



**XDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 2  
LUGO**

SENTENCIA: 00260/2017

-

Modelo: N11600  
C/ARMANDO DURÁN, S/N, PLANTA 1, EDIFICIO JUZGADOS, 27071-LUGO (TF.982889505-04-03 / FAX.982889500)

Equipo/usuario: DP

N.I.G: 27028 45 3 2017 0000041

Procedimiento: PA PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000020 /2017L /

Sobre: ADMON. DEL ESTADO

De I

Abogado: XOSÉ RAMON PEREZ DOMINGUEZ

Procurador D./D<sup>a</sup>:

Contra D./D<sup>a</sup> UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA

Abogado:

Procurador D./D<sup>a</sup>

**SENTENCIA 260/2017**

En Lugo, a 7 de noviembre de 2017

Vistos por mí, Marcos Amboage López, magistrado-juez del Juzgado de lo contencioso-administrativo nº 2 de Lugo, los presentes autos de procedimiento abreviado seguidos a instancia de:

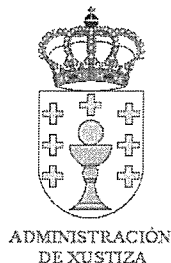
- representada y asistida por el letrado/a: Xosé Ramón Pérez Domínguez, frente a:

- Universidade de Santiago de Compostela representada y asistida por el letrado/a: Xoán C. Montes Somoza.

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** El 17 de enero del 2017 la representación procesal expresada en el encabezamiento presentó recurso contencioso-administrativo frente a la resolución del rector de la Universidade de Santiago de Compostela, de 15 de noviembre del 2016, desestimatoria en parte de la reposición intentada frente a la previa de 26 de septiembre del 2016, que supuso la comunicación de cese de la actora, con efectos a 30 de septiembre del 2016, como funcionaria interina de la escala de auxiliar de archivos, bibliotecas y museos, en la biblioteca de la facultad de formación del profesorado de Lugo, por incorporación a su puesto de trabajo del funcionario sustituido,

Se le ha requerido para que presentase demanda, de conformidad con lo dispuesto en el art. 78.2 de la Ley de la Jurisdicción contencioso-administrativa (en adelante, LJCA), y lo hizo el 13 de febrero del 2017.



En ella pide que se declare el derecho de la recurrente a percibir de la demandada:

- a) Una indemnización por importe de 25.002,15 euros, en aplicación de la doctrina establecida por la STJUE, de fecha 14 de septiembre del 2016.
- b) Una indemnización por importe de 1.631,54 euros, en concepto de veintitrés días de vacaciones no disfrutadas correspondientes al año 2016.

En ambos casos, incrementadas las sumas en sus intereses legales desde el 30 de septiembre del 2016, y con imposición de costas.

**SEGUNDO.-** El 5 de abril del 2017 se resolvió la admisión a trámite del recurso y se requirió a la Administración recurrida la remisión del expediente.

El 18 de mayo del 2017 se personó la administración demandada y remitió el expediente que se puso de manifiesto al recurrente.

Se citó a las partes a la vista a que se refiere el para desarrollarse el 4 de julio del 2017. A ella comparecieron las partes, en el modo expresado en el encabezamiento y la actora se ha ratificado en su demanda, la contestó la demandada que se opuso a su estimación por entender que la actividad impugnada es conforme a Derecho.

Se fijó definitivamente la cuantía del procedimiento en la suma de 26.633,69 euros. En materia probatoria ambas partes interesaron tener por reproducida la documental ya obrante en autos, y se remitieron al expediente administrativo; toda fue admitida.

Finalmente presentaron sus conclusiones y quedaron los autos vistos para sentencia.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

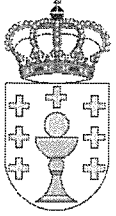
**PRIMERO.-** De entrada y sin que pretenda servir de excusa, explicaremos que la excesiva demora en la publicación de la presente sentencia tiene en parte su explicación en un tiempo de espera que se ha considerado razonable, hasta conocer el sentido de los recursos de casación que la sala tercera del Tribunal supremo, tiene en trámite sobre esta materia. En concreto, el ATS, Contencioso sección 1 del 13 de junio de 2017 (Recurso: 1305/2017) que resolvió:

*"Primero . Admitir a trámite el recurso de casación preparado por la representación procesal del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz contra la sentencia 608/2016, de 12 de diciembre, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sección Tercera), dictada en el recurso de apelación núm. 735/2013 .*

