

**JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
NÚMERO DOS DE ALICANTE**

RECURSO ABREVIADO: 000322/2021

DEMANDANTE:

ABOGADO:

PROCURADOR: a

DEMANDADO/S: UNIVERSIDAD DE ALICANTE

FUNCIÓN PÚBLICA (INTERINOS)

SENTENCIA N° 358/2021

En la Ciudad de ALICANTE, a dos de septiembre de dos mil veintiuno.

Visto por el Ilmo. Sr. _____, Magistrado-Juez del JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO NÚMERO DOS DE ALICANTE, el Procedimiento Abreviado nº 000322/2021 seguido a instancia de _____ representado/a por el/la letrado/a D _____, contra el/la UNIVERSIDAD DE ALICANTE, frente a la resolución de fecha 10 de marzo de 2021.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por _____, se interpuso demanda de procedimiento abreviado contra el/la UNIVERSIDAD DE ALICANTE, frente a la resolución de fecha 10 de marzo de 2021, por la que se desestima la petición de reconocimiento de su condición de empleado público fijo.

El demandante pretende que se deje sin efecto la resolución recurrida por no ser conforme a derecho y que se reconozca su derecho a la condición de empleado público fijo. Alternativamente, que se reconozca su derecho a permanecer en el puesto que ocupa.

SEGUNDO.- Admitida la demanda, se ha seguido el procedimiento establecido en el artículo 78 de la LJCA.

La Administración ha contestado a la demanda en el acto de la vista, interesando que se desestime el recurso y se declare conforme a derecho la resolución recurrida.

TERCERO.- En la tramitación del procedimiento se han observado las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del recurso y pretensiones de las partes.

Es objeto de recurso, la resolución de 10 de marzo de 2021, que desestimó su petición sobre reconocimiento de la condición de empleado público fijo.

El demandante es funcionario interino de la Universidad de Alicante, desempeñando funciones como E. Auxiliar. El vínculo del demandante con la Administración se inició en virtud de nombramiento interino de [redacted] tras superar la totalidad de los exámenes en fase de oposición en convocatoria del año [redacted]. El nombramiento duró hasta el [redacted]. Nuevamente, fue nombrado en situación de interinidad desde el [redacted] hasta el [redacted]. Y,, nuevamente, fue nombrado interino el [redacted] octubre de [redacted], nombramiento que continúa vigente en la actualidad, habiendo sido renovado en dos ocasiones.

El demandante presentó una solicitud ante la Administración, solicitando ser declarado empleado público fijo. La petición del mismo ha sido rechazada, dando lugar a la resolución que se recurre en este recurso.

El recurrente pretende que se deje sin efecto la resolución recurrida por considerar que la misma no se ajusta a derecho, declarando la procedencia de todas las peticiones contenidas en el suplico del escrito de demanda.

Frente a ello, la Administración demandada interesa que se

desestime el recurso por ser la resolución recurrida conforme a derecho.

SEGUNDO.- Normativa que resulta de aplicación.

El artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone lo siguiente:

"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:

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

b) La sustitución transitoria de los titulares.

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

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

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

3. 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.

4. 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.

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

6. El personal interino cuya designación sea consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, podrá prestar los servicios que se le encomienden en la unidad administrativa en la que se produzca su nombramiento o en otras unidades administrativas en las que desempeñe funciones análogas, siempre que, respectivamente, dichas unidades participen en el ámbito de aplicación del citado programa de carácter temporal, con el límite de duración señalado en este artículo, o estén afectadas por la mencionada acumulación de tareas".

Asimismo, el artículo 70 del mismo texto normativo, establece lo siguiente:

"1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente.

3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos".

TERCERO.- Sentencia 183/2020 de este mismo órgano jurisdiccional (recurso abreviado 138/2020).

