



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Grado

# EL CESE DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS: JURISPRUDENCIA SOBRE EL DERECHO A INDEMNIZACIÓN.

(Termination of interims civil servants: jurisprudence about entitled to compensation.)

Autor/es

ANA CARMEN VILLALBA DUARTE

Director/es

ELISA MOREU CARBONELL

Facultad de Derecho  
Año 2019

## ÍNDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>PÁGINAS 2-4</b>
<b>1. CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FINAL DE GRADO.</b>	
<b>2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS.</b>	
<b>3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.</b>	
<b>II. ASPECTOS DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE FUNCIONARIOS DE CARRERA A INTERINOS.....</b>	<b>PÁGINAS 4-10</b>
<b>1. DERECHO INTERNO ESPAÑOL, NORMATIVA BÁSICA DEL FUNCIONARIO INTERINO.</b>	
<b>2. DERECHO COMUNITARIO.</b>	
<b>III. DOCTRINA DIEGO PORRAS, TJUE, SOCIAL.....</b>	<b>PÁGINAS 10-12</b>
<b>1. DOCTRINA DIEGO PORRAS “1”.</b>	
<b>2. DOCTRINA DIEGO PORRAS “2”.</b>	
<b>IV. IMPACTO DE LA DOCTRINA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.....</b>	<b>PÁGINAS 12-20</b>
<b>1. RESPECTO A LA EXTENSIÓN DE LA DOCTRINA DIEGO PORRAS (SOCIAL)</b>	
<b>2. IMPACTO EN EL ÁMBITO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA.</b>	
<b>A) TRIENIOS</b>	
<b>B) MODO DE ACCESO AL GRADO DE PERSONAL</b>	
<b>C) INDEMNIZACIÓN POR CESE</b>	
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>PÁGINAS 20-23</b>
<b>VI. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>PÁGINA 24</b>

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1. CUESTIÓN TRATADA EN EL TRABAJO DE FINAL DE GRADO**

En este trabajo voy a abordar la cuestión del cese de los funcionarios interinos y en concreto la evolución jurisprudencial sobre la posibilidad de abonar indemnización tras la extinción de dicho contrato. En las siguientes páginas realizaremos una inspección del régimen de los funcionarios interinos, y sobre todo de aquellos aspectos que les pueden ser aplicados de los derechos regulados para los funcionarios de carrera. De esta forma, podremos observar dónde residen las diferencias y similitudes entre estos dos tipos de empleados públicos.

Después, enfocaré la atención en la doctrina Diego Porras, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (de lo social), para ver cuál el origen de esta evolución de la figura del interino.

De manera posterior, abordaremos el impacto, o la extensión, que dicha doctrina Diego Porras produce dentro del ordenamiento jurídico español, analizando la jurisprudencia del orden contencioso-administrativo.

### **2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA Y JUSTIFICACIÓN DE SU INTERÉS**

Después de absorber las nociones básicas de las distintas áreas del Derecho a lo largo de los 4 años de carrera, concluí que la rama de derecho que más me atraía era la de Derecho Administrativo. Mi interés por este área se debe a mi deseo por desempeñar un empleo público dentro de la administración autonómica de Aragón, ya que es la rama a la que quiero dedicarme en un futuro próximo, derecho público que regula la organización, funcionamiento, poderes y deberes de la Administración Pública, y las consiguientes relaciones jurídicas entre la Administración y otros sujetos.

Una vez llegado a este punto, escogí el tema de la posible concesión de indemnización por cese a funcionarios interinos por varias razones. Desde una visión subjetiva, mi elección del tema se debe a que conecta de alguna manera con el motivo por el que quise convertirme en jurista y estudiar la carrera de Derecho. La idea de dedicarme a la Administración Pública se

remonta a mi adolescencia, donde pude observar de primera mano el oficio de mi madre como funcionaria pública.

De esta manera, me di cuenta que el funcionario interino ocupa un alto porcentaje<sup>1</sup> dentro de los funcionarios de carrera, y visto que podría pasarme dicha situación en un futuro no muy lejano, me propuse examinar las condiciones que tienen tras el cese de sus funciones, y el consecuente derecho a ser, o no, indemnizados.

