes de julio.

Por último, se nos dice en la demanda que la medida adoptada por la Administración en cuanto a los ceses de los funcionarios docentes al finalizar el curso lectivo es una medida meramente presupuestaria. El apartado 30 de la STJUE de 21/11/2018 señala que " *Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente explica que la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cumplió el acuerdo de 10 de marzo de 1994 hasta el curso académico 2011/2012 y que dicha práctica comenzó al adoptarse la Ley de Presupuestos de 2012. Al estar esta misma práctica autorizada por dicha Ley, que introdujo medidas de austeridad y de control del déficit público, se plantea la cuestión de si la citada Ley es contraria o no al principio de no discriminación tal como se concreta en el Acuerdo Marco y, en caso afirmativo, si el juez nacional puede dejar inaplicada esta misma Ley por no ser conforme con el Derecho de la Unión*". Con respecto a esta cuestión nos debemos remitir a la Sentencia del TJUE de Cerro Alonso, que hemos citado anteriormente, que expresamente declara la razón objetiva para justificar el distinto trato 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**" (apartado 55, sentencia de Cerro Alonso). Es decir, el propio TJUE nos dice que la diferencia de trato puede estar justificada en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro, como sería el caso que aquí nos ocupa.

Así pues, y de acuerdo con lo expuesto procede el citado de una Sentencia desestimatoria de acuerdo con lo establecido en el Artículo 70.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, al considerar ajustada a derecho la actividad administrativa impugnada.

**SEXTO.-** De conformidad con lo establecido en el Artículo

139.1 de la L.J.C.A., no se hace pronunciamiento condenatorio alguno en materia de costas, toda vez que en el caso concreto que nos ocupa que concurren serias dudas de hecho y de derecho, teniendo en cuenta los distintos criterios interpretativos de la Directiva y del Acuerdo Marco que hace el Tribunal Supremo y el TJUE, estando pendiente de resolverse dos recursos de casación en los que se plantea la misma cuestión que es objeto de este recurso.

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

## FALLO

Que **DESESTIMANDO** el recurso contencioso administrativo interpuesto por el Letrado Dº Aníbal Alfaro García, en nombre y representación de Dª Alejandra, **DEBO DECLARAR Y DECLARO** la conformidad a Derecho de las resoluciones impugnadas identificadas en el Antecedente de Hecho Primero de esta Sentencia. Sin costas.

Notifíquese a las partes haciéndoles saber que contra esta resolución cabe interponer RECURSO DE APELACIÓN, ante este Juzgado, en el plazo de QUINCE DÍAS siguientes al de su notificación, para su resolución por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, para cuya admisión a trámite será necesario haber constituido en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado el depósito previsto en la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica de Poder Judicial 6/1985, de 1 de julio, en la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre, indicando el tipo de recurso y el código correspondiente, estando exentos de la consignación del depósito indicado para recurrir el Ministerio





Fiscal, Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales y Organismos Autónomos dependientes de los anteriores.

Llévese testimonio a los autos y archívese el original, devolviéndose el expediente a su lugar de origen una vez firme.

Así por esta mi Sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

**PUBLICACIÓN.-** Dada, leída y publicada fue la anterior resolución por la Ilma. Sra. Magistrado-Juez que la suscribe, estando la misma celebrando audiencia pública en el día de su fecha, doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