**JDO. CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Nº 2**

Plaza del Juez Elío

Pamplona/Iruña

Teléfono y fax: 848.42.42.67 - FAX

848.42.42.75

EMail.: [juzconpam2@navarra.es](mailto:juzconpam2@navarra.es)

PA010

Sección: D Procedimiento: **PROCEDIMIENTO ABREVIADO**

Nº Procedimiento: **0000203/2017**

NIG: 3120145320170000604

Materia: PAB CCAA Personal

Resolución: Sentencia 000019/2018



Doc. Electrónico garantizado con firma electrónica. Dirección para verificación:https://sedejudicial.navarra.es/

Fecha y hora: 02/02/2018 13:27

Código Seguro de Verificación 3120145002-cbb3fd73b91a2c57fcc3ba939bebe738PBcVAA==

Firmado por: ANTONIO SANCHEZ

**S E N T E N C I A Nº 000019/2018**

En Pamplona/Iruña, a 26 de enero del 2018.

El Ilmo. Sr. D. ANTONIO SANCHEZ IBAÑEZ, Magistrado-Juez del Juzgado Contencioso-Administrativo Nº 2 de Pamplona/Iruña y su Partido, ha visto los autos de Procedimiento Abreviado 0000203/2017, promovido por Dña. representada y defendida por la procuradora Dña. , y por el letrado D. , contra GOBIERNO DE NAVARRA representado y defendido por el LETRADO DE LA COMUNIDAD FORAL NAVARRA, en materia de Función Pública.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Con fecha 19 de julio de 2017 se presentó en el Juzgado Decano de los de Pamplona, escrito de interposición de Recurso Contencioso-Administrativo por , en nombre y representación de Dª. contra la resolución ORDEN FORAL DE 9 DE MAYO DEL 2017 DEL DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, FUNCION PUBLICA, INTERIOR Y JUSTICIA y que por el turno de reparto ha correspondido al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 2 de Pamplona.

**SEGUNDO.-** Habiéndose tramitado la misma con arreglo a lo establecido en el artículo 78 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa, con fecha 13 de diciembre de 2017 se celebró la vista estando presente en la misma por la parte actora en nombre y representación del , por la parte demandada el LETRADO DE LA COMUNIDAD FORAL NAVARRA en nombre y representación del GOBIERNO DE NAVARRA , con el resultado que consta en soporte informático.

1

**TERCERO.-** En el presente procedimiento se ha seguido el trámite legalmente establecido quedando los autos en poder de S.Sª para dictar sentencia.



Doc. Electrónico garantizado con firma electrónica. Dirección para verificación:https://sedejudicial.navarra.es/

Fecha y hora: 02/02/2018 13:27

Código Seguro de Verificación 3120145002-cbb3fd73b91a2c57fcc3ba939bebe738PBcVAA==

Firmado por: ANTONIO SANCHEZ

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.-** Se recurre en el presente recurso contencioso- administrativo abreviado nº 412/2011, la Resolución, Orden Foral

47E/2.017, de nueve de mayo, de la Consejera de presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desestimó el recurso de alzada interpuesto frente a la extinción de contrato temporal en régimen administrativo, resolución que la recurrente cree que es contraria a derecho debido a que prestó servicios desde el día 10 de noviembre de 2.009, mediante contrato temporal en régimen administrativo para la provisión temporal de una vacante. Dicho contrato se extinguió con efectos de uno de noviembre de 2.016, sin que se le haya abonado la indemnización de 20 días de salario por año trabajado, por lo que la resolución es contraria a derecho con base en la Directiva 91/1.983 y con el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEPP, sobre trabajo de duración determinada, que proscribe la desigualdad de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, que es de aplicación al caso porque las disposiciones que contiene el antedicho acuerdo y la Directiva

1.999/70 son de aplicación también a los contratos y relaciones de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público. Solicita el abono de indemnización por cese de contrato administrativo temporal con fundamento en la doctrina del TJUE, en concreto, la Sentencia dictada en el caso De Porras.

