



**JDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 4
VALLADOLID**

SENTENCIA: 00111/2020

-

Modelo: N11600
C/ SAN JOSE NUMERO 8 , 1.- 47007 VALLADOLID
Teléfono: TFNO. 983231044.- Fax: FAX: 983457877
Correo electrónico: contencioso4.valladolid@justicia.es

Equipo/usuario: AMC

N.I.G: 47186 45 3 2019 0201078
Procedimiento: PA PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000233 /2019 /
Sobre: FUNCIONARIOS PUBLICOS
De D/Dª: /
Abogado: RAUL BOCANEGRA SIERRA RAUL BOCANEGRA SIERRA
Procurador D./Dª:
Contra D./Dª SERVICIOS DE SALUD DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEON
Abogado: LETRADO DE LA COMUNIDAD
Procurador D./Dª

PROCURADORA GLORIA CALDERÓN
NOTIFICADO
02/10/2020
procuradora@procuradoragloriacalderon.es
Plaza de Santa Ana nº 2, 1º B
47001 Valladolid
670913807

S E N T E N C I A N° 111/2020

En Valladolid, a uno de octubre de dos mil veinte.

El Sr. D. JESUS MOZO AMO, Magistrado-Juez de lo Contencioso-Administrativo nº 4 de Valladolid y su Partido Judicial, habiendo visto los presentes autos de Procedimiento Abreviado nº 233/2019, seguidos ante este Juzgado, entre partes, de una como:

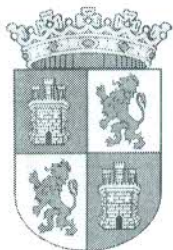
DEMANDANTE:

Y

, Esta parte, según se ha acreditado en el momento procesal oportuno, está representada en este procedimiento por la Procuradora de los Tribunales Doña Gloria María Calderón Duque y defendida por el Letrado en ejercicio Don Raúl Bocanegra Sierra.

ADMINISTRACIÓN DEMANDADA: JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, Consejería de Sanidad, representada y defendida por el Letrado adscrito a sus Servicios Jurídicos.

ACTUACIÓN RECURRIDA: Desestimación, por silencio administrativo, de lo solicitado mediante escrito fechado el



Firmado por: JESUS MOZO AMO
01/10/2020 09:36
Minerva

día 8 de julio de 2019 y, según se indica en el escrito de demanda, resoluciones de 8 de agosto de 2019.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Turnado a este Juzgado el escrito de demanda interponiendo el recurso contencioso-administrativo contra la actuación indicada en el encabezamiento de esta sentencia, se dictó providencia admitiéndolo a trámite, solicitando el expediente administrativo y mandando emplazar a las partes.

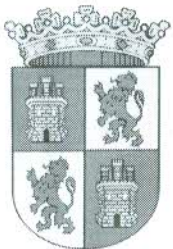
SEGUNDO.- Las partes, atendiendo a lo planteado por este Órgano Judicial, han manifestado la conformidad para que en el presente procedimiento no se realice el acto de la vista oral.

El presente procedimiento se suspendió hasta tanto el Tribunal de Justicia de la Unión resolviera diversas cuestiones prejudiciales, hecho ocurrido al dictarse la sentencia de dicho Tribunal fechada el día 19 de marzo de 2020. Respecto de esa sentencia, se ha dado oportunidad a la parte demandante para que alegara lo que creyera conveniente en defensa de sus derechos e intereses habiéndolo hecho según consta en el escrito registrado el día 3 de agosto de 2020. La Administración demandada ha conocido el contenido del referido escrito sin alegar nada diferente a lo señalado al contestar a la demanda.

TERCERO.- Los presentes autos se han tramitado por **PROCEDIMIENTO ABREVIADO** habiéndose cumplido lo dispuesto en el artículo 78 de la LJCA y demás disposiciones complementarias y concordantes. La cuantía ha quedado fijada como indeterminada.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El asunto que se enjuicia corresponde al orden jurisdiccional Contencioso-Administrativo por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1 de la LJCA siendo competente para su conocimiento este Juzgado conforme se dispone en el artículo 8,2 en relación con el artículo 14 de la misma.



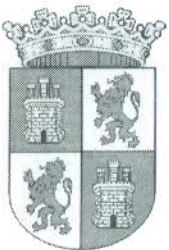
SEGUNDO.- Respecto a la actuación impugnada hay que señalar lo siguiente.

En el escrito de interposición del recurso se señala que el mismo se dirige frente a la desestimación, por silencio administrativo, de lo solicitado mediante escrito fechado el día 10 de julio de 2019. Hay que indicar que en el expediente administrativo consta el escrito que la parte demandante dirige a la Administración demandada estando fechado el día 8 de julio de 2019 y no el día 10 de ese mes y año.

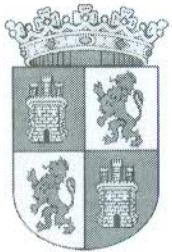
En el escrito de demanda se señala, al referir el acto impugnado (fundamento de derecho tercero), que los actos impugnados son las resoluciones de 8 de agosto de 2019, notificadas el día 16 de septiembre de 2019, por las que se deniega lo solicitado el día 27 de junio de 2019. En el expediente administrativo consta la resolución que deniega la declaración de nombramiento como personal estatutario fijo de la parte demandante, que está fechada el día 29 de noviembre de 2019 y que ha sido notificada el día 11 de diciembre de 2019 según consta en "aviso de recibo" a nombre de Doña Gloria María Calderón Duque.

