

**JUZGADO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO 13 DE BARCELONA****Gran Via de les Corts Catalanes 111, edificio I - 08007 Barcelona****AUTOS: PROCEDIMIENTO ABREVIADO 419/2016 - D****SENTENCIA Nº 136/2017**

En Barcelona, a 8 de junio de 2017

Vistos por el Ilmo. Sr. D. Manuel Alcover Povo, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 14 de Barcelona, actuando en sustitución ordinaria, los presentes autos de Procedimiento Abreviado número 419/2016, derivados del recurso contencioso-administrativo interpuesto por D. _____, representado y asistido por la Letrada DÑA. _____, contra el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT, representado y asistido por el Letrado D. _____; siendo la actuación administrativa impugnada la Resolución dictada por el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT en fecha 30 de abril de 2015, por la que se deja sin efectos la relación estatutaria de interinidad que vinculaba a D. _____ con el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT; dicto la presente Sentencia

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha de 17 de noviembre de 2016 la Letrada _____, en nombre y representación de D. _____, presentó recurso contencioso-administrativo frente a la Resolución dictada por el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT en fecha 30 de abril de 2015, por la que se deja sin efectos la relación estatutaria de interinidad que vinculaba a D. _____ con el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT.

SEGUNDO.- Por medio de Decreto de fecha 21 de diciembre de 2016 se admitieron a trámite la demanda y el recurso presentados, dando lugar a la formación del presente Procedimiento Abreviado número 419/2016.

TERCERO.- El día 6 de junio de 2017 se celebró la vista correspondiente al presente procedimiento, con el resultado que obra en autos, quedando estos pendientes del dictado de la presente Sentencia.

CUARTO.- La cuantía del presente procedimiento es de 33.992,45 euros.





FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por la parte actora se interpone recurso contencioso-administrativo frente a la Resolución dictada por el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT en fecha 30 de abril de 2015, por la que se deja sin efectos la relación estatutaria de interinidad que vinculaba a D. [Nombre] con el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT.

La parte actora interesa que se declare la nulidad de la citada Resolución solo en la medida en que no reconoce su derecho a ser indemnizada por motivo del cese de su relación (que califica de laboral) con el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT. Solicita, en consecuencia, que se reconozca este derecho, que cifra en la cantidad de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de doce mensualidades; que, según sus cálculos, ascienden a 33.992,45 euros.

En tal sentido, afirma que ha tenido la condición de trabajador contratado con carácter indefinido por el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT desde el día 17 de diciembre de 1982 hasta la fecha de la resolución impugnada, siendo su último contrato de fecha 1 de noviembre de 2002.

Fundamenta su petición en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14; De Diego Porras) y en el efecto directo de la Directiva 1999/70.

Frente a ello, el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT plantea en primer lugar la existencia de desviación procesal. Alega que en la reclamación administrativa previa, el actor interesó que el despido se declarara nulo o, subsidiariamente, improcedente, con todas las consecuencias legales inherentes a ello. Señala que la indemnización que se pedía no era la de 20 días por año trabajado sino la de 33, por lo que la petición realizada en esta sede es incoherente con la realizada en vía administrativa.

En cuanto al fondo del asunto, el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT niega que la relación que el actor mantenía con él fuera de carácter laboral y afirma que, de hecho, las Sentencias dictadas por el orden jurisdiccional social declaran expresamente que la relación tenía carácter estatutario interino.

Ello conlleva, según el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT, que no resulte de aplicación la doctrina fijada en la Sentencia citada por la parte actora (que establece la contrariedad de la Directiva de la normativa española que prevé un trato diferenciado a los trabajadores en función de si su contrato es indefinido o de duración determinada) y que, por el contrario, lo sea la de la Sentencia del mismo tribunal y de la misma fecha dictada en el asunto C-16/15 (Pérez López) que declara que la Directiva no es de aplicación a aquellas diferencias de trato basadas en la condición de personal laboral o estatutario del prestador del servicio.

SEGUNDO.- En el presente caso procede analizar en primer lugar la alegación de desviación procesal realizada por la parte demandada.





Para ello debe partirse de dos consideraciones de gran relevancia.

