ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Nº 5
CÓRDOBA
AUTOS: 47/2024

PROCEDIMIENTO ABREVIADO
SENTENCIA Nº 76/2024

Córdoba, 10 de julio de 2024

Vistos por XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, Juez que sirve el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 5 de los de Córdoba y su partido, los presentes autos de procedimiento abreviado, seguidos con el ordinal 47/2024, con intervención de las siguientes partes; PARTE RECURRENTE: D. XXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXX representado y asistido por el letrado D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXX, PARTE RECURRIDA: EXCMA. DIPUTACION PROVINCIAL DE CORDOBA representado y defendido por letrado de sus servicios jurídico; teniendo por objeto; ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA QUE SE RECURRE: desestimación presunta de la reclamación formulada el 15 de julio de 2022.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Que por la indicada parte actora, con fecha 13 de marzo de 2024 se interpuso recurso contencioso-administrativo por los trámites del procedimiento abreviado, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en el que impugnaba el silencio administrativo negativo de la reclamación presentada el día 30 de noviembre de 2023 en relación a la Resolución de 27 de septiembre de 2023, que comunicaba el cese como funcionario interino con efectos de 1 de octubre de 2023.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se acordó dar traslado de la misma a la demandada, y citar a las partes para la celebración de vista, ordenando a la Administración la remisión del expediente administrativo, con al menos quince días de antelación del día señalado. Recibido el expediente, se remitió a la parte actora e interesados personados a fin de poder hacer alegaciones en el juicio.

TERCERO.- Llegada la fecha señalada, la vista se celebró con el resultado que obra en autos, con la comparecencia de ambas partes, ratificándose la actora en su pretensión inicial y oponiéndose la demandada a la misma, en virtud de las alegaciones que tuvo por convenientes. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las que se consideraron pertinentes entre las propuestas por las partes, tras lo cual, éstas informaron lo que interesó a su derecho, declarándose a continuación los autos conclusos, mandando traerlos a la vista para Sentencia.

CUARTO.- Recibida la prueba documental interesada en su día por la parte actora, se acordó su unión a las actuaciones y se puso de manifiesto a las partes, a

Es copia auténtica de documento electrónico

fin de que en el plazo concedido alegaran lo que a su derecho conviniese, lo que tuvo lugar con el resultado que obra en autos, quedando éstos a continuación conclusos para sentencia.

QUINTO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado los preceptos y prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El presente recurso se dirige contra los siguientes actos: el silencio administrativo negativo de la reclamación presentada el día 30 de noviembre de 2023 en relación a la Resolución de 27 de septiembre de 2023, que comunicaba el cese como funcionario interino con efectos de 1 de octubre de 2023.

Alega la parte actora que a venido prestando servicios paa la Diputación de Córdoba como funcionario interino del Cuerpo A", desde el 2 de octubre de 2015 en virtud de sucesivas prorrogas con nombramientos encadenados, primero para medio ambiente hasta el 1 de agosto de 2016 y después como ingeniero técnico de obras publicas desde el 16 de agosto de 2016, esto es durante 8 años con prestación del servicio de la plaza nº 927, sin que la Administración haya convocado proceso de acceso para la estabilización del empleo temporal durante todo este tiempo, por lo que entiende que se trata de un abuso de la temporalidad.

Añade que con fecha 27 de septiembre de 2023 se dicta resolución por la Delegada de Recursos Humanos revocando su nombramiento de funcionario interino, siendo cubierta su plaza en propiedad tras el correspondiente proceso selectivo y correspondiendole percibir la parte proporcional de la paga extraordinaria del mes de junio. Esta resolución recurrida se entiende desestimada por silencio administrativo negativo, contra el que se interpone el presente recurso.

Ademas, reclama la compensación económica por los servicios prestados a dicha Administración por vigencia de la Ley 20/21, de 28 de diciembre de medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo publico sobre la base del art. 2.6 fijando la cantidad adeudada en 20.547,68 euros.

Por ello, suplica que se declare la existencia de una situación abusiva y fraudulenta en la relación de ocupación en régimen de personal funcionario interino; interesa que se condene al pago de la compensación económica prevista en el art. 2.6 Ley 20/21, que prudencialmente se calcula en el importe de 20.547,68 euros, más los intereses legales desde la fecha del cese hasta el momento de su abono; costas del procedimiento.