La parte demandante, al formular alegaciones respecto a la causa de inadmisión del recurso planteada por la Administración demandada, refiere la resolución de 29 de noviembre de 2019, que ha sido notificada el día 11 de diciembre de ese año oponiéndose a que se acepte la causa de inadmisión dado que, en lo esencial, la referida resolución no da respuesta a lo solicitado mediante los escritos presentados los días 10 y 29 de julio de 2019.

El escrito fechado el día 8 de julio de 2019, que es el que la parte demandante dirige a la Administración demandada, contiene un suplico en el que se insta que se dicte una resolución por la que:



Frente a la actuación impugnada, la parte demandante pretende de este Juzgado que se dicte una sentencia por la que se estime el recurso interpuesto y, como consecuencia de ello, se declare nula, anule o revoque y deje sin efecto la misma y se decida en los términos contenidos en el suplico del escrito de demanda, que, en lo esencial, son coincidentes con los recogidos en la solicitud presentada en vía administrativa y que han sido transcritos en el párrafo precedente por lo que se dan aquí reproducidos a todos los efectos para evitar reiteraciones innecesarias.



La Administración demandada solicita, en primer lugar, la inadmisión del recurso y, de manera subsidiaria, se opone a las pretensiones de la parte demandante instando de este Juzgado una sentencia desestimatoria de las mismas y, en



consecuencia, confirmatoria de la actuación recurrida por considerarla ajustada a derecho fundamentándolo, en síntesis, en lo siguiente:

1º El recurso interpuesto debe inadmitirse en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28 de la LJCA puesto en relación con lo dispuesto en el artículo 69 c) de la Ley citada.

2º Hace referencia a la sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo de Valladolid, TSJ de Castilla y León, fechada el día 10 de junio de 2020 (Rec. Apela. 523/2019), que resuelve, a su juicio, un caso semejante al presente valorando, además, la sentencia del TJUE fechada el día 19 de marzo de 2020. El contenido de la sentencia citada es suficiente para desestimar lo pretendido por la parte demandante.

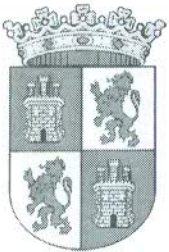
3º No se ha producido ningún nombramiento del demandante en fraude de ley. Se ha observado, en todo momento, lo dispuesto en el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en la normativa específica aplicable al sector de la sanidad y en el artículo 15 de la Ley de la Función Pública de Castilla y León. No hay, insiste en ello, un abuso de derecho ni tampoco fraude en la contratación de la parte demandante.

4º Los nombramientos efectuados a favor de la parte demandante no vulneran el Acuerdo Marco aprobado por la Directiva 1999/70CE citando en apoyo de esa tesis varias sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión.

5º No procede reconocer a la parte demandante lo que denomina estabilidad en el empleo público (personal fijo o indefinido no fijo de la Administración). En este apartado vuelve a hacer referencia a la sentencia de la Sala de Valladolid ya mencionada y a otras sentencias del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión.

TERCERO.- La parte demandante, en defensa de lo pretendido por medio del presente recurso, utiliza la fundamentación jurídica que, de manera extractada, se va a referenciar a continuación:

1º Comienza indicando que es prioritario señalar la normativa aplicable para resolver la cuestión suscitada poniendo de manifiesto que la cláusula 5,1 del Acuerdo Marco tiene, en cuanto Derecho de la Unión, primacía por lo que debe ser aplicada por todos los Jueces y Tribunales haciendo mención al contenido del artículo 4 bis de la LOPJ. La norma



aplicable, a su juicio y de manera clara, es la Directiva 1999/70/CE interpretada por la jurisprudencia del TJUE y así lo ha hecho la Sala 3ª del Tribunal Supremo en la sentencia de 18 de septiembre de 2018.

2º La Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo Marco que aprueba e incorpora tiene eficacia directa y, además, está orientada a evitar los abusos en las contrataciones temporales siendo muy elocuente al respecto la cláusula 5ª de ese Acuerdo Marco, que hay que relacionar con la cláusula 4ª del mismo.

3º Como complemento de lo anterior, hace referencia a diversas sentencias del TJUE, concretamente a la fechada el día 14 de septiembre de 2016 (asuntos acumulados C-184/125 y C-197/2015). En el escrito de alegaciones se analiza la sentencia del mismo Tribunal de 19 de marzo de 2020 entendiéndose, en lo esencial, que la misma contiene razonamientos jurídicos suficientes para apoyar lo alegado y pretendido mediante el recurso interpuesto. En dicho escrito también se cita la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 4 de los existentes en la Ciudad de Alicante fechada el día 8 de junio de 2020 (PA 813/2019).

4º Con apoyo y como resultado de lo dicho en las consideraciones anteriores, señala que, en el caso que se enjuicia, se ha producido un claro abuso de derecho por no existir razones objetivas constatables para el mantenimiento de la interinidad añadiendo que ello se ha hecho con un claro incumplimiento de las medidas equivalentes que deben aplicarse. En ningún momento se ha tratado de cubrir la plaza habiéndose mantenido nombramientos interinos para la realización de funciones permanentes y propias de funcionarios de carrera. La Administración no ha aportado ningún dato del que pueda deducirse que existen razones objetivas que justifican la actuación seguida. Con cita de lo dispuesto en el artículo 10 del EBEP y de la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de 26 de septiembre de 2018, señala que no se ha cumplido la medida legal equivalente a la que se refiere el artículo citado por lo que, sin ninguna duda, entra en juego la eficacia directa de la Directiva y el efecto de prevalencia del derecho de la Unión.