La primera de ellas se refiere al pie de la resolución impugnada, en la que se indica que la resolución agota la vía administrativa y que frente a ella cabe interponer recurso contencioso-administrativo.

La segunda viene referida al trámite por el que el actor encauzó inicialmente sus pretensiones. Así, el actor sostuvo (y aun sostiene) que su relación con el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT no es de carácter estatutario sino laboral y por este motivo formuló reclamación administrativa previa a la laboral (folios 27 y siguientes del expediente administrativo), que fue desestimada por Resolución de fecha 14 de octubre de 2015.

Tanto en esta reclamación como en el procedimiento ante la jurisdicción social que inició después el actor interesaba que se declarara la nulidad del despido o, subsidiariamente, que se declarara improcedente, con la consiguiente indemnización.

En todo caso, consta que el Juzgado de lo Social número 28 de Barcelona, por medio de Sentencia de fecha 8 de febrero de 2016 (folios 51 y siguientes del expediente) declaró su falta de jurisdicción para conocer de la demanda y que la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, por medio de Sentencia de fecha 23 de septiembre de 2016, confirmó este pronunciamiento (folios 57 y siguientes).

Sentado lo anterior, procede desestimar la alegación de desviación procesal por dos motivos.

En primer lugar, porque no se aprecia incoherencia o desviación entre las pretensiones ejercitadas en la reclamación administrativa previa y las sostenidas en el presente procedimiento, dado que la parte actora ha interesado en todo momento el abono de una indemnización (cuantificada de un modo u otro y más o menos elevada) por razón del cese de su puesto de trabajo.

Y, en segundo lugar, porque las pretensiones que pudiera haber ejercitado el actor en dicha reclamación previa carecen de cualquier eficacia o relevancia en el presente procedimiento, dado que se efectuaron con vistas al inicio de un procedimiento ante la jurisdicción social y no en relación con un procedimiento contencioso-administrativo. De hecho, tal y como consta en el pie de la resolución impugnada, el actor podía haber iniciado el procedimiento contencioso sin necesidad de formular reclamación previa y si lo hizo inicialmente fue porque entendió que la jurisdicción competente era la social.

TERCERO.- Una vez resuelta esta primera cuestión procede entrar en el fondo del asunto, para lo cual resulta necesario determinar la naturaleza laboral o estatutaria de la relación que mantenía el actor con el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT en el momento de su cese.





Pues bien, pese a lo sostenido por la parte actora, esta cuestión ya ha sido resuelta por los órganos de la jurisdicción social, que negaron que la relación fuera de naturaleza laboral y resolvieron que tenía carácter estatutario.

Así, la Sentencia de la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña número 5.327/2016, dictada en fecha 23 de septiembre de 2016 en el Recurso de Suplicación número 3.643/2016, señala en su Fundamento de Derecho Segundo que:

"SEGUNDO.- En su siguiente motivo, de censura jurídica, al correcto amparo del apdo. c) del art. 193 LRJS , acusa la parte actora infracción por inaplicación del art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y aplicación indebida del art. 1.3 de dicho texto legal , vulnerándose con ello el derecho a la tutela judicial efectiva.

El motivo no puede prosperar. Sabido es que el personal estatutario de la Seguridad Social no está vinculado a ésta por una relación de naturaleza jurídico laboral. El art. 1.3.a) ET lo declara excluido de su ámbito de aplicación, remitiendo la ordenación de su relación profesional a una normativa de carácter propio. En el caso examinado la relación que mantenía el actor con el ICS era inequívocamente de carácter estatutario, sometida al derecho administrativo, en concreto al régimen funcional configurado en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, por la cual se aprueba el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y, por tanto, como dispone la sentencia recurrida, el conocimiento del presente asunto corresponde a la jurisdicción contencioso administrativa.

