

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

Procedimiento Abreviado [PAB] - 000765/2020

DEMANDANTE:

LETRADO:

PROCURADOR:

DEMANDADA: UNIVERSIDAD DE ALICANTE

1 SENTENCIA NÚM. 541/21

En la Ciudad de Alicante a 4 de noviembre de 2021.

VISTOS por mí, _____, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Contencioso Administrativo número Uno de Alicante, el presente recurso contencioso administrativo núm. 765/2020, interpuesto por

representadas por el/la Procurador/a D/D^a _____ y asistidas por el/la Letrado/a D/D^a _____ contra la resolución dictada por el Rector de la Universidad de Alicante, de fecha 25 de octubre de 2019, por la que se desestimaba el recurso de reposición interpuesto por 69 funcionarios interinos de dicha Universidad, frente a la precedente resolución de 19 de julio de 2019, desestimatoria de las pretensiones de los solicitantes, por no apreciar las irregularidades que se denunciaban en cuanto al abuso de la temporalidad, ni apreciar vulneración de la jurisprudencia comunitaria invocada; habiendo sido parte en autos como Administración demandada la Universidad de Alicante, representada y asistida por _____ vengo a resolver en base a los siguientes

1 ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO: Por D _____

se formuló demanda en la que, tras exponer los hechos y fundamentos legales que estimó oportunos en apoyo de su pretensión, terminó suplicando que se dictara sentencia estimatoria del recurso, en los términos expuestos en el suplico de la misma.

SEGUNDO: Admitida la demanda, previa reclamación del expediente administrativo, se señaló día y hora para la celebración del juicio, que tuvo lugar con la comparecencia de ambas partes conforme consta en el acta. En dicho acto, la demandante se ratificó en sus pretensiones, formulando la demandada oposición en los términos que se recogen en el acta; practicándose la prueba que obra unida a las

actuaciones y tras un final trámite de conclusiones, se declararon las actuaciones vistas para sentencia.

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

2FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

Se presenta por la actora recurso contencioso administrativo contra la resolución dictada por el Rector de la Universidad de Alicante, de fecha 25 de octubre de 2019, por la que se desestimaba el recurso de reposición interpuesto por 69 funcionarios interinos de dicha Universidad, frente a la precedente resolución de 19 de julio de 2019, desestimatoria de las pretensiones de los solicitantes, por no apreciar las irregularidades que se denunciaban en cuanto al abuso de la temporalidad, ni preciar vulneración de la jurisprudencia comunitaria invocada.

Se interesa por la parte actora el dictado de una sentencia estimatoria del recurso, por la que se declare el derecho de las recurrentes a la plena y completa aplicación de la Directiva 1999//70/CE y de su Acuerdo Marco, lo que sin carácter limitativo conllevará necesariamente y así se solicita que se declare su derecho y se condene a la Administración empleadora a que proceda -según reza el tenor del suplico de la demanda- a:

“1) al nombramiento del personal temporal aquí recurrente, como funcionario de carrera al servicio de la Administración demandada con destino en el puesto de trabajo al que está adscrito y en el mismo cuerpo, especialidad, servicio, centro u órgano en que está destinado, y titular en propiedad de la plaza que ocupa;

2) o subsidiariamente, en caso de imposibilidad de nombrarles funcionario de carrera, se proceda por la Administración demandada, a su nombramiento como personal público fijo equiparable a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración empleadora en el cuerpo, especialidad, servicio, centro u órgano al que está adscrito, bajo los principios de permanencia e inmovilidad y con la misma estabilidad en el empleo que aquellos, con todos los derechos y obligaciones inherentes, en régimen de igualdad con los funcionarios de carrera comparables, con derecho permanecer en el servicio u órgano y en el puesto de trabajo al que está actualmente destinado;

3) y en todo caso, o alternativamente, que se proceda por la Administración demandada a reconocer a este personal el derecho a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeña, como titular y propietario del mismo, aplicándole las mismas causas, requisitos y procedimientos para el cese en dicho puesto de trabajo que la Ley establece para los homónimos funcionarios de carrera comparables, con los mismos derechos y condiciones de trabajo que estos últimos,

4) Y en todo caso, se les abone a cada uno la indemnización de 18000€, y/o la que legalmente proceda, como compensación al abuso sufrido en la relación temporal sucesiva mantenida, para reparar el daño sufrido derivado de la situación que viene padeciendo de abuso en su contratación temporal sucesiva y de discriminación en sus condiciones de trabajo, y sin perjuicio también de los daños indemnizables que, en su caso -en el supuesto que aquí negamos, de que no

proceda la transformación de su relación temporal abusiva en una relación fija-, se pongan de manifiesto, hagan efectivos y se individualicen en el momento del cese del personal temporal recurrente.