5º Las consecuencias de los incumplimientos indicados deben resolverse atendiendo a la jurisprudencia de la Sala 3ª del Tribunal Supremo puesta en relación con la llamada sentencia Castrejana del TJUE. Es la Administración la que, en cada caso, tiene que justificar los nombramientos interinos acreditando, también en cada caso, las razones que los justifican, basadas en necesidades inaplazables y urgentes, de

manera que el abuso en los nombramientos debe resolverse aplicando la medida equivalente señalada por el Tribunal Supremo, que se concreta, en lo esencial, en la permanencia dentro de la Administración y en la obligación de ésta de incluir las plazas vacantes en la Oferta anual de Empleo Público y convocar los correspondientes procedimientos selectivos resultando evidente que la Administración no ha cumplido con la obligación indicada.

6º Con independencia de la consecuencia señalada por el Tribunal Supremo, Sala 3ª, el Juzgado puede adoptar cualquier tipo de medida frente al abuso producido siempre que la misma sea efectiva para sancionar ese abuso y lo suficientemente disuasoria para evitar la repetición de esas situaciones de abuso por parte de la Administración demandada.

7º Por último indica, y así consta expresamente en el apartado c) del suplico del escrito de demanda, que el Juzgado, si lo estima oportuno, puede plantear al TJUE las cuestiones prejudiciales que crea convenientes para decidir lo suscitado en el proceso.

CUARTO.- Del contenido del expediente administrativo conviene, porque va a tener utilidad para analizar lo planteado por medio del presente recurso y para decidir sobre la posición que al respecto mantienen las partes intervinientes en el mismo, dejar constancia de los siguientes antecedentes:

1º _____ ha prestado servicios a la Administración demandada, según consta en certificado emitido el día 27 de noviembre de 2019, durante 20 años, 6 meses y 12 días no pudiendo deducirse que, al día de la fecha, esos servicios hayan dejado de prestarse. Los referidos servicios se han prestado como funcionaria interina en la categoría de Bibliotecaria-documentalista en la GAE, Área de Salud de Zamora. Hay que poner de manifiesto que los servicios indicados resultan de varios nombramientos, todos ellos como funcionaria interina, estando fechado el último de ellos el día 1 de febrero de 2014 no constando el hecho que motiva esos nombramientos.

2º _____, ha prestado servicios a la Administración demandada, según certificado expedido el día 4 de diciembre de 2019, durante 11 años, 4 meses y 8 días. Hay un certificado anterior, que está fechado el día 27 de noviembre de 2019, en el que constan servicios prestados durante 15 años, 11 meses y 28 días. Del primero de los certificados indicados se deduce que ha prestado servicios como personal estatutario eventual durante 8 años, 1 mes y 4

días en la categoría de Gestión Administrativa. También ha prestado servicios como personal estatutario interino durante 3 años, 3 meses y 4 días en la categoría de Gestión de Documentación. Hay que señalar que no consta que, al día de la fecha, se hayan dejado de prestar los servicios a lo que hay que añadir que no existe interrupción entre la finalización del nombramiento como personal eventual y el inicio del nombramiento como personal interino. Todos los servicios indicados se han prestado en el mismo centro, concretamente el GAE Hospital Clínico Universitario de Valladolid.

QUINTO.- **Procede decidir, en primer lugar, sobre la causa de inadmisión del recurso alegada por el representante procesal de la Administración demandada.** Entiende esta parte, en lo esencial, que resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de la LJCA puesto en relación con el artículo 69 c) de la misma dado que la parte demandante ya ha tenido una respuesta expresa, que es firme al no haber sido impugnada en tiempo y forma la resolución fechada el día 29 de noviembre de 2019.

La parte demandante, como ya se ha dicho, se ha opuesto a la causa de inadmisión del recurso señalando, en lo esencial, que la resolución de 29 de noviembre de 2019 no responde a lo solicitado en su momento.

Ya se ha dicho que existe una discordancia entre la actuación que se impugna según el escrito de interposición del recurso y la que se señala como tal en el escrito de demanda y, en ambos casos, con lo que consta en el expediente administrativo resultando que no se ha impugnado la resolución expresa fechada el día 29 de noviembre de 2019. **Lo señalado no es suficiente para poder aceptar la causa de inadmisión del recurso alegada por la Administración demandada por lo que procede, y así se acuerda por medio de esta sentencia, rechazar la misma atendiendo a lo que se va a indicar a continuación:**

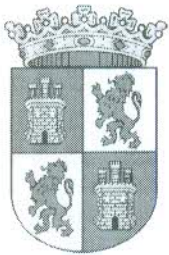
1ª La Administración demandada no ha dado ninguna respuesta a lo solicitado por la parte demandante mediante escrito fechado el día 8 de julio de 2019. En ese escrito, como ya se ha dicho, se solicitan una serie de medidas entre las que, de manera expresa, no se incluye la de ser nombrada como personal estatutario fijo. La resolución de 29 de noviembre de 2019 deniega la declaración de su nombramiento como personal estatutario fijo. Siendo esto así, hay que entender que lo solicitado mediante escrito fechado el día 8 de julio de 2019 no ha sido expresamente resuelto por lo que ha de entenderse desestimado por silencio administrativo pudiendo recurrirse, como así se hace en el escrito de

interposición del recurso, esa desestimación presunta en vía contencioso-administrativa sin que sea obstáculo para ello el hecho de que en el escrito de demanda se indique que el recurso se dirige frente a una resolución expresa, que no es la fechada el día 29 de noviembre de 2019, debiendo dar primacía a lo señalado en el escrito de interposición del recurso máxime si se tiene en cuenta que en el momento de presentarse el escrito de demanda, hecho ocurrido el día 18 de noviembre de 2019, no se había dictado, ni tampoco, por lo tanto, notificado, la resolución expresa indicada, es decir la fechada el día 29 de noviembre de 2019.