La Diputación de Córdoba alega inicialmente la perdida sobrevenida del objeto conforme el art. 22 LEC; defiende que no se pide expresamente la declaración de no ser conforme a derecho ni la anulación del acto presunto y que

Es copia auténtica de documento electrónico

no procede la compensación económica al haber cesado con fecha 1 de octubre de 2023.

SEGUNDO.- La Diputación de Córdoba oferto por estabilización 8 plazas de Ingeniero Técnico de Obras publicas: 2 por el sistema selectivo de concurso y 6 por el sistema selectivo de concurso-oposición, participando el demandante en ambos procesos y obteniendo plaza por concurso-oposición como funcionario de carrera el (5 de abril de 2024 se propuso y el 5 de junio se nombro, tomando posesión el 7 de junio).

La Sentencia 1426/2018 de 26 de septiembre de 2018 del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, recurso 1305/2017 (LA LEY 127174/2018), estableció como doctrina que, ante la constatación de la utilización abusiva de los sucesivos nombramientos temporales, la solución jurídica aplicable no es la conversión del personal que fue nombrado como funcionario interino de un Ayuntamiento, en personal indefinido no fijo, sino, más bien, la subsistencia y continuaciónde tal relación de empleo, con los derechos profesionales y económicos inherentes a ella desde la fecha de efectos de la resolución anulada, hasta que esa Administración cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y hoy en el mismo precepto del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y, en consecuencia, valore de modo motivado, fundado y referido a ellas en concreto, si procede o no el incrementode la plantilla, con las consecuencias ligadas a la decisión que se adopte, 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. 10.1, identificandocuál es, justificandosu presencia, e impidiendo en todo caso que perdure la situación de precariedad de quienes eventual y temporalmente deban prestar tales funciones.

Tal doctrina no ha variado en absoluto, ni fuerza a ello la más reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ya que la Sentencia de 11 de febrero de 2021, dictada en asunto C-760/2018, se limita a recordar la obligación del órgano jurisdiccional nacional de efectuar, en la medida de lo posible, una interpretación y aplicación de todas las disposiciones pertinentes del Derecho interno que permita sancionar debidamente ese abuso y eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, incluyendo la apreciación de que pueden aplicarse, en su caso, a efectos de esa interpretación conforme, las disposiciones de una normativa nacional anterior, todavía vigente, que autoriza la conversión de los sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, aunque existan disposiciones nacionales de naturaleza constitucional que prohíban de modo absoluto dicha conversión en el sector público.

Dicha admonición ya había sido tenida en cuenta por el Tribunal Supremo para descartar que, conforme a nuestro derecho interno, quepa esa sanción de

Es copia auténtica de documento electrónico

conversión de la relación temporal en otra fija en el ámbito de la función pública, considerando que es sanción adecuada la de convertir la plaza en estructural, si se dan las circunstancias para ello.

Así se ha sido mantenido por la Sala Tercera, Sección 4ª, en la Sentencia 1534/2021 de 20 de diciembre de 2021, recurso 2489/2019 (LA LEY 253787/2021), que razonó lo que sigue:

«NOVENO.- Procede examinar a continuación la segunda de las cuestiones planteadas en el recurso de casación, referida a la denuncia de infracción de Derecho comunitario y nacional en razón de que la sentencia de apelación no admite ni reconoce su condición de personal estatutariofijo como medida sancionadora y correctora del abuso, y que, reiteramos, es la única que considera admisible en derecho, rechazando expresamenteotras, como una posible indemnización.

Como punto de partida tomaremos en consideración que la más reciente doctrina del TJUE (acudimos nuevamente a la ya mencionada sentencia de 19 de marzo de 2020) nos dice claramente dos cosas: (i) la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada -parágrafo 87-; (ii) que no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la interpretación del Derecho interno, ya que esta tarea incumbe a los tribunales nacionales competentes, que deben determinar si lo dispuesto en la normativa nacional aplicable cumple las exigencias establecidas en la cláusula 5 del Acuerdo Marco (sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, apartado 89 y jurisprudencia citada) -parágrafo 89-.".