En conclusiones señala que es de aplicación la sentencia dictada en el caso de Porras. No se ha probado la existencia de justificación en la diferente indemnización entre fijos e interinos. El término de comparación no es el funcionario de carrera, sino los contratados laborales fijos. Ni la directiva, ni el Acuerdo Marco se refieren a empresas privadas, sino que se hace referencia a supuestos como el de autos.

El Asesor Jurídico-Letrado de la Comunidad Foral de Navarra se opuso a la anterior pretensión en base a los motivos y razonamientos jurídicos expuestos en el escrito de contestación y que se dan aquí por reproducidos. En concreto, señala que la recurrente tuvo un contrato de sustitución, reincorporada la persona sustituida, la actora cesó. En vía administrativa se reclamaba de forma subsidiaria la indemnización de 20 días por año, con base en la directiva 91/383 aunque en efecto la cláusula

4ª del Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada excluye el trato desigual entre trabajadores por el solo hecho del contrato, la demanda yerra, porque el trabajador fijo es el funcionario fijo de la admón. y no consta que tenga derecho a indemnización por cese. No hay un término de comparación y por eso mismo tampoco tiene sentido que no se justifiquen las razones objetivas de la desigualdad de trato. Tal y como se recoge en la resolución recurrida hay que estar a la stjue de 14.09.16 (caso Pérez López) de la cual es destacable el apartado 64 y el 65 y

2

especialmente el 63. la stjue concluye en el apartado 67 cuando se debiera declarar que los trabajadores con una relación de servicios equivalente percibieran una indemnización por cese y es esa falta de indemnización la que excluye la discriminación. La Sentencia de La Coruña no es correcta, no existen sentencias del TJUE que recojan tal equivalencia.



Doc. Electrónico garantizado con firma electrónica. Dirección para verificación:https://sedejudicial.navarra.es/

Fecha y hora: 02/02/2018 13:27

Código Seguro de Verificación 3120145002-cbb3fd73b91a2c57fcc3ba939bebe738PBcVAA==

Firmado por: ANTONIO SANCHEZ

**SEGUNDO.-** Centrada de esta manera la cuestión litigiosa, la Directiva 1999/70 del Consejo. Principio de no discriminación, Anexo ACUERDO MARCO DE LA CES, LA UNICE Y EL CEEP (cláusula 4) señala;

“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”. Y su artículo 2 “Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a lo más tardar el 10 de julio de 2001 o se asegurarán de que, como máximo en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, y tras consultar con los interlocutores sociales, podrán disponer como máximo de un año suplementario. Informarán inmediatamente a la Comisión de tales circunstancias.

Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia”. Vemos pues, que dicha Directiva proscribe toda diferencia perniciosa en las condiciones de trabajo y, a la vista de la Sentencia antes citada del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 15 de abril de 2.008, el régimen acerca de las retribuciones lo son, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. ¿Existen tales razones en el caso que nos ocupa?

**TERCERO.-** De acuerdo con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 14/09/2016, **Sala:** Décima **Número Recurso:** C-

596/14; se exige que cualquier diferencia de trato entre trabajadores fijos y por tiempo determinado que se hallen en situación comparable obedezca a razones objetivas, como se definen en la misma y así en los puntos 42 y siguiente se dice; *“42 Si bien, en definitiva, incumbe al tribunal remitente determinar si, cuando ejercía funciones de secretaria en el Ministerio de Defensa en el marco de sus diferentes contratos de interinidad, la recurrente en el litigio principal se hallaba en una situación comparable a la de los trabajadores contratados por tiempo indefinido por*

3

*este mismo empleador durante el mismo período de tiempo (véanse, por analogía, las sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 43 y jurisprudencia citada, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado*



Doc. Electrónico garantizado con firma electrónica. Dirección para verificación:https://sedejudicial.navarra.es/

Fecha y hora: 02/02/2018 13:27

Código Seguro de Verificación 3120145002-cbb3fd73b91a2c57fcc3ba939bebe738PBcVAA==