2ª La firmeza, al no haber sido impugnada por la parte demandante, de la resolución fechada el día 29 de noviembre de 2019 no permite aplicar lo dispuesto en el artículo 69 c) de la LJCA, ni tampoco lo dispuesto en el artículo 28 de la misma dado que, en este último caso, es evidente que no existe reproducción de un acto firme y consentido, dado que, hay que insistir en ello, esa resolución desestima algo que no consta que se haya solicitado por la parte demandante por lo que no puede considerarse una respuesta a lo solicitado mediante escrito fechado el día 8 de julio de 2019.

3ª Con independencia de lo ya dicho, y a mayor abundamiento, hay que indicar, en la hipótesis de que se considere que la resolución fechada el día 29 de noviembre de 2019 responde a lo solicitado el día 8 de julio de 2019, que la no impugnación de la resolución indicada tampoco permite aplicar lo dispuesto en el artículo 28 de la LJCA puesto en relación con el artículo 69 c) de la misma dado que resulta aplicable la jurisprudencia según la cual no es necesario, cuando se ha impugnado la desestimación presunta de lo solicitado, ampliar el recurso a la resolución expresa cuando ésta es desestimatoria siendo evidente que la fechada el día 29 de noviembre de 2019 ha de considerarse así (puede verse, entre otras, la sentencia del Tribunal Supremo número 1114/2018, de 2 de julio. Rec. Casa. 2456/2016).

SEXTO.- Rechazada la causa de inadmisión del recurso, **procede decidir sobre la pretensión anulatoria ejercida por la parte demandante**, proyectada, según se ha dicho en el fundamento de derecho precedente, sobre la desestimación, por silencio administrativo, de lo solicitado mediante escrito fechado el día 8 de julio de 2019, lo que obliga a analizar si, en el caso que se enjuicia, se ha producido el abuso en los nombramientos como funcionario interino que alega la parte demandante. Solamente si la conclusión a la que se llega es positiva, es decir si se considera que ha existido el abuso



indicado, procede analizar las medidas aplicables para corregir el referido abuso y decidir, atendiendo a lo pretendido por la parte demandante, sobre la que (o las que) debe reconocerse para corregirlo y evitarlo en el futuro. Esta decisión solamente se adoptará en el supuesto de que no se considere necesario plantear, atendiendo a la posibilidad alegada en el suplico del escrito de demanda, ninguna cuestión prejudicial ante el TJUE.

La existencia o no de abuso en los nombramientos de la parte demandante como funcionaria interina ha de decidirse teniendo en cuenta lo siguiente:

1º El contenido de la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada.

No se cuestiona que la referida Directiva y el Acuerdo Marco que aprueba son aplicables a las Administraciones Públicas y al personal a su servicio sujeto a una relación jurídica regulada por el derecho administrativo. El Preámbulo del Acuerdo Marco señala, en lo que ahora interesa, lo siguiente:

"El presente 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".

La Cláusula Primera del Acuerdo Marco, acorde con lo dicho en el Preámbulo del mismo, señala su objeto de la siguiente manera:

"El objeto del presente Acuerdo marco es:

- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

La Cláusula Cuarta del Acuerdo Marco se refiere al principio de no discriminación estableciendo, como regla general, que no puede tratarse de manera menos favorable a los trabajadores con un contrato de duración determinada que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener ese tipo de contrato, es decir de duración determinada, a menos

que se justifique un trato diferente por razones objetivas correspondiendo a los Estados, previa consulta con los interlocutores sociales, definir las disposiciones para la aplicación de la Cláusula Cuarta citada

La Cláusula Quinta del Acuerdo Marco se refiere a las medidas para evitar la utilización abusiva (de los contratos/nombramientos de duración determinada) disponiendo lo siguiente:

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

a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;

c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

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

a) se considerarán "sucesivos";

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido".

Del contenido de esta Cláusula interesa destacar lo siguiente:

1º Los abusos lo son por la utilización sucesiva de contratos temporales. El TJUE, en la sentencia de 19 de marzo de 2020 (asuntos C-103/2018 y C-429/2018), considera que para que haya "sucesivos contratos" no es necesario ni exigible que se hayan producido varios nombramientos siendo suficiente con uno solo prolongado en el tiempo más allá de lo que la Ley permite. Los apartados 58, 61 y 64 de la sentencia citada son expresivos de lo dicho al señalar lo siguiente:

"58 Aunque esta decisión de remitir a las autoridades nacionales la determinación de las modalidades concretas de aplicación del término «sucesivos», a efectos del Acuerdo Marco, se explica por el afán de preservar la diversidad de las normativas nacionales en esta materia, procede no obstante recordar que el margen de apreciación así atribuido a los Estados miembros no es ilimitado, ya que en ningún caso puede llegar hasta el punto de poner en peligro el objetivo o el efecto útil del Acuerdo Marco. En particular, las autoridades nacionales no deben ejercitar esta facultad de apreciación de tal modo que se llegue a una situación que pueda dar lugar a abusos, lo que sería contrario al mencionado objetivo (sentencia de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 82)".