Es cierto que las sentencias dictadas por la jurisdicción social declaran el carácter indefinido, no fijo, de la relación de servicios mantenida por el actor con el ICS. Pero del texto de las mismas no se desprende en modo alguno que se atribuya a esa relación carácter laboral. Antes al contrario, la sentencia de esta Sala de 27-1-2004, dictada en el recurso nº 224/2002 , que confirma la dictada en 15-11-2002 por el Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona, declara literalmente lo que sigue: "

(...)La cuestión jurídica debatida se centra en determinar la naturaleza de la relación de trabajo que une al actor con el demandado Institut Català de la Salut, atendido el hecho de que viene prestando servicios para el ICS desde 1982 bajo diversas y sucesivas contrataciones, en régimen de interinidad o de eventualidad.

Debe recordarse que el personal estatutario de instituciones sanitarias de la Seguridad Social únicamente pasa a la condición de personal de carácter indefinido cuando tiene plaza en propiedad por adjudicación de plaza a través de pruebas de selección de personal convocadas conforme a las disposiciones legales vigentes.

Pues bien, por tratarse de una relación estatutaria regida por el Estatuto del Personal Sanitario no facultativo de la Seguridad Social (la negrita es nuestra), a cuyo amparo el vínculo de interinidad que une a las partes no da derecho a los designados, según previene su artículo 15 a quedar vinculados a la plaza que desempeñen más que con el carácter y el tiempo propio de la interinidad por vacante. Ésta es la solución dada por el juzgador de instancia al respecto, que





entiende que ha de estarse a la regulación del vínculo de interinidad que une a las partes, del que no nace el derecho de la actora a quedar vinculado a la plaza desempeñada más allá de los términos propios de la interinidad por vacante, lo que ha de entenderse como relación de carácter indefinido pero no fijo, con la duración propia de la propia interinidad y constituyendo, pues, válida causa de extinción de la misma, la cobertura reglamentaria de la plaza.

Del mismo modo, el Real Decreto 118/1991, de 25 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social (sustituido después por el Real Decreto-ley 1/1999 de 8 de enero, pero vigente en la fecha de la contratación), establece en su disposición adicional cuarta la posibilidad de incorporar personal temporal cuando sea imprescindible por razones de servicio, así como que «el personal así nombrado podrá mantenerse en la plaza hasta la incorporación a la misma de personal estatutario fijo designado para su desempeño, o hasta que la misma sea amortizada», y así lo ha entendido la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, entre otras, en su sentencia de 9 de noviembre de 1999 , así como la Sentencia de 26 junio 2002 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3611/2001).(...)"

La literalidad de esta resolución no deja margen a la duda en cuanto a encontrarnos en el caso ante una relación de carácter estatutario, regida por el Estatuto del Personal Sanitario no facultativo de la Seguridad Social. Sin perjuicio de fijar el carácter indefinido de esa relación de servicios, en modo alguno se reconoce en dichas resoluciones que esa relación esté regulada por la normativa laboral. El hecho de que las resoluciones provengan de la jurisdicción social nada determina respecto al pretendido carácter laboral de la prestación de servicios, pues en las fechas en que fueron dictadas el orden social era competente para el conocimiento de los litigios que mantuviera el personal estatutario sanitario con su empleador. Siendo a partir de la aprobación del Estatuto Marco en 2003 cuando se atribuyó a los juzgados y tribunales del orden contencioso administrativo la competencia para conocer de dichos litigios (STS 14-12-2005).

Además, como reconoce la parte actora, los contratos suscritos por el demandante hacen referencia todos ellos a que se aplicarán a dichos contratos las normas propias del personal estatutario. Y aunque no existan nombramientos y, en efecto, un contrato no es un nombramiento, lo cierto es que la formalización del contrato no representa obstáculo para considerar la vinculación así instrumentada como una relación de carácter estatutario, como así se desprende de la Sentencia de esta Sala de 7-4-2006 (rec. 876/2005), cuando afirma " (...) que el contracte d'interinitat per absència signat pels recurrents, es troba equiparat als nomenaments de personal estatutari temporal de substitució previst en la Llei 55/2003 de 16 de desembre de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut, que va derogar i substituir el Decret 3160/1966 de 23 de desembre (...)" . En análogo sentido la Sentencia de esta Sala de 8-8-2008 (rec. 3287/2006).

Por cuanto se deja expuesto se impone la desestimación del motivo y con ello del recurso en su totalidad".