En la sentencia dictada el día 26 de septiembre de 2018 (recurso de casación 1305/2017)esta Sala ya declaró que la situación de abuso en la contratación temporal de personal interino la solución sancionadora no era la conversión de la relación temporal en una relación definitiva sino la subsistencia y continuaciónde tal relación de empleo, con los derechos profesionalesy económicos inherentes a ella hasta que la Administración cumpla en debida forma lo que ordena la norma de carácter básico establecida en el art. 10.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, y hoy en el mismo precepto del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Es evidente que en esa decisión y en otras posteriores en el tiempo, estaba presente que nuestra legislación de función pública nunca, y ahora tampoco, ha contemplado la adquisición de personal funcionario/estatutario sino es a través de la superación de un proceso selectivo. Así lo establecía el artículo 19.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, lo fija hoy el artículo 62.1 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, y, tratándose de personal estatutario, el artículo 20 de la Ley 55/2003, de

Es copia auténtica de documento electrónico

16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Y no parece evidente, tampoco se ha invocado en este recurso, que esta normativa nacional resulte contraria al Derecho comunitario y, particularmente, a la Directiva 1999/70/UE, para que debamos plantearnos la inaplicación del derecho nacional.

Esta y no otra debe ser ahora la situación que se declare en este caso concreto, en el que concurre como particular y caracterizador hecho que la relación laboral temporal no había finalizado al formularse las pretensiones iniciales, sin que en los sucesivos escritos de la parte se haya realizado indicación en tal sentido.

La recurrente tacha este criterio de atentatorio contra la cláusula 5 del Acuerdo Marco, afirmando en cambio que la única sanción posible es la transformación de la relación de servicio en fija. Pero sus argumentos no son convincentes. De entrada, contrariamente a lo afirmado por la recurrente, hay que destacar que en fechas tan recientes como junio de este mismo año, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reiterado de manera inequívoca que "la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez nacional". Así la ya citada sentencia Instituto Madrileño de Investigación,Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (parágrafo 79). De aquí se sigue, como es obvio, que dicha disposición carece de eficacia directa.

Cosa distinta, por supuesto, es el deber de interpretar el ordenamiento interno de conformidad con el Derecho de la Unión Europea y, en este caso, concretamente con la cláusula 5 del Acuerdo Marco. Pero ocurre que, como ha quedado dicho, el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado expresamente que "la cláusula 5 del Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada" (sentencia de 19 de marzo de 2020 -parágrafo 87-).

La conclusión de todo ello es que, en presencia de una situación objetivamente abusiva a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, ni esta disposición ni la legislación española prevén que la persona que se halla en dicha situación tenga derecho a la transformación en fija de su relación estatutaria de servicio de carácter no fijo.»

Con tal fundamento, la Sentencia da respuesta a la cuestión que presentaba interés casacional objetivo en los siguientes términos:

«2ª) que, constatada esa utilización abusiva, no es posible en nuestro ordenamiento jurídico, ni por aplicación de la cláusula 5ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70, la conversión de la relación de servicios temporal en una de carácter fijo o asimilado, sino que la consecuencia jurídica será la expuesta en nuestras anteriores sentencias de 26 de diciembre de 2018 (recursos de casación 785 y 1305/2015), a saber: el derecho a la subsistencia de la

Es copia auténtica de documento electrónico

relación de empleo -con los correspondientes derechos profesionales y económicos- hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el artículo 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público y el derecho a reclamar la responsabilidad patrimonial de la Administración con arreglo a las normas generales de ésta.»

TERCERO.- Ocurre que en el caso de autos el funcionario interino ocupaba un puesto que ya era estructural y existía en la relación de puestos de trabajo, que se encontraba vacante. Por tanto, ni resulta aplicable la doctrina expuesta sobre la creación del puesto, ni mucho menos es posible convertir en fija su relación temporal, porque no lo permite la normativa vigente, según indica la jurisprudencia expuesta.