"61 Pues bien, como señaló, en esencia, la Abogada General en el punto 44 de sus conclusiones, considerar que no existen sucesivas relaciones laborales de duración determinada, en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, por la única razón de que el empleado afectado, aun cuando haya sido objeto de varios nombramientos, ha ocupado de manera ininterrumpida el mismo puesto de trabajo durante varios años y ha ejercido, de manera constante y continuada, las mismas funciones, mientras que el mantenimiento de modo permanente de dicho trabajador en una plaza vacante sobre la base de una relación de servicio de duración determinada se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de cubrir definitivamente esa plaza vacante y, por ello, su relación de servicio ha sido renovada implícitamente de año en año, puede comprometer el objeto, la finalidad y el efecto útil del mencionado Acuerdo".

"64 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-103/18 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que los Estados miembros o los interlocutores sociales no pueden excluir del concepto de «sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada», a efectos de dicha disposición, una situación en la que un empleado público nombrado sobre la base de una relación de servicio de duración determinada, a saber, hasta que la plaza vacante para la que ha sido nombrado sea provista de forma definitiva, ha ocupado, en el marco de varios nombramientos, el mismo puesto de trabajo de modo ininterrumpido durante varios años y ha desempeñado de forma constante y continuada las mismas funciones, cuando el mantenimiento de modo permanente de dicho empleado público en esa plaza vacante se debe al incumplimiento por parte del empleador de su obligación legal de organizar en el plazo previsto un proceso selectivo al objeto de proveer definitivamente la mencionada plaza vacante y su relación de servicio haya sido prorrogada implícitamente de año en año por este motivo".

2º Las medidas establecidas en el apartado 1 serán introducidas por los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para evitar los abusos en la contratación temporal. Solamente cuando así ocurra y atendiendo a los distintos sectores y/o categorías de trabajadores se introducirán alguna o varias de las medidas previstas en dicho apartado 1º. El TJUE, en la sentencia ya mencionada (apartados 83 y 118), viene a señalar que la Cláusula Quinta no es de

aplicación directa ni exigible por un Tribunal Nacional. Concretamente, el TJUE indica lo siguiente:

"83 Debe recordarse que la cláusula 5 del Acuerdo Marco, que tiene por objeto alcanzar uno de los objetivos perseguidos por este, en concreto establecer límites a la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, impone a los Estados miembros en su apartado 1 la adopción efectiva y vinculante de al menos una de las medidas que enumera cuando su Derecho interno no contenga medidas legales equivalentes. Las 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 esos sucesivos contratos o relaciones laborales y al número de sus renovaciones (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 84 y jurisprudencia citada)".

"118 A este respecto, procede recordar que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez nacional (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 80)".

3º Las razones objetivas han de entenderse como aquellas en las que la necesidad que se pretende satisfacer con el contrato temporal es de esta naturaleza, es decir temporal, y no permanente dado que si la necesidad es permanente la contratación temporal no es posible y, por lo tanto, se considera abusiva. El apartado 80 (completado con los apartados 66, 67, 71, 73 y 75) de la sentencia que se está diciendo señala lo siguiente:

"80 En estas circunstancias, procede responder a las cuestiones prejudiciales tercera a quinta en el asunto C-103/18 y a la primera cuestión prejudicial en el asunto C-429/18 que la cláusula 5 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa y a una jurisprudencia nacionales en virtud de las cuales la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada se considera justificada por «razones objetivas», con arreglo al apartado 1, letra a), de dicha cláusula, por el mero motivo de que tal renovación responde a las causas de nombramiento previstas en esa normativa, es decir, razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, en la medida en que dicha normativa y jurisprudencia nacionales no impiden que el empleador de que se trate dé respuesta, en la práctica, mediante esas renovaciones, a necesidades permanentes y estables en materia de personal".

4º La existencia de abuso en la contratación no desaparece por el hecho de que el empleado contratado temporalmente consienta, no impugnando el nombramiento ni tampoco el cese, esa contratación. Los apartados 110 a 114 de la sentencia a la que se está haciendo referencia señalan lo siguiente:

“110 De estas disposiciones no se desprende en modo alguno que se excluya la aplicación del Acuerdo Marco cuando el trabajador ha consentido el establecimiento de su relación laboral con un empleador público.

111 Por el contrario, tal interpretación sería manifiestamente contraria a uno de los objetivos del Acuerdo Marco, a saber, como se desprende del apartado 53 de la presente sentencia, el de limitar la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, considerada fuente potencial de abusos en perjuicio de los trabajadores, estableciendo cierto número de disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados.

112 Este objetivo del Acuerdo Marco se basa implícita pero necesariamente en la premisa de que el trabajador, debido a su posición de debilidad respecto del empleador, puede ser víctima de una utilización abusiva, por parte de este, de relaciones laborales de duración determinada sucesivas, aun cuando el establecimiento y la renovación de esas relaciones laborales se hayan consentido libremente.

113 En efecto, esta situación de debilidad podría disuadir al trabajador de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, en particular cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quedara expuesto a medidas adoptadas por el empresario que redundasen en perjuicio de las condiciones de trabajo del trabajador (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartados 44 y 45 y jurisprudencia citada).

114 Por consiguiente, so pena de privar completamente de todo efecto útil a la cláusula 5 del Acuerdo Marco, no puede considerarse que los trabajadores con contrato de duración determinada quedan privados de la protección que el Acuerdo les otorga por el mero hecho de que hayan consentido libremente la celebración de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada”.