En el recurso abreviado 138/2020, este órgano jurisdiccional ha tenido ocasión de abordar las cuestiones que son objeto de examen en este procedimiento. En los fundamentos de derecho tercero, cuarto y quinto de dicha sentencia, se decía lo siguiente:

"La cuestión que plantea la demandante ya ha sido resuelta por el TS en sus sentencias 1425 y 1426 de 2018.

La demandante ha sido funcionario interina del Ayuntamiento de Alicante desde el mes de octubre de 2010 hasta la actualidad.

Lo que plantea la demandante es que el tiempo transcurrido desde que fue nombrada hasta la actualidad, más de 9 años, pone de manifiesto que la plaza que viene ocupando es claramente estructural, es decir, que no se han atendido funciones con carácter de necesidad y urgencia como funcionarios de carrera como dispone el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público.

No cabe duda que la Administración ha desdibujado y desnaturalizado la figura del funcionario interino, nombrando como tales a quienes atienden funciones en puestos de trabajo de carácter estructural. De lo contrario, nunca hubiese sido posible ocupar un puesto de trabajo en régimen de interinidad durante más de 9 años. Tampoco cabe duda que la Administración no ha cumplido lo dispuesto en el artículo 70 del Estatuto Básico, al no haber incluido en una oferta de empleo público el puesto de trabajo que ha ocupado la demandante desde el año 2010. El Ayuntamiento de Alicante aprobó la oferta de empleo público de 2018 mediante Acuerdo de la JGL de 26 de diciembre de 2018, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante número 246, de 27 de diciembre de 2018, en la que se incluye la plaza interinada por la demandante.

La Administración pretende justificar su actuación modificando la causa de nombramiento del funcionario interino, pasando del supuesto establecido en la letra c) del artículo 10.1 al contemplado en la letra a) del mismo precepto. Con independencia de esta maniobra, lo determinante es que la demandante es funcionaria interina del Ayuntamiento de Alicante desde el mes de octubre de 2010.

Ahora bien, en estos supuestos, ¿qué respuesta se le tiene que dar a la demandante? ¿Qué se tiene que hacer cuando la Administración de una forma tan palmaria incumple lo establecido en el artículo 70 del EBEB?

La parte demandante pretende que se dé una respuesta enérgica, contundente, haciéndola funcionario fijo. La figura a la que supuestamente habría que acudir es la del indefinido no fijo.

A pesar del malestar de la demandante, que comprende este Magistrado, la solución a la cuestión que se plantea en este procedimiento ha sido dada por el Tribunal Supremo en las sentencias 1425 y 1426 de 2018, en las que se analiza un supuesto idéntico al que constituye el objeto de este procedimiento. En la primera de dichas sentencias, el Tribunal Supremo, da respuesta a las cuestiones que se le han planteado del siguiente modo:

"Respuestas a las cuestiones interpretativas planteadas en el auto de admisión

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

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

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

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

Respecto a la primera cuestión :

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

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

Respuesta a la segunda cuestión :

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

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

CUARTO.- La sentencia de 19 de marzo de 2020 del TJUE no modifica el criterio seguido por el Tribunal Supremo en las sentencias 1425 y 1426 de 2018.

Como colofón a la cuestión que suscita la parte demandante, el TJUE ha dictado la sentencia de 19 de marzo de 2020 relativa a peticiones de decisión prejudicial planteadas con arreglo a lo establecido en el artículo 267 del TFUE por el JCA nº 8 de Madrid y el JCA nº 14 de Madrid.

El supuesto examinado en la sentencia del TJUE es idéntico al que constituye el objeto de este procedimiento.

Con relación a esta sentencia, lo primero que cabe decir es que expresamente se declara que la cláusula 5, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, cuyo contenido da lugar al dictado de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, carece de efecto directo, lo que implica que no puede invocarse como tal en un litigio sometido al Derecho de la Unión con el fin de excluir la aplicación de una disposición de Derecho nacional que le sea contraria (véase por analogía la sentencia de 24 de junio de 2019, Poplawski, C- 573/2017, EU: C: 2019: 530, apartado 62).