Debe indagarse otra medida sancionadora que ponga coto a tales abusos en la temporalidad. A tal fin, puede invocarse la doctrina sentada por el Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, en la Sentencia 566/2022 de 12 de mayo de 2022, recurso 6712/2020 (LA LEY 80281/2022), que razonó lo que sigue:

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

De acuerdo con cuanto hemos expuesto, hemos de responder a la cuestión que nos sometió el auto de admisión diciendo que el sistema de las listas de personal docente interino no universitario para nombramientos temporalmente limitados no constituye una medida legal equivalente, desde la perspectiva de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para prevenir y sancionar los abusos en los nombramientos interinos, y que no es contrario a Derecho que la relación mantenida en dicho régimen de interinidad se prolongue en el tiempo hasta tanto la plaza sea ocupada por funcionario de carrera o se amortice.»

El criterio que cabe extraer de lo resuelto por el Tribunal Supremo en ese caso consiste en que, ante la inexistencia de un remedio legal que sancione el abuso de la temporalidad, el órgano judicial puede ordenar que se mantenga el vínculo temporal en tanto la plaza es ocupada por funcionario de carrera.

Precisamente eso es lo que ha ocurrido en el caso de autos, ya que, según lo dicho más arriba, el puesto en cuestión fue objeto de un proceso de consolidación y fue adjudicado en propiedad a un funcionario de carrera, como se acredita con la documentación obrante.

Ello es causa bastante para el cese, al margen de la toma de posesión, conforme a lo dispuesto en el art. 10.3.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Es copia auténtica de documento electrónico

Por tanto, ni es posible anular el cese, porque se daba la causa legal para ello, ni procede declarar que la situación de su contratación temporal era abusiva, toda vez que la consecuencia que el recurrente anuda a dicha pretensión, que es el reconocimiento de la fijeza de su relación, no cabe en el estado actual del ordenamiento.

CUARTO.- Igual suerte desestimatoria merece la pretensión subsidiaria de abono de indemnización por el cese.

Baste citar la Sentencia 1511/2021 de 16 de diciembre de 2021 del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, recurso 7467/2018 (LA LEY 246216/2021), que ha establecido lo siguiente:

«SEXTO.- La segunda cuestión que debemos analizar es la referida a las consecuencias del abuso y las medidas a adoptar para corregirlo o sancionarlo. Como se dice en el auto de admisión "en el caso de constatarse tal utilización abusiva, cuáles son las consecuencias que se derivan de la misma."

Es obligado partir de que, en este caso, la sentencia apelada, confirmando la de instancia, ha acudido directamente a una medida correctora de carácter indemnizatorio: "veinte días por año de servicio, con el límite de doce mensualidades."

La sentencia anteriormente citada y dictada el día 30 de noviembre de 2021 (recurso de casación 6302/2018) dice sobre el particular:

"SEPTIMO.- En primer lugar, cuando se comprueba que la Administración ha hecho nombramientos no justificados de personal interino -o, más en general, de duración determinada- la respuesta no puede ser aplicar criterios de la legislación laboral. Es perfectamente sabido que la relación estatutaria de servicio se rige por el Derecho Administrativo y consiste, entre otras cosas, en la aceptación por el empleado de una serie de reglas que conforman un "estatuto" en gran medida heterónomo. En este sentido, no hay ninguna identidad de razón con la legislación laboral, por lo que carece de fundamento que los tribunales la apliquen en este ámbito, ni siquiera como fuente de inspiración.

En segundo lugar, dado que no puede ser el cese ajustado a derecho lo que ocasione un daño susceptible de indemnización, ésta sólo tendría fundamento si mientras duró la situación de interinidad y como consecuencia de la misma se produjo una lesión física o moral, una disminución patrimonial o una pérdida de oportunidad que el empleado público interino no tuviera el deber jurídico de soportar. Pero esto -tal como esta Sala ya tuvo ocasión de explicar en las sentencias de 26 de septiembre de 2018, citadas en el auto de admisión de este recurso de casación- pasa por presentar una reclamación por daños efectivos e identificados con arreglo a las normas generales en materia de responsabilidad patrimonial de la Administración y, por supuesto, acreditar tales daños; algo que ni siquiera se ha intentado en este caso. En otras palabras, el mero hecho de haber sido personal interino durante un tiempo más o menos largo, incluso si ha habido nombramientos sucesivos no justificados por la Administración, no implica automáticamente que haya habido un daño. La recurrida no hace indicación alguna sobre el perjuicio o la lesión que le habría ocasionado la mera circunstancia de haber sido interina.