5º Ya se ha dicho que la Cláusula Quinta hace referencia a que las medidas a introducir o a aplicar han de tener en cuenta las necesidades de los distintos sectores. El TJUE, en el apartado 66 de la sentencia ya citada, señala lo siguiente:

“66 A este respecto, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», a efectos de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, 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 particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran esos contratos y en las características inherentes a estas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, apartado 38)”.

El mismo Tribunal en el apartado 73 de la sentencia a la que se está haciendo referencia, es decir a la fechada el día

19 de marzo de 2020, señala, referido, de manera específica, a la sanidad, lo siguiente:

“ En efecto, debe declararse que, en una Administración que dispone de numeroso personal, como el sector de la sanidad pública, es inevitable que con frecuencia sean necesarias sustituciones temporales a causa, en particular, de la indisponibilidad de miembros del personal en situación de baja por enfermedad, de permiso de maternidad o de permiso parental u otras. La sustitución temporal de trabajadores en esas circunstancias puede constituir una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, letra a), del Acuerdo Marco, que justifica tanto la duración determinada de los contratos concluidos con el personal sustituto como la renovación de esos contratos en función de las necesidades que surjan, en función de nuevas necesidades, a reserva del cumplimiento de las exigencias fijadas para ello por el Acuerdo Marco (sentencia de 14 de septiembre de 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, apartado 45 y jurisprudencia citada)”.

El mismo criterio, aunque referido a la educación, se mantiene en la sentencia de 26 de noviembre de 2014 (Asuntos C-22/13, C-61/13 a 63/13 y C-418/2013).

2º Las medidas legales establecidas en el ordenamiento jurídico español para atajar el abuso de los nombramientos interinos.

Aparte de lo dispuesto en el artículo 10 del EBEP, referido a los nombramientos de funcionarios interinos, las circunstancias que permiten hacer uso de ese tipo de nombramientos, la duración de los mismos y las causas de cese, y de lo dispuesto en el propio Estatuto sobre la necesidad de incluir en la Oferta Anual de Empleo Público las plazas vacantes, cuestiones estas a las que se hace mención en las sentencias del Tribunal Supremo de 26 de septiembre de 2018 y que se dan aquí por reproducidas a todos los efectos, hay que tener en cuenta lo dispuesto en la legislación sobre función Pública de Castilla y León y también la normativa específica en el sector de la sanidad.

La Ley de la Función Pública de Castilla y León, Ley 7/2005, de 24 de mayo, regula la Oferta Anual de Empleo Público, los procedimientos selectivos y, en lo que ahora importa, los nombramientos de funcionarios interinos señalando: (1) que el cese se producirá cuando transcurra el plazo máximo de dos años desde la toma de posesión; y (2) que la Ley citada será aplicable al personal que preste servicios en la Gerencia Regional de Salud (personal estatutario) en todo aquello que no se oponga a la Ley de la Función Pública y demás normativa específica.

La Ley 2/2007, de 7 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de



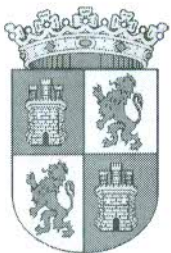
Salud de Castilla y León diferencia, atendiendo al tipo de nombramiento, el personal estatutario fijo del temporal y dentro del temporal el interino y el eventual. El artículo 22 se refiere al personal estatutario interino señalando la posibilidad de nombramiento y las razones del cese debiendo tenerse en cuenta que el artículo 26 dispone que las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria, que no puedan ser cubiertas con efectivos de personal estatutario existentes, serán objeto de Oferta de Empleo Público. El artículo 23 de la Ley a la que se está haciendo mención regula el personal estatutario eventual refiriéndose a los supuestos que posibilitan su nombramiento y a las causas de cese y disponiendo, dicho de manera resumida, el plazo máximo de duración y la necesidad de valorar si, atendiendo a esa duración, es necesario crear una plaza en la plantilla orgánica.

Lo que se acaba de indicar, junto con las consideraciones que se van a hacer seguidamente, permite entender que los nombramientos de la parte demandante como funcionaria interina son, atendiendo al contenido del Acuerdo Marco y a las medidas establecidas en la legislación española, abusivos por lo que debe aceptarse, y así se hace por medio de esta sentencia, lo alegado en defensa de la pretensión anulatoria ejercida por medio del presente recurso entendiendo, en consecuencia, que la desestimación, por silencio administrativo, de lo solicitado mediante el escrito fechado el día 8 de julio de 2019, no es ajustada a derecho por lo que procede, y así se acuerda, anular la misma. La conclusión a la que se ha llegado resulta de las siguientes consideraciones:

1ª Hay que empezar señalando que el hecho de que la parte demandante no haya recurrido, en su momento, los ceses acordados no constituye, al contrario de lo que se alega en el escrito de contestación a la demanda, ningún obstáculo para estimar la pretensión anulatoria.

2ª A lo anterior hay que añadir que la parte demandante ha estado prestando servicios a la Administración demandada mediante nombramientos (contratos) sucesivos no sólo porque se han producido varios nombramientos encadenados sino también porque, como seguidamente se dirá, la duración de esos nombramientos ha excedido del tiempo que se prevé en la normativa aplicable.