También cabe destacar que tanto los órganos judiciales españoles que plantean las decisiones perjudiciales como el propio TJUE, entienden que la solución al problema planteado en los supuestos examinados por los mismos, idéntico al objeto del recurso seguido ante este órgano jurisdiccional, no se encuentra en la declaración del funcionario interino como indefinido no fijo por cuanto desaparecida la causa que dio lugar al nombramiento como funcionario interino, se perdería la condición de funcionario.

También se pone de manifiesto en la sentencia la necesidad de que el ordenamiento

jurídico español disponga de disposiciones legales que castiguen prácticas como la que afecta a la demandante, consistentes en el nombramiento de funcionarios interinos temporales para ocupar o atender necesidades estructurales del empleador, eludiendo la convocatoria de los oportunos procedimientos encaminados a cubrir los puestos de trabajo.

Sin embargo, lo que no prevé la sentencia del TJUE es la conversión de la demandante en empleado público fijo.

En el anterior fundamento de derecho se ha reproducido el fundamento de derecho decimosexto de la sentencia del Tribunal Supremo 1425/2018. En dicha sentencia, al dar respuesta a las cuestiones que se plantean se entiende que lo determinante es la subsistencia y continuación de la relación de empleo. En el supuesto que nos ocupa, la demandante no ha perdido su empleo y se encuentra ocupando un puesto de trabajo. Cuestión distinta es que la Administración deba realizar una labor de valoración de los puestos de trabajo para determinar si procede o no la creación de una plaza estructural a efectos de evitar situaciones como la que afectan a la demandante. De hecho la plaza ya ha sido incluida en la OEP de 2018.

Si la demandante hubiese sido cesada en su puesto de trabajo, cabría la posibilidad de analizar si lo procedente era la readmisión para mantener la relación de empleo o la fijación de una indemnización, indemnización que, en todo caso, debería respetar lo dispuesto por el Tribunal Supremo en la sentencia 1425/2018. En tal caso, se tendrían que valorar las circunstancias del caso, la existencia de abuso y la necesidad de ejercitar en vía administrativa tal solicitud de indemnización.

QUINTO.- Resolución del recurso atendiendo a la petición contenida en el suplico del escrito de demanda.

Llegados a este punto, no queda más que aplicar todo lo dicho en los anteriores fundamentos en la resolución de este procedimiento.

Para ello, es necesario atender a la pretensión que ejercita la demandante. Así, lo que se solicita es que sea declarada empleado público fijo. La demandante no pide seguir ocupando el primer puesto de trabajo amparado en la modalidad contemplada en la letra c) del artículo 10.1 del EBEP, sino que se declare su condición de empleado público fijo como un derecho consolidado como consecuencia del tiempo transcurrido desde el primer nombramiento como funcionaria interina, dado el carácter fraudulento de la forma de proceder de la Administración.

Ni la sentencia del Tribunal Supremo 1425/2018 ni la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, contemplan la posibilidad de convertir a la demandante en funcionario fijo.

Resulta indiscutido que la Administración ha desnaturalizado con su forma de proceder la figura del funcionario interino, dado el tipo transcurrido desde el nombramiento, lo que evidencia que el puesto de trabajo ocupado atendía necesidades estructurales del Ayuntamiento y no a una situación transitoria. Pero, en estos casos lo que debe prevalecer es la permanencia en el puesto de trabajo, situación que concurre en este procedimiento por cuanto la demandante sigue ostentando la condición de funcionario interino del Ayuntamiento de Alicante. Como ya ha sido dicho, se podría examinar si la demandante tendría que permanecer en el puesto para el que fue nombrada el 25 de octubre de 2010, pero esta pretensión no se ejercita en el suplico del escrito de demanda. Lo único que se pide es la

declaración de empleado público fijo.