*Segundo . Precisar, de modo similar a lo decidido en el auto de 30 de mayo de 2017, dictado en el recurso de casación núm. 785/2017 , que las cuestiones en las que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia son las siguientes:*



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

1ª. Si, constatada una utilización abusiva de los sucesivos nombramientos de quien suscribió, primero, un contrato laboral de duración determinada, y después fue nombrado y vuelto a nombrar funcionario interino, debe, de conformidad con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016, dictada en los asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, adoptarse como única solución jurídica aplicable la de conversión de su relación de servicios en una de carácter indefinido no fija, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden jurisdiccional 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 en dicha relación.

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

A día de la fecha no se conoce la solución de estos recursos de casación y por tanto, tampoco el parecer del Tribunal Supremo sobre esta materia que viene suscitando controversia entre los órganos jurisdiccionales.

Pero la imposibilidad legal de diferir por más tiempo la publicación del "fallo" de este litigio, sin la anuencia de ambas partes, nos obliga a pronunciarnos sin más dilación sobre los hechos sometidos a enjuiciamiento y la normativa que le resulta de aplicación, de acuerdo con los criterios jurisprudenciales que la interpretan en este momento. Al respecto diremos que son dos las cuestiones que se demandan y las estudiaremos por su orden.

Primero, en relación a la pretensión de que se declare el derecho de la recurrente a percibir de la demandada una indemnización por importe de 25.002,15 euros, en aplicación de la doctrina establecida por la STJUE, de fecha 14 de septiembre del 2016, incrementada en sus intereses legales desde el 30 de septiembre del 2016.

La actora con amplias referencias al contenido de la STJUE (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016 «Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 1999/70/CE – Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, proclama el derecho de la actora a su equiparación a los empleados fijos o "de plantilla", en cuanto al derecho a la percepción de la indemnización en caso de cese de la prestación del servicio, que cifra en veinte días de salario por año de servicio, en análogas condiciones a las previstas por el derecho laboral para el caso de despido objetivo.

Señala la actora que el criterio jurisprudencial comunitario no establece distinciones entre las diversas clases de trabajadores con vinculación temporal determinada en la prestación del servicio (interino, personal laboral y eventual), a los efectos de evitar las discriminaciones que se

puedan derivar del trato desigual respecto del personal de "plantilla".

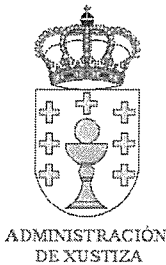
Pero precisamente ahí radica el motivo de oposición de la demandada que rechaza la vinculación laboral de la recurrente, que debe situarse en la órbita funcionarial, siendo que no hay discriminación alguna para el caso de que se cese por las causas legalmente establecidas a una funcionaria interina, porque tampoco el funcionario de carrera percibe indemnización vinculada al tiempo de servicio, en caso de la extinción de su relación de trabajo.

**SEGUNDO.-** La demanda aunque extensa en cuanto a la narración de la doctrina jurisprudencial europea vinculada en mayor o menor medida al litigio, es parca en cuanto a la explicación del caso concreto. Pero de las escasas referencias que en ella se contienen, destacaremos que el cese que se impugna se refiere al puesto de auxiliar de archivos, bibliotecas e museos, subgrupo C1, con destino en la Biblioteca intercentros del campus de Lugo, que ha desempeñado hasta ese cese el 26 de septiembre del 2016, desde que fuera nombrada como funcionaria interina el 13 de enero del 2007.

La parquedad fáctica de la demanda la suple su contestación que detalla los antecedentes profesionales de la recurrente. Su cese se ha acordado debido a la incorporación al puesto de trabajo de su titular, hasta el momento desempeñando labores como liberado sindical.

Aunque la actora había comenzado su relación laboral con la demandada en noviembre del año 1998, con la categoría de auxiliar técnico de biblioteca, grupo IV, esta vinculación profesional distinta, se ha extinguido cuando comenzó la nueva relación profesional respecto de la que ha sido cesada y que ahora impugna. Es verdad que ambas relaciones, laboral y funcionarial, se han sucedido sin aparente solución de continuidad, aunque con el matiz que ahora se expondrá, pero en cualquier caso, no puede a través de esta acción combatirse la conformidad a Derecho del primero de los vínculos laborales que le unió a la demandada, y sus eventuales consecuencias indemnizatorias, que además, se extinguió por su renuncia (folio nº 55 del expediente administrativo), porque se trata de un acto firme y consentido, inatacable.