Firmado por: ANTONIO SANCHEZ

*32), es preciso no obstante señalar que, en el caso de autos, se desprende de los autos obrantes en poder del Tribunal de Justicia que la recurrente en el litigio principal efectuaba un trabajo análogo o idéntico al de un trabajador fijo.*

*43 En efecto, el propio hecho de que la mencionada recurrente ocupara durante siete años consecutivos el mismo puesto de una trabajadora en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical no sólo permite concluir que la interesada cumplía los requisitos de formación para acceder al puesto de trabajo de que se trata, sino también que efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que remplazó de forma permanente durante este largo período de tiempo, aplicándosele también las mismas condiciones de trabajo.*

*44 En consecuencia, procede considerar que la situación de trabajador con contrato de duración determinada de la recurrente en el litigio principal era comparable a la de un trabajador fijo.*

*Sobre la existencia de una justificación objetiva*

*45 Según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto especifico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 73, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 51).*

*46 En consecuencia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819,*

4

*apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 72, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 50).*



Doc. Electrónico garantizado con firma electrónica. Dirección para verificación:https://sedejudicial.navarra.es/

Fecha y hora: 02/02/2018 13:27

Código Seguro de Verificación 3120145002-cbb3fd73b91a2c57fcc3ba939bebe738PBcVAA==

Firmado por: ANTONIO SANCHEZ

*47 Además, el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación de trabajo basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 56 y 57; de 8 de septiembre de*

*2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 74, y de*

*18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 52).*

*48 Las explicaciones aportadas por el Gobierno español están relacionadas con la diferente naturaleza y objeto que distingue a los contratos de duración determinada de los contratos por tiempo indefinido, en la medida en que la diferencia entre los dos tipos de contrato radica en su duración y en la expectativa de estabilidad de la relación laboral.*

*49 A este respecto, aunque, en principio, corresponde al tribunal remitente determinar si las alegaciones presentadas ante él constituyen «razones objetivas» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, habida cuenta de la jurisprudencia recordada en el apartado 42 de la presente sentencia, es preciso señalar que el Gobierno español se limita a subrayar la diferente naturaleza y objeto que distinguen a los contratos de interinidad de los contratos por tiempo indefinido, invocando el criterio de la duración y la expectativa de estabilidad de la relación contractual de los segundos.*

*50 Pues bien, como se desprende de los apartados 46 y 47 de la presente sentencia, ni la naturaleza temporal de la relación laboral ni la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad pueden constituir, por sí solas, tales razones objetivas.”*

*51 A mayor abundamiento, la alegación basada en la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes, siendo así que, en realidad, no sólo tal contrato de interinidad puede perpetuarse, como en la situación de la recurrente en el litigio principal, cuyas relaciones contractuales se extendieron durante un período de más de diez años, sino que además contradice tal alegación el hecho de que, en circunstancias comparables, la normativa nacional pertinente prevea la concesión de*

5

*una indemnización por finalización del contrato a otras categorías de trabajadores con contrato de duración determinada.*



Doc. Electrónico garantizado con firma electrónica. Dirección para verificación:https://sedejudicial.navarra.es/

Fecha y hora: 02/02/2018 13:27

Código Seguro de Verificación 3120145002-cbb3fd73b91a2c57fcc3ba939bebe738PBcVAA==

Firmado por: ANTONIO SANCHEZ

*52 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta que la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.*

**CUARTO.-** También es reseñable la Sentencia de la misma fecha, Sala y Tribunal, dictada en el asunto C16/15, donde se dice; “*Sobre la cuarta cuestión prejudicial*

*62 Mediante su cuarta cuestión prejudicial, el juzgado remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega toda indemnización por cese al personal estatutario temporal eventual, mientras que, no obstante, esta indemnización se concede a la finalización del contrato de los trabajadores comparables con contrato de trabajo eventual.*