3ª ha prestado servicios como funcionaria interina, atendiendo a diversos nombramientos encadenados, entendiendo esta expresión como aquella según la cual no existe ninguna interrupción temporal y efectiva entre



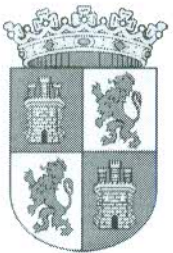


el cese en un nombramiento precedente y la efectividad de un nuevo nombramiento, durante más de 20 años en la misma categoría profesional, bibliotecaria-documentalista, y en el mismo centro o destino, G.A.E Área de Salud de Zamora, resultando que el hecho indicado es suficiente para entender que existe una necesidad permanente que no puede ni debe ser atendida por personal estatutario temporal, en el presente caso mediante nombramiento interino, sino mediante un personal estatutario fijo.

La Administración demandada, que es la que tiene la carga de hacerlo, no ha acreditado la ocurrencia de algún hecho o circunstancia de la que se pueda deducir la necesidad de mantener el nombramiento indicado por un tiempo que excede, sobradamente, del que se ha tenido en cuenta en la Ley. Hay que entender, atendiendo al tipo de nombramiento, que es temporal por interinidad y no por sustitución, que la plaza que ocupa la demandante existe y está vacante sin que la Administración demandada haya acreditado las razones por las que la misma no ha sido incluida en la Oferta de Empleo Público a efectos de poder llevar a cabo la selección del personal estatutario fijo ni tampoco constan las razones por las que la misma no ha sido cubierta, a través del correspondiente sistema de provisión, por personal estatutario fijo a efectos de justificar la permanencia del nombramiento interino debiendo llamarse la atención de que el último nombramiento que consta realizado está fechado en el mes de febrero del año 2014 habiendo transcurrido, al día de la fecha, más de 6 años.

4ª ha prestado servicios durante más de 11 años, 8 de ellos como personal estatutario eventual en la categoría de Gestión Administrativa y el resto en la Categoría de Gestión de Documentación habiéndolo hecho en el mismo centro, concretamente en GAE Hospital Clínico Universitario de Valladolid, y atendiendo a sucesivos nombramientos que hay que considerar encadenados según el significado dado a esta expresión en el apartado anterior. Estos servicios, valorando su duración, hay que considerar que están destinados a atender una necesidad permanente que no puede ni debe ser atendida por personal estatutario temporal, en el presente caso mediante nombramiento interino, sino mediante un personal estatutario fijo. Hay que tener en cuenta que existe una continuidad entre el cese como personal estatutario eventual y el nombramiento como personal estatutario interino.

La Administración demandada, que es la que tiene la carga de hacerlo, no ha acreditado la ocurrencia de algún hecho o





circunstancia que justifique la situación de temporalidad indiciada. Se desconoce si el nombramiento de la demandante como personal interino y su previo e inmediato cese como personal eventual se ha debido a lo que resulta de aplicar lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 23 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, debiendo señalarse que, en todo caso, se han incumplido los plazos señalados en dichos apartados. Hay que entender, atendiendo al tipo de nombramiento efectuado en último lugar, que es temporal por interinidad y no por sustitución, que la plaza que ocupa la demandante existe y está vacante sin que la Administración demandada haya acreditado las razones por las que la misma no ha sido incluida en la Oferta de Empleo Público a efectos de poder llevar a cabo la selección del personal estatutario fijo ni tampoco consten las razones por las que la misma no ha sido cubierta, a través del correspondiente sistema de provisión, por personal estatutario fijo a efectos de justificar la permanencia del nombramiento interino debiendo llamarse la atención de que el último que consta realizado está fechado en el mes de septiembre del año 2016 habiendo transcurrido, al día de la fecha, más de 4 años.

5ª La prestación de servicios en un sector esencial y necesario para la población, como es el sanitario, permite, tal y como lo ha señalado el Tribunal de Justicia de la Unión, justificar, en algunos casos y atendiendo a las peculiaridades de ese sector, la utilización de nombramientos temporales aunque ello no es suficiente para excluir la aplicación del Estatuto Marco en el sector indicado ni, por lo tanto, para posibilitar que necesidades permanentes del servicio puedan ser atendidas por personal temporal de manera continuada dado que ello, como ya se ha dicho, supone un abuso en la contratación temporal siendo esto lo que, como también se ha dicho, ha ocurrido en el caso que se enjuicia.

SÉPTIMO.- Estimada, según se ha señalado en el fundamento de derecho anterior, la pretensión anulatoria ejercida por la parte demandante **procede decidir, atendiendo al contenido del suplico del escrito de demanda, sobre la medida o medidas que deben adoptarse para corregir el abuso de la contratación (nombramiento) temporal llevado a cabo por la Administración demandada respecto a la parte demandante.** La decisión que se adopte ha de tener en cuenta lo siguiente:

1º Que hay que entender que la parte demandante, al no haberse acreditado ni alegado nada al respecto, sigue prestando, en estos momentos, servicios para la Administración demandada atendiendo al último nombramiento efectuado.





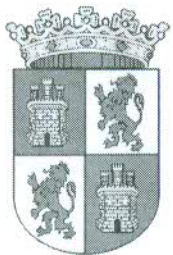
2º Que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, más concretamente la sentencia fechada el día 19 de marzo de 2020, considera, dicho de manera resumida, que no son medidas efectivas para prevenir y, en su caso, corregir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos para atender necesidades permanentes la organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas desempeñadas por personal temporal, la conversión de este personal temporal en "indefinido no fijo" ni tampoco la concesión de una indemnización equivalente en caso de despido improcedente correspondiendo al Juez nacional apreciar, atendiendo al contenido del derecho interno nacional, la medida adecuada para conseguir el objetivo indicado (prevenir y, en su caso, sancionar el abuso en la contratación temporal).