En la sentencia del TJUE se establecen una serie de criterios o parámetros que deben ser valorados no para la conversión del interino en fijo, sino para determinar si ha existido un abuso en la contratación a efectos de interpretar el concepto de "sucesivos contratos por relaciones laborales de duración determinada", en los términos que establece la cláusula 5 del Acuerdo Marco. Así, si el juez nacional tiene dudas acerca de la posible existencia de una situación de fraude o abuso en la contratación de duración determinada, puede acudir a los criterios que establece el TJUE en su sentencia de 19 de marzo de 2020. Sin embargo, en el supuesto que nos ocupa, no ha existido una sucesión de contratos para mantener a la demandante como funcionaria interina, sino que ha existido un único nombramiento que ha perdurado más de 9 años. La Administración ha inobservado lo dispuesto en los artículos 10 y 70 del EBEP, si bien lo que señala el TJUE es la necesidad de que el ordenamiento jurídico español disponga de disposiciones normativas que sancionen prácticas como las acaecidas en este procedimiento en las que se abusa de la contratación temporal o de duración determinada en perjuicio del trabajador.

No cabe analizar si procede reconocer una indemnización a la demandante por cuanto la misma continúa empleada por el Ayuntamiento de Alicante. En el caso de que hubiese sido cesada y no hubiese sido posible la subsistencia y continuación en la relación de empleo, procedería valorar si cabe una indemnización siempre y cuando se hubiese solicitado la misma en vía administrativa.

Por todo lo expuesto, el recurso debe ser desestimado, considerando ajustada derecho la actuación llevada a cabo por la Administración consistente en no reconocer a la demandante la condición de empleado público fijo".

CUARTO.- Examen del supuesto concreto que se plantea en este procedimiento.

El demandante, funcionario interino de la Universidad de Alicante desde hace _____, solicita que se reconozca su condición de empleado público fijo.

La parte demandante invoca el contenido de la sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, resolución en cuyo apartado 79 se enumeran una serie de parámetros para determinar si ha existido abuso en la contratación temporal. Para ello, se tienen en cuenta los siguientes criterios: número de años consecutivos prestando servicios en la Administración empleadora realizando tareas propias de la actividad normal del personal fijo; inexistencia real de límites máximos de duración de los contratos temporales; e incumplimiento por parte de la Administración empleadora de proveer las plazas servidas por personal temporal con personal fijo o de carrera, convocando los correspondientes procesos selectivos.

Todos estos requisitos concurren en el supuesto examinado. Así, el demandante lleva muchos años ocupando el mismo puesto de trabajo en la Administración, no se ha delimitado la duración del contrato temporal y, además, no se han convocado procesos selectivos al efecto hasta no hace mucho. La Administración no se puede escudar en la tasa de reposición de efectivos y en las medidas adoptadas tras la crisis del año 2008 de contención del gasto público, al no ser posible que limitaciones presupuestarias amparen abusos en la contratación temporal.

Ahora bien, ni nuestra legislación ni el derecho de la Unión establecen las sanciones que deben ser aplicadas en estos supuestos. El Tribunal Supremo ha perfilado la forma de proceder, en el ámbito de la jurisdicción contencioso-administrativa, en sus sentencias 1425 y 1426/2018.

Recientemente, el Tribunal Supremo en su sentencia 607/2020, de 28 de mayo, analiza una cuestión que guarda relación con la que nos ocupa en este procedimiento, del siguiente modo:

"QUINTO.- La respuesta a la cuestión planteada por el auto de admisión.

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

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

A tenor de lo establecido por el Tribunal Supremo, no se puede nombrar al demandante empleado público fijo. El demandante debe permanecer en el puesto de trabajo hasta que concurra una causa legal de cese. No se ha recurrido el cese del demandante en el puesto de trabajo ocupado, lo que implica que no es necesario un pronunciamiento que avale la permanencia en el puesto de trabajo ocupado.

Todas estas consideraciones han sido avaladas por el legislador tras el dictado del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En

la exposición de motivos de esta disposición normativa, se dice lo siguiente: *"En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad"*.