Es copia auténtica de documento electrónico

OCTAVO.- En relación con este último extremo, es significativo que la parte recurrida concluya su escrito de oposición afirmando que la indemnización por utilización abusiva de la interinidad no tiene por objetivo resarcir daños o perjuicios efectivamente padecidos por el empleado público mientras estuvo en esa situación o sufridos como consecuencia de ella, sino que en el fondo tiene una "naturaleza sancionadora". Dice textualmente:

"[...] En consecuencia, el abono de una indemnización debe considerarse como una consecuencia inmediata y objetiva de la situación de abuso en la contratación. No es, por lo tanto, una simple indemnización por daños y perjuicios que precisen de prueba y concreción, el hecho de haber sufrido la situación de abuso en la contratación (que conlleva el trabajo durante muchos años sometido a inestabilidad, peores condiciones que los trabajadores fijos, perjuicio evidente en la carrera profesional, etc.) es en sí mismo suficiente para devengar la indemnización; además, tiene una naturaleza sancionadora, no se abona solo para compensar unos posibles daños, sino para disuadir a la administración de la utilización de formas de contratación o nombramientos abusivas.[...]".

Esto significa que lo que debería indemnizarse, según la recurrida, es el hecho mismo de haberse hallado en esa situación y que, así, la indemnización no es debida para resarcir daños o perjuicios efectivos e identificados, sino como castigo a la Administración que ha permitido -si no alentado- esa utilización ilegítima de figuras de empleo público de duración determinada que están legalmente pensadas para otros fines. Esta idea, además, es la que sin duda subyace - aunque no se haga explícita- en las sentencias de instancia y de apelación. Tal idea está muy próxima de lo que, en la terminología jurídica angloamericana, se denominan "daños punitivos". Ocurre, sin embargo, que la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no contempla la posibilidad de otorgar indemnizaciones a fin de sancionar comportamientos administrativos ilegales, satisfaciendo una necesidad de prevención general o disuasión por esta vía indirecta. Tampoco es fácil encontrar supuestos de daños punitivos en la legislación civil española.

Así las cosas, lo que en el fondo se plantea en este recurso de casación es si debe darse por bueno el reconocimiento hecho en instancia y en apelación de una indemnización de naturaleza sancionadora, sin ninguna base en el ordenamiento español. Esta Sala considera que la respuesta debe ser negativa. El deber de reconocer una indemnización de naturaleza sancionadora, como respuesta a una situación contraria a lo establecido en la cláusula 5 del Acuerdo Marco, no viene impuesto por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea atinente a la cláusula 5 del Acuerdo Marco; jurisprudencia que ha afirmado de manera inequívoca que dicha cláusula 5 "[...] no es incondicional ni suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un juez nacional[...]". Así las sentencias Sánchez Ruiz (C-103/18 y C- 429/18) de 19 de marzo de 2020 (parágrafo 118) e Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19) de 3 de junio de 2021 (parágrafo 79).

Es verdad que, aun cuando no concurran las condiciones para dar eficacia directa a las directivas, los órganos jurisdiccionales nacionales deben hacer el máximo esfuerzo interpretativo posible de las normas y principios de su ordenamiento interno, de manera que no se frustre el efecto útil de la directiva. En este sentido, entre otras muchas, la sentencia Marleasing (C- 106/89) de 13 de noviembre de 1990. Pero la interpretación tiene sus límites y, si se adoptan criterios hermenéuticos no aceptados en la comunidad jurídica o se incurre en puro decisionismo, el órgano jurisdiccional deja de operar dentro del sistema de fuentes establecido, con el riesgo caer en la arbitrariedad. Y, como se ha visto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no da base para otorgar indemnizaciones con una finalidad sancionadora, al margen de daños efectivos e identificados.