3º El Tribunal Supremo ha considerado, en los casos de cese como personal interino, que no procede abonar una indemnización por cese semejante a la prevista en la legislación laboral (sentencia, entre otras, fechada el día 28 de mayo de 2020, Rec. Casa. 5801/2017). El mismo Tribunal, en la sentencia fechada el día 20 de enero de 2020 (Rec. Casa. 2677/2017), ha analizado la forma de aplicar los supuestos de cese del funcionario interino, más concretamente el referido a la ocupación de la plaza por un funcionario de carrera. En fin, no pueden desconocerse las Sentencias del referido Tribunal fechadas el día 26 de septiembre de 2018 a las que se hace mención en el escrito de demanda.

Lo que se acaba de señalar permite considerar, atendiendo especialmente a la respuesta que se da a la cuestión que presenta interés casacional en la sentencia del Tribunal Supremo fechada el día 26 de septiembre de 2018 (Rec. Casa. 1305/2017), **que la medida que procede adoptar para corregir el abuso en los nombramientos temporales efectuados por la Administración demandada respecto a la parte demandante ha de tener el siguiente contenido:**

1º Se deben mantener los efectos jurídicos que produce el último nombramiento interino efectuado a cada una de las demandantes, tal y como el mismo consta en el certificado de servicios incorporado al expediente administrativo, hasta que la Administración demandada realice las actuaciones que se van a indicar seguidamente.

2º La Administración demandada solamente podrá poner fin a ese nombramiento atendiendo a lo dispuesto en el artículo 22,2 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, y teniendo en cuenta lo que





al respecto se dice en la jurisprudencia, especialmente en la procedente del Tribunal Supremo. Con carácter previo y necesario a la decisión que se adopte, la Administración demandada debe valorar, de modo motivado, fundado y referido a las funciones concretas que presta cada demandante, la necesidad o no de esas funciones actuando en consecuencia y de manera acorde con el resultado que se obtenga con la única finalidad de conseguir poner término a la situación de temporalidad existente actualmente.

Decida la medida que procede aplicar, **se rechazan todas las contenidas en el suplico del escrito de demanda que no tengan correspondencia con la misma desestimándose, en esta parte, el recurso interpuesto.**

OCTAVO.- La decisión adoptada sobre lo pretendido por la parte demandante **no precisa, atendiendo a lo indicado en el suplico de la demanda, el planteamiento de ninguna cuestión prejudicial ante el TJUE** dado que los criterios aplicados están suficientemente claros y determinados en las sentencias que al respecto ha dictado el referido Tribunal, especialmente en la fechada el día 19 de marzo de 2020.

NOVENO.- No procede imponer las costas de este procedimiento a ninguna de las partes no solo por no estimarse totalmente lo pretendido por la parte demandante sino también porque la decisión adoptada ha tenido en cuenta una jurisprudencia que, en parte, se desconocía en el momento de formular la demanda y la contestación a la misma.

FALLO

Teniendo en cuenta los fundamentos de derecho anteriores **SE ACUERDA:**

1º RECHAZAR la causa de inadmisión del recurso alegada por la representación procesal de la Administración demandada.

2º ESTIMAR lo pretendido por la parte demandante por medio del recurso contencioso-administrativo anulando, por no ser ajustada a derecho, la desestimación, por silencio, de lo solicitado mediante escrito fechado el día 8 de julio de 2019 determinando la siguiente medida a adoptar para corregir el abuso en los nombramientos temporales llevado a cabo por la Administración demandada en relación con la parte demandante:





1º Se deben mantener los efectos jurídicos que produce el último nombramiento interino efectuado a cada una de las demandantes, tal y como el mismo consta en el certificado de servicios incorporado al expediente administrativo, hasta que la Administración demandada realice las actuaciones que se van a indicar seguidamente.

2º La Administración demandada solamente podrá poner fin a ese nombramiento atendiendo a lo dispuesto en el artículo 22,2 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, y teniendo en cuenta lo que al respecto se dice en la jurisprudencia, especialmente en la procedente del Tribunal Supremo. Con carácter previo y necesario a la decisión que se adopte, la Administración demandada debe valorar, de modo motivado, fundado y referido a las funciones concretas que presta cada demandante, la necesidad o no de esas funciones actuando en consecuencia y de manera acorde con el resultado que se obtenga con la única finalidad de conseguir poner término a la situación de temporalidad existente actualmente.

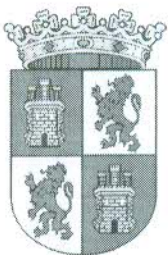
3º DESESTIMAR las medidas contenidas en el suplico del escrito de demanda que no tengan correspondencia con la señalada en el apartado precedente.

4º SIN condena en costas.

MODO DE IMPUGNACIÓN:

Recurso de apelación en el plazo de **QUINCE DÍAS**, a contar desde el siguiente a su notificación, ante este órgano judicial.

Conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Decimoquinta de la LOPJ, para la interposición del recurso de apelación deberá constituirse un depósito de 50 euros en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este órgano judicial, abierta en la entidad bancaria 0049, sucursal 92, Cuenta nº 0005001274/5109/0000, debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del Código "-- Contencioso-Apelación". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del código "-- contencioso-apelación". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase, indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los





Organismos Autónomos dependientes, debiéndose acreditar, en su caso, la concesión de la justicia gratuita.

Añade el apartado 8 de la D.A. 15ª que en todos los supuestos de estimación total o parcial del recurso, el fallo dispondrá la devolución de la totalidad del depósito, una vez firme la resolución.

Así por esta sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