Y todo ello, como sanción al abuso en la relación temporal sucesiva y para eliminar las consecuencias de la infracción de la precitada y con imposición de costas a la Administración demandada.”

Frente a lo argumentado de contrario se alza la Administración demandada, sosteniendo la conformidad a derecho de la resolución dictada; todo ello en base a las argumentaciones expuestas en su contestación y que se dan aquí por reproducidas en aras a la brevedad.

SEGUNDO.- Marco normativo de referencia.

Por delimitado en el precedente fundamento de derecho lo que constituye objeto de impugnación en autos y las respectivas posiciones de las partes en relación a dicho objeto, cabe partir en la resolución de la cuestión de fondo que se suscita del marco normativo que ofrecen los arts. 10 y 70 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.

Así, el primero de los preceptos aludidos -art 10 EBEP- con ocasión de referirse a los “funcionarios interinos” establece 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:

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".

Por su parte, el segundo de los preceptos del EBEP mencionados, art 70 de dicho cuerpo legal, bajo la rúbrica de "Oferta de empleo público" determina:

"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".

Cabe completar esta sucinta referencia normativa con la mención de las cláusulas 4 y 5 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

Así, la citada cláusula 4, bajo la rúbrica Principio de no discriminación, prevé:

"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.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de pro rata temporis

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengán justificados por razones objetivas."

Por su parte, la cláusula 5, bajo el epígrafe "Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva", establece en el primero de sus apartados 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."

TERCERO.- Pronunciamientos judiciales relevantes en la materia.

A partir del marco normativo expuesto y por lo que se refiere a la cuestión de fondo debatida en las presentes actuaciones -que la reclamación de la parte recurrente fundamenta en un abuso de la temporalidad por parte de la Administración demandada-, resulta determinante poner de manifiesto cuáles han sido los principales pronunciamientos judiciales habidos en la materia -sin perjuicio de una posterior referencia a otras sentencias-.

Así, la aludida cuestión ha sido objeto de análisis por parte del TJUE en su Sentencia de 14 de septiembre de 2016, dictada en los asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, en la que dicho Tribunal da respuesta a las cuestiones prejudiciales que planteó la Sala del Contencioso-Administrativo del TSJ del País Vasco. En la aludida sentencia se concluye por el TJUE que:

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

Asimismo, el Tribunal Supremo ha tenido ya ocasión de pronunciarse sobre la cuestión que se suscita en este proceso, en su Sentencia nº 1425/2018, de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-administrativo, de 26 de septiembre de 2018 (Recurso 785/2017), en la que se da respuesta a las cuestiones interpretativas planteadas en los siguientes términos:

"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:

1ª- 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.

2ª- 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 de 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".

Los pronunciamientos del Tribunal Supremo a que se acaba de hacer mención no se han visto modificados por la posterior Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, por lo que son de plena aplicación al supuesto de autos. En esta sentencia el TJUE daba respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por los Juzgados de lo Contencioso-administrativo nº 8 y 11 de Madrid, declarando que la cláusula 5, apartado 1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, anteriormente reproducido, carece de efecto directo, por lo 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 STJUE de 24 de junio de 2019, “Poplawski”, Asunto C-573/2017, ECLI: EU:C:2019:530, apartado 62). Asimismo, se pone de manifiesto en la analizada sentencia del TJUE de 20 de marzo de 2020 necesidad de que el Ordenamiento jurídico español disponga de disposiciones legales que castiguen prácticas 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 -funcionario de carrera, ni funcionario interino indefinido no fijo-; y es que ha de considerarse que desaparecida la causa que dio lugar al nombramiento como funcionario interino, se perdería la condición de funcionario.

CUARTO.- Cuestión de fondo sobre abuso de contratación temporal en la Administración y análisis y resolución de las pretensiones de la parte actora al respecto.