NOVENO.- Ni que decir tiene, en fin, que cuanto se acaba de razonar no significa que quien habiéndose hallado en una situación de interinidad objetivamente abusiva no pueda, por las vías ordinarias de la responsabilidad patrimonial de la Administración, reclamar una indemnización por los daños y perjuicios que aquel hecho le haya producido. Así se dijo en nuestras sentencias de 26 de septiembre de 2018 y así lo reiteramos ahora. Y también reiteramos, aunque ello no sea relevante en el presente caso, que quien se ha hallado en una situación de interinidad objetivamente

Es copia auténtica de documento electrónico

abusiva tiene derecho a la subsistencia de la relación de empleo, con los correspondientes derechos profesionales y económicos, hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público. Éstas -no otras- son las consecuencias actualmente contempladas en el ordenamiento español para la utilización abusiva de figuras de empleo público de duración determinada de manera.

Por lo demás, todo el razonamiento hasta aquí desarrollado es de lege lata. Nada impide al legislador, si lo considera oportuno, establecer alguna clase de compensación para situaciones como la aquí examinada. Esto es, por cierto, lo que hace pro futuro el reciente Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo. Y no deja de ser significativo que a este respecto use la expresión "compensación económica", en vez de "indemnización", dando a entender que está fuera de la esfera de la responsabilidad patrimonial de la Administración.".

SÉPTIMO.- Reiterando lo dicho en esa sentencia de 30 de noviembre de 2021 (recurso de casación 6302/2018) "A la vista de lo expuesto, la respuesta a las cuestiones de interés casacional objetivo debe ser la siguiente: la utilización por la Administración sanitaria de personal de refuerzo y de personal interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante nombramientos sucesivos y sin interrupción significativa de la continuidad en la relación de servicio, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada; máxime cuando dicha situación se prolonga durante un período dilatado de tiempo. La calificación de la situación como objetivamente abusiva sólo puede excluirse si la Administración muestra que dicha utilización del empleo público de duración determinada no estaba encaminada, en el caso concreto, a satisfacer una necesidad permanente.

Dicho esto, el mero hecho de que haya habido una situación objetivamente abusiva, en los términos que se acaban de señalar, no implica automáticamente que quien se halló en ella haya sufrido un daño efectivo e identificado. De aquí que no quepa reconocerle un derecho a indemnización por esa sola circunstancia; algo que el ordenamiento jurídico español y, más en concreto, la regulación de la responsabilidad patrimonial de la Administración no permiten.".»

Como se ve, el Tribunal Supremo no aplica la figura de la compensación económica prevista para el funcionario interino que viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización, regulada en el art. 2.6 del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, primero, y correlativo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, fruto de su tramitación como proyecto de ley, que lo ha sustituido después, aclarando que se trata de un régimen pro futuro, insistiendo en la imposibilidad jurídica de acudir a otra vía que no sea la de la responsabilidad patrimonial de la Administración, si se dan los presupuestos para ello, por lo que cabe concluir que tampoco sería posible la aplicación analógica que interesa la demanda.

Por otro lado, la actora tampoco acredita, al margen de consideraciones genéricas, el perjuicio o la lesión concretos que le habría ocasionado la mera circunstancia de haber sido personal interino de larga duración, sobre todo teniendo

Es copia auténtica de documento electrónico

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

en cuenta que, ya había tomado posesión en puesto equivalente de titulado superior, razones todas ellas que llevan a la íntegra desestimación del recurso.

QUINTO.- Concurren en el caso de autos serias dudas de derecho que justifican la no imposición de costas, pese a que el recurso va a ser íntegramente desestimado, conforme al art. 139 de la LJCA, derivadas de la dificultad de apreciar la sanción aplicable al carácter abusivo de un nombramiento temporal de larga duración.

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

FALLO

Que debo desestimar y desestimo íntegramente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por D. XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX contra las resoluciones indicadas en el fundamento primero, sin especial imposición de costas.

Llévese la presente resolución al Libro de Sentencias de este Juzgado, y únase certificación de la misma a los autos de su razón.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que la misma no es firme y que contra ella cabe interponer recurso de apelación en este Juzgado, para ante la Sala de lo Contencioso-administrativo con sede en Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el plazo de quince días.

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

Es copia auténtica de documento electrónico