El matiz a que nos referíamos se extrae del contraste de las copias de los ejemplares de las tomas de posesión realizadas por la actora que se contienen en los folios nº 4 y 58 del expediente administrativo. Este último tiene fecha, sí, de 12 de enero del 2007 y con efectos económicos a partir del día siguiente, y la actora adquirió entonces la condición de funcionaria interina para desempeñar el puesto que arriba se indicó, el mismo que señala la demanda.



Sin embargo, el cese que ahora se impugna no procede de dicha toma de posesión, sino de la que contempla el folio nº 4 del expediente administrativo, que tuvo lugar el 16 de diciembre del 2008, también para la provisión del mismo puesto de trabajo pero con diferencias sustanciales respecto de la anterior ocupación, una el complemento específico que percibiría (notablemente inferior al anterior) y otra más importante, su vinculación a una causa concreta, la sustitución de un funcionario, el titular de la plaza, en este caso, , quien desde la fecha anterior, dejaba de desempeñar sus funciones efectivas, pues había sido autorizado como liberado sindical a tiempo completo.

El enjuiciamiento de la pretensión actora puede únicamente proyectarse respecto del acto administrativo impugnado, que supone su cese como funcionaria interina nombrada para la provisión del puesto que era necesario cubrir mientras su titular permaneciese en la situación que justificó su ausencia (folio nº 33 del expediente administrativo).

De lo anteriormente expuesto debemos extraer para la solución de la controversia dos datos relevantes y no discutidos: la vinculación de la actora con la demandada, era de tipo funcional, no laboral, art. 23 de la LEY 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, y b) el cese de la recurrente ha sido conforme a Derecho, art. 24.2 de la misma Ley. Es decir, no nos hallamos en presencia del fenómeno común de la concatenación contractual de personal ya laboral, ya interino, para el desempeño de funciones estructurales, que persigue evitar la cláusula quinta de la Directiva 1999/70/CE.

**TERCERO.-** Llegados a este punto, sabemos de la existencia y contenido del reciente pronunciamiento dictado por el Juzgado de lo contencioso administrativo nº2 de A Coruña, en fecha 30 de junio del presente año. Sentencia que de forma novedosa pero aislada, en un asunto similar al ahora enjuiciado y con idénticos fundamentos a los expuestos ahora por la actora para el acogimiento de su pretensión, ha estimado la reclamación de un funcionario interino que había solicitado a su cese, de la Administración empleadora, una indemnización en compensación por el tiempo trabajado y calculada a partir de ese parámetro, en análogas condiciones a la indemnización que se reconoce en el Derecho laboral, tanto a los trabajadores indefinidos, como a los sujetos a contrataciones temporales, en casos de extinción de la relación laboral por causas objetivas. Se trata de la indemnización prevista en el art. 53 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El fundamento que invoca la actora para su reivindicación parte, como vimos, del pronunciamiento comunitario que proscribe las diferencias de trato, también en el momento de la extinción de la relación de servicios, entre trabajadores

con un contrato de duración determinada y aquellos que tengan la condición de fijos, de la interdicción de la discriminación negativa y la desigualdad cuando no existan elementos que justifiquen soluciones diversas.

Pues bien, adelantamos que el planteamiento de la actora choca con un obstáculo que entiendo de naturaleza insalvable, cual es que el término válido de comparación, el funcionario de carrera, el que posee una contratación "indefinida", el contemplado en el art. 21 de la LEY 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, y que en el caso que nos ocupa encontraría su equivalencia en el art. 8 de la misma Ley, carece de un derecho como el que demanda la actora que se le reconozca.

Luego, la cuestión no es que nos hallemos en presencia de una contratación temporal, frente a una fija, sino que en el ámbito estatutario, o asimilado, en el que incuestionablemente nos encontramos, no tiene cabida una indemnización compensatoria del tiempo por el que se hubieran desempeñado los servicios por parte de, en este caso, el funcionario interino. La pretensión así formulada no se puede reconocer, no por el hecho de su condición interina, sino por su condición funcional.