CUARTO.- Lo anterior determina que proceda desestimar el recurso presentado por la parte actora, dado que no resulta de aplicación al presente caso la doctrina establecida por la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14; De Diego Porras).

Así, la citada Sentencia, en lo que interesa a este pleito, señala, contestando a las cuestiones prejudiciales segunda a cuarta planteadas, que:

"La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, 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".

Por lo tanto, la Sentencia entiende discriminatorio y contrario a la Directiva que se establezcan diferencias de trato en lo relativo a la indemnización por finalización de contrato entre los trabajadores con contrato de interinidad y los trabajadores fijos comparables.

Sin embargo, esta situación no se da en el presente caso, dado que la naturaleza de la relación del actor con el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT no es laboral sino estatutaria.

En consecuencia, la diferencia de trato en la que el actor fundamenta su petición no se establecería entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contrato indefinido sino entre personal estatutario y personal laboral, lo que determina que no sean aplicables al presente caso ni la Directiva citada ni la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea citada por el actor.

De hecho, la Sentencia del mismo Tribunal y de la misma fecha dictada en el asunto C-16/15 (Pérez López) señala expresamente que las posibles diferencias de trato que tengan su causa en el carácter estatutario o laboral de la relación no son objeto de la Directiva; y, así:

"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 funcional o laboral, no está incluida en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo marco

(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)".

En el mismo sentido, debe tenerse en cuenta la argumentación realizada en la Sentencia de la Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid número 525/2016, dictada en fecha 7 de octubre de 2016 en el Recurso de Apelación número 82/2016, dado que el término de comparación del actor serían los estatutarios de carrera, que no tienen derecho a indemnización en caso de cese. Esta Sentencia indica que:

"En este punto podemos considerar concluido el tema principal suscitado en el recurso dados los términos en que vienen planteadas las pretensiones, no sin dejar de advertir -por referimos también a la tercera de las Sentencias del Tribunal Europeo que se comentan- que si a la postre se llegase a la conclusión de que los cometidos desempeñados por el eventual precisan la creación de una plaza estructural, la situación del eventual realmente empeoraría: no se produciría un nuevo nombramiento y sería más que discutible que tuvieran derecho a indemnización por la finalización del contrato. No hace falta decir que actualmente los funcionarios o estatutarios temporales no tienen indemnización por despido, como tampoco la tienen los funcionarios o estatutarios de carrera, y a diferencia de lo que ocurre con los empleados laborales, por lo que podría no resultar aquí de aplicación la Sentencia del Tribunal Europeo también de 14 de septiembre de 2016 y sobre la Directiva 1999/70/CE, asunto De Diego Porras , al respecto de la discriminación de los contratos de trabajo temporal en relación con los fijos en orden a la indemnización. Cuestión que se deja meramente apuntada, pues no era materia de debate en esta apelación".

Por todo ello, procede desestimar íntegramente el recurso y la demanda presentados.

QUINTO.- En materia de costas, y de conformidad con el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se acuerda no imponerlas a ninguna de las partes, dado que estamos ante una cuestión novedosa que plantea serias dudas de Derecho.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación al caso

FALLO

Que debo desestimar y **DESESTIMO ÍNTEGRAMENTE** el recurso contencioso-administrativo interpuesto por _____, en nombre y representación de D. _____, frente a la





Resolución dictada por el INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT en fecha 30 de abril de 2015, por la que se deja sin efectos la relación estatutaria de interinidad que vinculaba a D. [REDACTED] en el [REDACTED]; que se confirma por ser ajustada a Derecho.

No se condena en costas a ninguna de las partes.

Notifíquese esta sentencia a las partes, haciéndoles saber que la misma no es firme y que cabe contra ella recurso de apelación, al amparo del artículo 81.1 de la Ley Jurisdiccional, a interponer a través de este Juzgado ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el plazo máximo de quince días hábiles a contar desde el siguiente al de la recepción de la correspondiente notificación de esta resolución, mediante escrito razonado que deberá contener las alegaciones en las que se fundamente el recurso.

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

PUBLICACIÓN.- Dada, publicada y leída ha sido la anterior sentencia por el Juez que la dictó, constituido en audiencia. Doy fe.