Por otro lado, lo que también hizo que focalizara mi atención en la jurisprudencia reciente sobre el derecho a indemnización por cese de los funcionarios interinos, fue mi tutora Dña. Elisa Moreu. Tenía claro, desde un primer momento, que quería hacer el trabajo de final de grado sobre el empleado público, pero no tenía un tema preseleccionado. Mi tutora me orientó, y me animó a realizar el trabajo sobre este tema. Debido a mi particular vocación por desempeñar un trabajo de función pública, me resultó interesante saber qué pasaba con este tipo de funcionarios: los interinos.

Además del estudio de la jurisprudencia que habla sobre el otorgamiento o no de indemnización por el cese de funcionarios interinos, habría que sumarle la sensación por parte de trabajadores interinos, así como de conjunto laboral de este ámbito, del posible abuso por parte de las Administraciones Públicas de este tipo de contratos, debido a la concatenación de contratos de ámbito temporal que recae sobre la misma persona en vez de hacerlos trabajadores de duración indefinida.

### **3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO**

La metodología seguida durante el desarrollo y la elaboración del trabajo ha consistido en varias tareas.

---

<sup>1</sup> Según los datos que aparecen publicados en el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, enero de 2019, los funcionarios interinos y el personal eventual que aparecen agrupados en la categoría genérica de “otro personal”, suponen el 19,94% de todos los empleados públicos. En el ámbito de la Administración General del Estado este porcentaje se refiere aproximadamente al 2,19%, en el ámbito de la Administración Autonómica al 32,08% y en el ámbito local al 11,22%. Datos referidos al 1 de enero de 2019 (pág.31). La modalidad relativa a “otro personal” comprende, no obstante, tanto al personal eventual como a los funcionarios interinos, entre otros.

Lo primero y básico es realizar una lectura pormenorizada de la bibliografía facilitada por el tutor del Trabajo de Final de Grado, además de investigar otro tipo de fuentes por cuenta propia. A la vez que se hace la lectura de dicha bibliografía, y de aquella jurisprudencia relevante, se subrayan las partes o fragmentos más interesantes para el desempeño del trabajo.

Una vez hecho esto, se decide qué línea de trabajo se va a seguir y a continuación se enfoca el trabajo. Con todo ello, se da comienzo a la parte de redacción y exposición de las ideas obtenidas durante el estudio de la bibliografía y jurisprudencia leída; con ello se le hace el envío de un guión al tutor para que oriente si se sigue la línea adecuada de trabajo.

Cuando el borrador del trabajo está terminado, se le traslada al tutor para que indique los posibles fallos o puntos de mejora del trabajo. Después se procede a la corrección y mejora de los mismos. Este proceso se reitera hasta que el tutor de su conformidad con el trabajo realizado y autorice el depósito del mismo.

## **II. ASPECTOS DE APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE FUNCIONARIOS DE CARRERA A INTERINOS.**

### **1.- DERECHO ESPAÑOL, NORMATIVA BÁSICA DEL FUNCIONARIO INTERINO.**

Para poder hablar sobre los funcionarios interinos debemos hablar también de los funcionarios de carrera y, más en concreto, de su significativa diferencia, ya que no se trata del mismo tipo de funcionario.

Si bien cabe resaltar que ambos tipos de funcionarios se catalogan dentro de empleados públicos (artículo 8 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre de 2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>2</sup>), no gozan de los mismos derechos, siendo más amplios aquellos que pertenecen a los funcionarios de carrera por su carácter permanente.

---

<sup>2</sup> En adelante, TRLEBEP.

El funcionario interino, sin embargo, se caracteriza por el carácter temporal de su vínculo con la Administración. Dicho vínculo se realiza a través de un acto administrativo de naturaleza unilateral, denominado nombramiento, y no a través de la celebración de un contrato. Siendo así, el funcionario interino se somete al régimen público, de Derecho Administrativo, quedando bajo amparo de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa por los conflictos que puedan surgir con la Administración Pública.

Por ello, los funcionarios interinos se diferencian de los de carrera por la ausencia del elemento de permanencia en la función, siendo esta nota de temporalidad sobre la que se construye su régimen jurídico. Por ello, la jurisprudencia considera que no pueden ser equivalentes a los funcionarios de carrera (STSJ de Madrid de 4 de mayo de 2015, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 8).