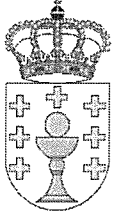
Desde esta perspectiva entiendo que hay que entender los numerosos pronunciamientos judiciales más recientes que, en nuestro entorno, han desestimado reclamaciones similares a la ahora enjuiciada. Ya que es preciso detenerse a analizar la trascendencia que pueda tener dicha normativa comunitaria en el ámbito funcional o estatutario, porque no puede perderse de vista que su objeto ha sido aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, que figura en el anexo, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES). Las SSTSJG Contencioso sección 1 del 19 de julio de 2017 (Sentencia: 402/2017 - Recurso: 162/2017) y del 11 de octubre de 2017 (Sentencia: 480/2017 - Recurso: 203/2017) razonaban que:

*"SEGUNDO.- A fin de dilucidar las dudas que podría plantear la aplicación al caso de autos de las disposiciones 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, conviene aclarar que en el Derecho de la Unión Europea no existe diferencia entre un empleado público y un trabajador de empresa privada a los efectos de aplicar dicha Directiva 1999/70/CE.*

*En efecto, en el concepto comunitario de trabajador no se diferencia entre la relación jurídica privada existente entre un empresario privado y su empleado, y la que deriva de la relación de empleo público, por lo que es uniforme cuando tiene que aplicarlo la jurisdicción social y la contencioso administrativa, constituyendo de ese modo un relevante factor de convergencia, y a la vez, dentro de los empleados públicos,*



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

se considera ajena al Derecho europeo la distinción entre funcionarios, estatutarios y laborales."

Y la STSJ de Madrid Contencioso sección 7 del 26 de junio de 2017 (Sentencia: 378/2017 - Recurso: 516/2016), también decía:

"Según la cláusula cuarta del Acuerdo Marco, «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 el apartado 1 de la cláusula 5 titulada «medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», que dispone lo siguiente: «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.»

En la sentencia citada, el Tribunal de la Unión declara que los Estados miembros disponen de un margen de apreciación para recurrir a una o varias de las medidas enunciadas en el apartado 1, letras a) a c), de dicha cláusula, o incluso a medidas legales existentes equivalentes, y ello teniendo en cuenta las necesidades de distintos sectores o categorías de trabajadores, es decir, se deja a los Estados la elección de los medios para alcanzar el objetivo, que es el de la prevención de abusos en la contratación temporal. Sigue razonando la Sentencia que el Derecho de la Unión no establece como reaccionar cuando se produce un abuso, debiendo los Estados adoptar alguna medida que ofrezca garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión."

La sentencia del Juzgado de lo contencioso-administrativo nº 2 de Vigo, de 10 de mayo del 2017, aunque con objeto diverso del ahora enjuiciado, contiene también el siguiente pronunciamiento: "Debe recordarse que el TJUE, por ejemplo, en la sentencia de 14 de septiembre del 2016, caso

, en los asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15, no establece que toda relación temporal tenga que venir acompañada de una indemnización a su cese, sino que señala que una normativa nacional que prohíba en el sector público transformar contratos de duración determinada en contratos por tiempo indefinido, sólo será válida si se cuenta, en el mismo

sector, como otra medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo sucesivos de duración determinada." (fundamento jurídico quinto).

Por fin, la reciente sentencia del Juzgado de lo contencioso administrativo nº 1 de Ourense, de 29 de septiembre del 2017, aborda desde una perspectiva global la controversia que se plantea en litigios como el presente e ilustrativamente señala:

"IV.3.- Indemnización por cese de funcionarios interinos, regidos por el estatuto funcional.

En nuestro derecho administrativo interno, aplicable a este caso, se dispone expresamente que <<El cese del personal funcionario interino no da lugar a indemnización>> (artículo 24.3 Ley 2/2015, del Empleo Público de Galicia).

La demandante pretende que pese a ello, por aplicación del efecto directo y útil de la mencionada cláusula 4ª de la Directiva 1999/70/CE, se le reconozca a dichos funcionarios interinos el mismo derecho indemnizatorio que el establecido para la extinción por causas objetivas de los contratos de los trabajadores fijos en el artículo 53.1.b ET.

La respuesta ha de ser negativa.

Ante todo porque la cláusula 4ª de la Directiva obliga a otorgar el mismo trato a los "trabajadores con un contrato de duración determinada" respecto de "los trabajadores fijos comparables". Es decir, ha de compararse la situación del funcionario interino con la del funcionario de carrera; no con la del trabajador fijo en régimen laboral, que nada tiene que ver con la relación funcional.

Entre ambos tipos de funcionario (interino y de carrera) no se produce discriminación, porque en ningún caso se prevé una indemnización por la extinción de la relación funcional (más allá de la prestación por desempleo o jubilación, que ambos podrán disfrutar).