En aplicación al supuesto de autos del marco normativo y los pronunciamientos judiciales a que se ha hecho anterior mención, el primer aspecto de relieve que debe ser valorado es que el acceso de las recurrentes a los distintos puestos que han ocupado como personal interino no se produjo mediante un proceso selectivo específico; sino que una vez finalizado el proceso selectivo se confeccionó con el personal aspirante que había participado en estos procesos pero que no los había superado -situación en la que se encontraba la parte hoy actora-, y de conformidad con el orden de puntuación obtenida una bolsa de trabajo para el PAS de la UA. Concretamente, de los tres posibles sistemas para la selección del personal, la Administración hoy demandada optó por la modalidad del concurso-oposición, con pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad, y libre concurrencia. Tal proceso de selección no se superó por la parte hoy actora, como tampoco un proceso selectivo específico para formar parte de la bolsa de trabajo; formando parte de la correspondiente bolsa de trabajo únicamente por no haber superado el correspondiente concurso-oposición.

Se argumenta por las recurrentes que vienen prestando sus servicios como funcionarios interinos para la Administración demandada durante un largo periodo de tiempo, concretamente 14, 15 y 14 años respectivamente por parte de

Al efecto se plantea y pretende con la demanda un control en abstracto de la actividad de la Universidad de Alicante, que la parte actora pretende remontar a los momentos de inicio de la relación de prestación de servicios. Se trata de una línea argumental que no puede ser acogida, pues sería tanto como pretender la

revisión de actos administrativos (los de aquellas convocatorias y nombramientos) claramente firmes e inatacables, lo que determina la necesaria desestimación del mencionado argumento.

Lo cierto es que, según se acaba de exponer y así resulta del expediente administrativo, las recurrentes participaron en varios procesos selectivos convocados por la UA, que fue la circunstancia que les permitió acceder a las bolsas de trabajo, que dieron lugar a los distintos contratos y nombramientos como personal interino -nunca impugnados de manera individual por la parte actora-, de tal suerte que cesaba la vigencia de la anterior bolsa de interinos con la confección de la siguiente. Por esta razón no es posible tener en cuenta la antigüedad del pretendido "fraude" que, según apreciación subjetiva de la parte recurrente, se habría producido. Si se han venido prestando servicios de manera continuada desde su participación en el mismo proceso selectivo que se presentaron, ha sido porque se han ido quedando en la bolsa de trabajo en todos los procesos a los que se han presentado, dado que nunca han logrado aprobar ninguno.

Visto el tenor del suplico de la demanda, la primera y principal pretensión de la parte demandante se refiere a la obtención de una plaza fija; en particular: el nombramiento como funcionarios de carrera, subsidiariamente el nombramiento como personal público fijo equiparable a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración empleadora en el cuerpo, especialidad, servicio, centro u órgano al que está adscrito, bajo los principios de permanencia e inmovilidad y con la misma estabilidad en el empleo que aquellos, con todos los derechos y obligaciones inherentes, en régimen de igualdad con los funcionarios de carrera comparables, con derecho permanecer en el servicio u órgano y en el puesto de trabajo al que está actualmente destinado; y en todo caso, o alternativamente, que se proceda por la Administración demandada a reconocer a este personal el derecho a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeña, como titular y propietario del mismo, aplicándole las mismas causas, requisitos y procedimientos para el cese en dicho puesto de trabajo que la Ley establece para los homónimos funcionarios de carrera comparables, con los mismos derechos y condiciones de trabajo que estos últimos.

En sustento de las aludidas pretensiones, la parte actora alega que la Directiva 1999/70/CE tendría carácter preferente a la normativa española; sin embargo, la anteriormente tratada STJUE de 19 de marzo de 2020 vino a declarar que la ya reproducida Cláusula 5ª no es incondicional ni suficientemente precisa para que los particulares puedan invocarla ante el juez nacional (apartado 118), y que al carecer de efecto directo, no puede ser invocada como tal en un litigio sometido al derecho de la Unión con el fin de destruir la aplicación y la disposición del derecho nacional que le sea contraria (apartado 119); y por último, que el Derecho de la Unión Europea no obliga un tribunal nacional a abstenerse de aplicar una normativa nacional que no es conforme con la Cláusula 5ª, apartado uno, del Acuerdo Marco (apartado 125).

Paralelamente, la STS de 13 de marzo de 2017 señala que no supone un uso abusivo ni vulnera la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco, ni tampoco la jurisprudencia comunitaria, recurrir a una sucesión de nombramientos temporales para la sustitución temporal de funcionarios o para hacer frente a las carencias temporales de personal. La posterior STS n.º 1886/2020, de 9 de junio, considera que para que pueda activarse la doctrina formulada por la STJUE de 19 de marzo de 2020 (apartado

64) hay que estar ante un supuesto de sucesivas contrataciones que constituyan una práctica abusiva, considerando que existe la misma cuando no hay causa ni razón que pudiera justificar no haber realizado las correspondientes convocatorias de empleo público, debiendo tener en cuenta las circunstancias concurrentes en cada caso.