Asimismo, con relación a procesos seguidos para cubrir puestos de trabajo en situación de interinidad, esta norma, al modificar el artículo 10 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone que *"los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera"*.

El demandante también solicita en el suplico del escrito de demanda que se reconozca la posibilidad de participar en el proceso selectivo que afecte a su plaza mediante una fórmula de acceso beneficiada, cuestión que, en su caso, debe ser contemplada al tiempo de incluir la plaza en cuestión en el correspondiente proceso selectivo. Corresponde a la Universidad de Alicante escoger la forma de provisión del puesto de trabajo, cuestión que no constituye el objeto de este recurso, lo que implica que no pueda accederse a esta petición de futuro o hipotética. El demandante debe esperar a conocer la forma de provisión escogida por la Administración, antes de exigir un pronunciamiento acerca de ello.

Por todo lo expuesto, se desestima el recurso y se considera conforme a derecho la actuación llevada a cabo por la Administración.

QUINTO.- Costas.

Conforme a la regulación contenida en el artículo 139.1 LJCA, no procede condena en costas al existir serias dudas de hecho o de derecho que han sido examinadas a lo largo de la presente resolución.

Vistos los preceptos citados y demás de aplicación,

FALLO

1.- Que debo DESESTIMAR el recurso contencioso-administrativo interpuesto por frente a la resolución de la Administración demandada, referida en el encabezamiento de la presente resolución, acto administrativo que se considera conforme a derecho.

2.- No procede condena en costas.

RÉGIMEN DE RECURSOS: Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de apelación en el plazo de 15 días desde su notificación, mediante escrito razonado, ante este Juzgado y para su resolución por la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia.

Conforme a la disposición adicional decimoquinta de la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

No se admitirá a trámite ningún recurso sin la previa constitución de depósito, en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, de 25 euros para la interposición de recursos contra resoluciones que no pongan fin al proceso ni impidan su continuación dictadas por el Juez, Tribunal o Secretario Judicial; 50 euros si se trata de recurso de apelación contra sentencias o autos que pongan fin al proceso o impidan su continuación; y 30 euros si se trata de recurso de queja.

Queda excluida de la consignación la formulación del recurso de reposición previo al de queja, así como cualquier recurso interpuesto por el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y los Organismos autónomos dependientes de todos ellos y quienes tengan reconocido el derecho de asistencia jurídica gratuita.

La exigencia de este depósito es compatible con el devengo de la tasa exigida por el ejercicio de la potestad jurisdiccional.

Al efectuar el ingreso deberá hacerse constar en el campo referido al concepto “Depósito por Recurso” seguido del código y tipo concreto de recurso de que se trate conforme a la siguiente tabla:

- 1 Súplica/ Reposición resoluciones Magistrado (25 €)
- 2 Revisión resoluciones Secretario Judicial (25 €)
- 3 Apelación (50 €)
- 4 Queja (30 €)

Si el ingreso se efectúa mediante transferencia bancaria, el código y tipo concreto de recurso deberá indicarse justamente después de especificar los 16 dígitos de la cuenta expediente separado por un espacio.

Si se recurriera simultáneamente más de una resolución que pudiera afectar a la misma cuenta expediente deberán hacerse tantos ingresos diferenciados como resoluciones a recurrir, indicando igualmente en el concepto el tipo de recurso de que se trate y añadiendo la fecha de la resolución objeto de recurso con el formato dd/mm/aaaa.

En todo caso deberá acreditar haber constituido el depósito mediante la presentación, junto con el recurso, de copia del resguardo u orden de ingreso.

Este depósito sólo le será devuelto en el caso de que el recurso sea estimado.

NÚMERO DE CUENTA BANCO SANTANDER:

0127 0000 85 _ _ _ _ (número recurso 4 dígitos) _ _ (año 2 dígitos)

Así por esta mi Sentencia de la que se deducirá testimonio para su inserción en autos por certificación, lo pronuncio, mando y firmo.