El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 4 de Madrid ya le consultó al Tribunal de Justicia de la Unión Europea exactamente esta misma cuestión en el asunto C-16/15

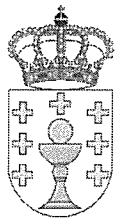
(cuestión cuarta). El TJUE concluyó, en su sentencia de 14 de septiembre de 2016 que:

<<(…) 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). (...) 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





ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

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, , apartados 37 y 38). (...) 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, C-178/12, no publicado, EU:C:2013:150, apartado 53).>>

No son comparables a estos efectos los funcionarios interinos (sometidos al estatuto de la función pública) con los trabajadores de naturaleza laboral (regidos por el Estatuto de los Trabajadores), por la diferencia esencial, sustancial, cualitativa, entre sus respectivas naturaleza y regímenes jurídicos (como ya señaló la propia Sala de lo Cont.-Ad. del Tribunal Superior de Justicia de Galicia entre otras en su sentencia de 20/04/2011 -rec. 376/2010-).

La aplicación del Estatuto de los Trabajadores a los funcionarios de las Administraciones públicas desnaturalizaría totalmente el régimen estatutario de estos últimos, desvirtuando el mandato constitucional establecido en el artículo 103.3 CE. Existen otras medidas de efecto equivalente para evitar el abuso o el fraude en los nombramientos interinos por la Administración. El funcionario interino conoce desde el primer momento la causa que determinará su cese. Ostenta los mismos derechos retributivos que los funcionarios de carrera. Disfruta del beneficio de ejercer funciones públicas (con sus correspondientes garantías y retribuciones) sin haber superado las oposiciones preceptivas para poder alcanzar la condición de funcionario de carrera (conforme a los principios de igualdad, publicidad, concurrencia, mérito y capacidad). Tiene asimismo la posibilidad de acceder al puesto de funcionario de carrera presentándose y superando dichas oposiciones."

**CUARTO.-** La subsunción de la normativa y los criterios jurisprudenciales expuestos en los hechos que se reputan

acreditados en torno a la pretensión principal actora conduce, como se adelantó, a su desestimación.

Porque a pesar de que ni la temporalidad del empleo, ni la ausencia de previsión específica indemnizatoria en el Ordenamiento jurídico interno, puedan ser consideradas, a juicio del TJUE, razones objetivas que justifiquen la desigualdad de trato en el trabajador, también en el momento de la conclusión de su relación laboral, es lo cierto que en el presente caso, la desigualdad, la discriminación negativa se produciría si se estimase una pretensión como la pretendida por la actora.

La actora antes que trabajadora temporal, o interina, es funcionaria y por eso ventila su demanda ante estos órganos jurisdiccionales, porque su empleadora es una administración pública, en este caso la USC. Como funcionaria interina, al procurar extender los efectos beneficiosos del criterio jurisprudencial europeo, debe no solo reparar en su condición de trabajadora por tiempo determinado, con total abstracción de las demás circunstancias que rodearon su contratación. La actora al invocar el criterio jurisprudencial que con generosidad expone en su demanda, debe también reparar en el término válido de comparación, pues la discriminación que denuncia que padece no es tal. En este punto merece ser desmentida la veracidad del aserto contenido en el segundo párrafo de la página 13 de la demanda, cuando literalmente indica:

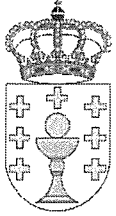
*"Entendendo que as circunstancias aquí acaecidas encaixan nas interpretacións do TJUE, analizadas respecto da aplicación da cláusula cuarta do Acordo marco do anexo de la Directiva 1999/70/CE, no sentido de que a natureza temporal da relación de servizo do interesado non pode constituir por si mesma, unha razón obxectiva, para a total ausencia resarcitoria por cese que mantén a Administración na súa condición de empregadora, sendo que presenta unha situación comparable á dos traballadores contratados por tempo indefinido por este mesmo empregador, que sí son acredores dunha contía indemnizatoria á finalización dos seus contratos."*

Lo subrayado es nuestro, pero no es cierto y con esto debiera bastar para la desestimación de la pretensión actora, pero a mayor abundamiento destacaremos que las previsiones de la cláusula quinta de la Directiva 1999/70/CE, no son de aplicación al caso porque nos hallamos en presencia de una sola contratación, que no ha sido abusiva, y la actora ya ni siquiera lo menciona en su demanda. Su nombramiento obedecía al supuesto de hecho contemplado en el art. 8.1 del entonces vigente Decreto legislativo 1/2008, de 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia, o en el actual art. 23.2 b) de la LEY 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia y su cese tiene cabida legal en la previsión del art. 24.2 a) y/o f), del mismo cuerpo legal.