*63 A este respecto, es preciso recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco incluye una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de modo menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de trabajo de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.*

*64 Según reiterada jurisprudencia, el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C 177/10, EU:C:2011:557, apartado 65 y jurisprudencia citada).*

*65 Sobre este particular, ha de precisarse que el principio de no discriminación se ha aplicado y concretado mediante el Acuerdo marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable (autos de 11 de noviembre de 2010, Vino, C 20/10, no publicado, EU:C:2010:677, apartado 56; de 22 de junio de 2011, Vino, C 161/11, no publicado, EU:C:2011:420, apartado 28, y de 7 de marzo de 2013, Rivas Montes, C*

*178/12, no publicado, EU:C:2013:150, apartado 43).*

*66 En cambio, una posible diferencia de trato entre determinadas categorías de personal con contratos de duración determinada, como la que señala el juzgado remitente, que no se basa en la duración determinada o indefinida de la relación de servicio, sino en su carácter funcionarial o laboral, no está incluida en el ámbito de aplicación del*

6

*principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo marco*



Doc. Electrónico garantizado con firma electrónica. Dirección para verificación:https://sedejudicial.navarra.es/

Fecha y hora: 02/02/2018 13:27

Código Seguro de Verificación 3120145002-cbb3fd73b91a2c57fcc3ba939bebe738PBcVAA==

Firmado por: ANTONIO SANCHEZ

*(véanse, en este sentido, los autos de 11 de noviembre de 2010, Vino, C*

*20/10, no publicado, EU:C:2010:677, apartado 57, y de 7 de marzo de*

*2013, Rivas Montes, C 178/12, no publicado, EU:C:2013:150, apartados 44 y 45).*

*67 Esta diferencia de trato sólo podría estar incluida en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación establecido en la cláusula 4 del Acuerdo marco en el supuesto en que el juzgado remitente debiera declarar que trabajadores con una relación de servicio por tiempo indefinido y que realizan un trabajo comparable perciben una indemnización por extinción de la relación, mientras que esta indemnización se deniega al personal estatutario temporal eventual (véase, en este sentido, la sentencia de hoy, De Diego Porras, apartados 37 y 38).*

*68 Pues bien, en la medida en que ningún elemento de los autos en poder del Tribunal de Justicia deja ver que en el litigio principal exista una diferencia de trato entre el personal estatutario temporal eventual y el personal estatutario fijo, la diferencia de trato objeto de la cuarta cuestión prejudicial planteada por el juzgado remitente no está comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión (autos de 11 de noviembre de 2010, Vino, C 20/10, no publicado, EU:C:2010:677, apartado 64; de 22 de junio de 2011, Vino, C 161/11, no publicado, EU:C:2011:420, apartado*

*30, y de 7 de marzo de 2013, Rivas Montes, C 178/12, no publicado, EU:C:2013:150, apartado 52). Por tanto, esta diferencia de trato está incluida únicamente en el ámbito de aplicación del Derecho nacional, cuya interpretación corresponde exclusivamente al juzgado remitente (autos de*

*22 de junio de 2011, Vino, C 161/11, no publicado, EU:C:2011:420, apartado 35, y de 7 de marzo de 2013, Rivas Montes, C 178/12, no publicado, EU:C:2013:150, apartado 53).*

*69 En estas circunstancias, procede declarar que el Tribunal de Justicia es manifiestamente incompetente para responder a la cuarta cuestión prejudicial planteada.”.* Esta última sentencia es de aplicación al caso por encima del pronunciamiento del mismo TJUE, el caso Ana de Diego Porras, por cuanto se refiere a la diferencia de trato entre personal estatutario, frente al antedicho, en que la demandante estaba ligada al Ministerio de Defensa por un contrato laboral.

**QUINTO.-** Es preciso, por tanto, examinar el régimen jurídico al que está sujeta la contratación de la recurrente que, de acuerdo con la resolución recurrida es contrato de régimen administrativo para sustituir a una persona, titular, que se encontraba en situación de servicios especiales, por lo que aparece contenido dicho régimen en el artículo cuatro del Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, cuyo artículo cuarto dispone “1. Se considera contrato de sustitución el celebrado para sustituir a un empleado con derecho a reserva del puesto de trabajo.