No se ha de olvidar que corresponde a cada Administración Pública la potestad de su autoorganización, lo cual depende de numerosos factores que pueden evidenciar una necesidad particular de flexibilidad que puede justificar de manera plena el recurso nombramientos de duración determinada; y así lo ha declarado el TJUE en su sentencia de 19 de marzo de 2020, apartado 74.

La Universidad de Alicante ha ido haciendo llamamientos a los distintos integrantes de las bolsas de trabajo para personal interino. Y las causas que han motivado la contratación de personal interino han sido la sustitución temporal de funcionarios que tenían el puesto reservado o bien la necesidad de cubrir una plaza vacante hasta su cobertura definitiva por el procedimiento reglamentario; se trata de causas expresamente previstas en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del EBEP (TR-EBEP) y el artículo 16 de la Ley autonómica 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública valenciana (LOGFPV). Y deben considerarse como causas objetivas que justifican los sucesivos nombramientos, y el carácter temporal de los mismos, que está implícito en cualquier nombramiento de un interino, y que es perfectamente conocido por quien accede un puesto sabiendo que lo va a ocupar como interino.

La parte recurrente argumenta en su demanda que la UA presenta un elevado porcentaje de empleados públicos temporales, pero se basa en datos globales pretendiendo una suerte de control en abstracto de la política de personal de la UA. Además, la pretendida elevada temporalidad de la plantilla no puede, sin más, imputarse a la Universidad, porque esta situación ha sido provocada básicamente por el cumplimiento de numerosas normas de carácter estatal en materia de restricción presupuestaria que ha supuesto la congelación durante varios años de las ofertas públicas de empleo de todas las administraciones públicas, algo exigido por las sucesivas leyes presupuestarias. Ello ha supuesto que por parte de la UA se haya procedido a la cobertura de plazas conforme a la planificación y programación de recursos humanos establecida por la propia Universidad en ejercicio de su potestad de organización, y de su autonomía constitucionalmente reconocida (art. 27.10 CE y art. 2 LOU 6/2001), de manera que se han ido incluyendo las plazas vacantes en las sucesivas Ofertas Públicas de Empleo, convocándose los correspondientes procesos selectivos de manera regular, hasta que las limitaciones derivadas de las sucesivas Leyes presupuestarias estatales (y el cumplimiento del principio de legalidad) impidieron la incorporación de nuevo personal por encima de la tasa de reposición de efectivos.

Cuanto hasta aquí se ha razonado impide acoger las pretensiones de la demanda, apoyadas en el contenido de la analizada Cláusula 5ª del Acuerdo Marco; y en la misma medida tampoco pueden prosperar esas mismas pretensiones, con apoyo en la 4ª de las Cláusulas del Acuerdo Marco, no sólo porque no se haya aportado elemento de prueba alguno que justifique la existencia de la discriminación (“trato de manera menos favorable”) a que alude la Cláusula, sino, especialmente, porque el efecto pretendido de la fijezza lo es -según se alega por la actora- por

abuso en la contratación de sucesivos contratos de duración determinada para la cobertura de necesidades permanentes de la Administración, lo que necesariamente nos conduce a la Cláusula 5ª, por lo que esta línea argumental debe correr igual suerte desestimatoria.

Lo expuesto permite afirmar que los pronunciamientos del TJUE han venido a establecer una serie de criterios o parámetros que han de 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” conforme previene la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco; poniendo de manifiesto la necesidad de que el ordenamiento jurídico español esté dotado de las disposiciones normativas que sancionen prácticas en las que se abusa de la contratación temporal en perjuicio del trabajador. A la luz de los argumentos expuestos en el presente fundamento de derecho, no cabe apreciar en el supuesto de autos el pretendido abuso en la contratación temporal por parte de la Administración demandada; siendo una cuestión diferente el que la Administración deba realizar una labor de valoración de los puestos de trabajo en aras a determinar si procede o no la creación de una plaza estructural en evitación de la reiteración de situaciones de interinidad.

La línea argumental del presente fundamento de derecho es también la ya planteada por la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJCV en su sentencia nº 371/2021, de 19 de mayo (rollo de apelación 315/2020).