Y a su cese no tiene derecho a la percepción de indemnización alguna por razón del tiempo trabajado en su última



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

contratación temporal, no solo porque la Ley así lo indique, art. 24.3 de la LEY 2/2015, de 29 de abril, sino porque desde el prima jurisprudencial europeo, hay poderosas razones objetivas que justifican la ausencia del resarcimiento económico, cuales son, que los trabajadores de duración indeterminada comparables, funcionarios de carrera, no gozan de semejante o similar derecho.

**QUINTO.-** En cuanto a la solicitud de que se declare el derecho de la recurrente a percibir de la demandada una indemnización por importe de 1.631,54 euros, en concepto de veintitrés días de vacaciones no disfrutadas correspondientes al año 2016, incrementada en sus intereses legales desde el 30 de septiembre del 2016.

Lo cierto es que la resolución impugnada ha atendido ya esta pretensión en parte, puesto que le ha reconocido a la actora el derecho a la percepción económica de las vacaciones no disfrutadas correspondientes al año 2016, pero que entiende que proporcionalmente son diecisiete, en lugar de los veintitrés días reclamados. Lo anteriormente expuesto se acredita en el folio nº 26 del expediente administrativo que contiene la nómina del mes de diciembre del 2016 correspondiente a la actora, en la que figura la partida que ahora reclama, por un importe de 1.213,12 euros.

La verdad es que se ignora el origen del fundamento de la pretensión actora, la procedencia del dato de que le corresponda 2,5 días de vacaciones por cada mes de servicios efectivos. Pero se desestimará desde el momento en que colisiona con la prevención general contenida en el art. 132 de la LEY 2/2015, de 29 de abril, aplicable en virtud de lo dispuesto en el art. 25.1 de la misma Ley, y que prevé el reconocimiento de veintidós días hábiles anuales o de los días que correspondan proporcionalmente al tiempo de servicios efectivos.

La petición actora arroja como resultado el derecho a veintitrés días de vacaciones que excede incluso de la previsión legal para el caso de que se hubiese desempeñado el año completo de servicios, por lo que se reputa ajustada a Derecho la cantidad ya abonada en concepto de vacaciones proporcionales al periodo de servicios prestados hasta su cese en septiembre del 2016. Entonces, se confirma en todos sus términos la actuación administrativa impugnada y la demanda merece ser íntegramente desestimada.

**SEXTO.-** En lo que a las costas del proceso se refiere, el artículo 139.2 LJCA dispone: "En los recursos se impondrán las costas al recurrente si se desestima totalmente el recurso, salvo que el órgano jurisdiccional, razonándolo debidamente, aprecie la concurrencia de circunstancias que justifiquen su no imposición."

Es lo que se resolverá en el presente caso debido a las circunstancias que rodean las soluciones a litigios como el

que nos ocupa, en las que no ha habido unanimidad de criterio entre los órganos jurisdiccionales.

Vistos los preceptos legales citados, concordantes y demás de general y pertinente aplicación,

### **FALLO**

Desestimo el recurso contencioso-administrativo interpuesto por el letrado Xosé Ramón Pérez Domínguez, en nombre y representación de , frente a la Universidad de Santiago de Compostela, y la resolución de su rector, de 15 de noviembre del 2016, confirmatoria de la previa de 26 de septiembre del 2016, que supuso la comunicación del cese de con efectos a 30 de septiembre del 2016, como funcionaria interina de la escala de auxiliar de archivos, bibliotecas y museos, en la biblioteca de la facultad de formación del profesorado de Lugo, que se declara conforme a Derecho.

Sin imposición de costas procesales.

Notifíquesele esta sentencia a las partes del proceso, con la indicación de que contra ella no cabe interponer recurso ordinario alguno, por lo que es firme.

Remítase testimonio de esta sentencia a la Administración demandada, en unión del expediente administrativo.

Así por esta mi sentencia, de la que se llevará testimonio a los autos de su razón, quedando la original en el libro de sentencias, lo pronuncio, mando y firmo