2. El régimen jurídico de este contrato será el siguiente:

a) En el contrato deberá identificarse el empleado o empleados sustituidos y la causa o causas de la sustitución.

b) Su duración se establecerá hasta el cumplimiento de alguna de las causas de extinción previstas en este Decreto Foral. En todo caso, la

7

duración máxima coincidirá con el tiempo durante el cual subsista el derecho del empleado sustituido a la reserva del puesto de trabajo.



Doc. Electrónico garantizado con firma electrónica. Dirección para verificación:https://sedejudicial.navarra.es/

Fecha y hora: 02/02/2018 13:27

Código Seguro de Verificación 3120145002-cbb3fd73b91a2c57fcc3ba939bebe738PBcVAA==

Firmado por: ANTONIO SANCHEZ

En cuanto a los contratos que se celebren para sustituir al personal docente del Departamento de Educación, su duración se establecerá en el contrato, sin que en ningún caso pueda sobrepasar el inicio del siguiente curso escolar.

c) El contrato se extinguirá por el transcurso del plazo pactado o por el cumplimiento de la condición resolutoria, a saber: la reincorporación del empleado sustituido, el vencimiento del plazo legal o reglamentariamente establecido para la reincorporación o la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

Asimismo se extinguirá automáticamente dicho contrato en el momento en que finalice la relación de servicio con la Administración de la persona a la que sustituye.”. pues bien, dicho contrato no contempla el abono de indemnización por extinción del contrato, como tampoco sucede con los restantes contemplados en el mismo Decreto Foral. Tampoco se contempla indemnización alguna en caso de extinción del contrato o relación con la administración para los funcionarios públicos, como se desprende del artículo 36 del Decreto Foral Legislativo 251/1.993, que contiene el elenco de derechos de los funcionarios en situación de servicio activo que, de acuerdo con el artículo tres del mismo texto legal son el término de comparación con la recurrente en cuanto a la fijeza de su relación y régimen jurídico, puesto que “2. Son funcionarios públicos los que en virtud de nombramiento legal están incorporados con carácter permanente a cualquiera de las Administraciones Públicas de Navarra, mediante una relación de servicios profesionales y retribuidos sometida al Derecho Administrativo y regulada estatutariamente.”, de tal manera que no cabe apreciar la diferencia de trato proscrita por la Directiva 1999/70, lo que conduce a la desestimación del presente recurso contencioso- administrativo, confirmándose la resolución recurrida.

**SEXTO.-** A la vista de lo prescrito por el artículo 139 de la Ley

29/1.998, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, pese a haber sido desestimado íntegramente el recurso, no se hace expresa mención acerca del pago de las costas devengadas en la instancia, dada la novedad de la cuestión.

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

**FALLO**

**1º) Desestimar** el recurso contencioso-administrativo interpuesto en nombre y representación de D.ª contra la Resolución, Orden Foral 47E/2.017, de nueve de mayo, de la Consejera de presidencia, Función Pública, Interior y Justicia, por la que se desestimó el recurso de alzada interpuesto frente a la extinción de contrato temporal en régimen administrativo, que se confirma.

8

**2º) No se hace especial pronunciamiento** sobre las costas devengadas en la presente instancia.



Doc. Electrónico garantizado con firma electrónica. Dirección para verificación:https://sedejudicial.navarra.es/

Fecha y hora: 02/02/2018 13:27

Código Seguro de Verificación 3120145002-cbb3fd73b91a2c57fcc3ba939bebe738PBcVAA==

Firmado por: ANTONIO SANCHEZ

Llévese el original al Libro de Sentencias de este Juzgado.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que esta sentencia es firme y contra la misma no cabe recurso.

Así por esta mi Sentencia, de la que se unirá certificación a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.

9