QUINTO.- Pretensión indemnizatoria.

Separado pronunciamiento merece la pretensión de la parte actora en cuanto al reconocimiento de percepción de una indemnización; en particular se interesa que: “se les abone a cada uno la indemnización de 18000€, y/o la que legalmente proceda, como compensación al abuso sufrido en la relación temporal sucesiva mantenida, para reparar el daño sufrido derivado de la situación que viene padeciendo de abuso en su contratación temporal sucesiva y de discriminación en sus condiciones de trabajo, y sin perjuicio también de los daños indemnizables que, en su caso -en el supuesto que aquí negamos, de que no proceda la transformación de su relación temporal abusiva en una relación fija-, se pongan de manifiesto, hagan efectivos y se individualicen en el momento del cese del personal temporal recurrente.”

La mencionada pretensión indemnizatoria no puede ser acogida al amparo de la Cláusula 4ª del Acuerdo Marco, tal y como ya han recogido distintos pronunciamientos judiciales. Así, la sentencia del TJUE de 22 de enero de 2020, “Baldonado Martín”, Asunto C-177/2018, ECLI:EU:C:2020:26, concluye que: “Los artículos 151 y 153 TFUE y la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional (se refiere a la normativa española) que no prevé el abono de indemnización alguna por cese a los funcionarios interinos, mientras que al personal laboral temporal se le concede una indemnización cuando finaliza el contrato de trabajo”. En el mismo sentido se pronuncia la STS n.º 2702/2020, de 21 de julio. A ello se ha de añadir que la pretendida indemnización no se encuentra reconocida para el funcionario de carrera que cesa en su relación con la Administración, por lo que de acceder a la analizada pretensión supondría el otorgamiento al funcionario de carrera de un “trato

menos favorable” que al funcionario interino, con vulneración de la mencionada Cláusula 4ª.

Por otro lado, tampoco la pretensión indemnizatoria deducida por la parte actora puede encontrar amparo en la Cláusula 5ª del Acuerdo Marco puesto que, como ya señaló el TS en su sentencia nº 1425/2018, requiere de la acreditación de los daños y perjuicios causados, lo que aquí no acontece; más aún si se considera -como así es- que la relación de prestación de servicios con la Administración demandada continúa vigente.

De igual manera, como tiene declarado el TS, entre otras, en su sentencia nº 1202/2020, de 24 de septiembre (recurso de casación 2302/2018) la inexistencia de indemnización para los funcionarios interinos no es contraria a la normativa comunitaria, pese a que se reconozca indemnización al personal laboral temporal de la Administración al tiempo de la extinción (en el mismo sentido la STS de 28 de mayo de 2020).

Por cuanto se ha expresado en el presente y precedentes fundamentos de derecho, desestimados cuantos argumentos se exponían en la demanda, no pueden merecer favorable acogida las pretensiones deducidas en el suplico de la misma, por lo que procede el dictado de una sentencia desestimatoria del recurso contencioso administrativo interpuesto.

SEXTO.- Costas procesales.

En materia de costas procesales, el art 139 de la Ley de Jurisdicción Contencioso Administrativa dispone en su apartado 1 que ”En primera o única instancia, el órgano jurisdiccional, al dictar sentencia o al resolver por auto los recursos o incidentes que ante el mismo se promovieren, impondrá las costas a la parte que haya visto rechazadas todas sus pretensiones, salvo que aprecie y así lo razone, que el caso presentaba serias dudas de hecho o de derecho”. En el supuesto de autos, dadas las dudas interpretativas de derecho que concurrían, objeto de análisis en los precedentes fundamentos de derecho, no procede la imposición de costas.

VISTOS los preceptos citados y demás de aplicación.

3 F A L L O

Que debo desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por

contra la Universidad de Alicante, en impugnación de la resolución mencionada en el encabezamiento de la presente sentencia, declarando la conformidad a Derecho de la misma.

Sin que proceda hacer expresa imposición de las costas procesales causadas.

Contra la presente resolución cabe interponer recurso de apelación en el plazo de QUINCE días en este Juzgado, para su conocimiento por la Sala de Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

De conformidad con la Disposición Adicional Decimoquinta de la LO 1/2009, la parte recurrente deberá efectuar el DEPÓSITO correspondiente para interponer recurso, sin cuyos requisitos no se admitirá el mismo.

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

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública en este Juzgado, de la que, como Letrado/a de la Administración de Justicia, certifico,