La Administración Pública (art. 10 TRLEPEP) solo puede recurrir a la figura del interino cuando existan razones justificadas de urgencia o necesidad, para desarrollar funciones propias del funcionario de carrera. Y la forma de su nombramiento, por su notoria urgencia o necesidad, responde a un proceso ágil y sencillo, respetando siempre los parámetros y principios establecidos (igualdad, mérito, capacidad y publicidad). Como recoge la STSJ de Cataluña de 2 de julio de 2013, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª, los rasgos característicos de esta clase de personal son la provisionalidad o transitoriedad de la relación de servicio pues se trata de cubrir una necesidad transitoria de la Administración; y que los puestos de trabajo a desempeñar son los propios del funcionario, por lo que no pueden cubrirse mediante contratos temporales. El funcionario interino participa de manera temporal en la Función Pública, pero no se incorpora de manera definitiva a la misma.

En el artículo 10.1 TRLEPEP se recogen las circunstancias de nombramiento, estrictamente reguladas debido a la temporalidad del mismo, que solo podrá darse cuando concurra alguna de ellas. Es decir, sólo se podrá nombrar a un funcionario interino siempre que la Administración esté en situación de: **plazas vacantes** que no puedan ser ocupadas por funcionarios de carrera, **sustitución de titulares** de manera transitoria, **ejecución de programas de carácter temporal** (que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo

de este Estatuto), el **exceso o acumulación de tareas** (plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses).

Con ello, en el apartado 3 del artículo nombrado en el párrafo anterior, el legislador detalla de manera precisa las causas del cese del funcionario interino. Estas pueden ser por varios motivos, uno de ellos cuando cese la causa que dio lugar a su nombramiento, y por otro lado, cuando haya lugar de uno de los supuestos tasados que conllevan la extinción del vínculo que une a los funcionarios de carrera con la Administración (artículo 63 TRLEPEB).

De esta forma lo viene a afirmar la STSJ de Cataluña de 2 de abril de 2014, Sala de lo Contencioso-Administrativo: *“Es bien sabido como la interinidad es un sistema excepcional de provisión de puestos de trabajo que se lleva a cabo de forma no permanente, sino provisionalidad o temporalidad en el desempeño de una determinada función, en atención a las circunstancias objetivas que pueden concurrir y siendo precisa su provisión, la Administración Pública acude a la interinidad hasta que se cubra la plaza por el procedimiento de provisión que corresponda y por funcionario de carrera. La situación de interinidad, provisional por su propia naturaleza, puede cesar en cualquier momento, sin que existan garantías ni compromiso alguno por parte de la Administración Pública de su prolongación en el tiempo.”*

Lo que más duda puede suscitar en cualquiera de los casos respecto de la aplicación de los derechos de los funcionarios de carrera a los funcionarios interinos, viene dado por el artículo 10.5 TRLEBEP en el que dice que a los funcionarios interinos les será aplicable, **en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición**, el régimen general de los funcionarios de carrera. Por tanto los aspectos más destacables serían:

En primer lugar, **derechos retributivos**<sup>3</sup>, donde los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y pagas extraordinarias estipuladas para los funcionarios de carrera, correspondientes al subgrupo o grupo de adscripción en el supuesto de que éste no tenga subgrupo. Y por otro lado, las retribuciones complementarias de los funcionarios de carrera

---

<sup>3</sup> Recogidos en los artículos 22 al 25, del Capítulo III “Derechos Retributivos, Título III “Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos”, TRLEBEP.

pero limitadas<sup>4</sup> a la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo; el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, así como los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo (más las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre).

Asimismo, dentro de la categoría de derechos retributivos es de especial mención lo relativo a los **trienios**. Los funcionarios interinos tienen reconocidos los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrá efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo. Es decir, configurando los trienios como una retribución de carácter básico del funcionario, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio. El reconocimiento de trienios a interinos no ha sido negado por la legislación y su interpretación jurisprudencial, sino todo lo contrario, reconocido por jurisprudencia comunitaria y nacional.

En segundo lugar, **indemnización por cese del funcionario interino**, no está previsto como en los derechos retributivos un artículo concreto para los funcionarios interinos. Se entiende que no hay ningún precepto que haga alusión a este derecho indemnizatorio porque el carácter de su nombramiento es temporal, y se entiende que el funcionario interino sabe desde el momento que es nombrado que su función tiene “fecha de caducidad”. Es decir, actualmente no está previsto la indemnización por cese, pero estudiaremos más adelante la posibilidad de fijarla en aquellos casos en los que exista un abuso de esta figura, por parte de la administración, sobre un mismo funcionario de manera reiterada.

En tercer lugar, **el derecho a carrera profesional**, que hasta ahora solo estaba reconocido al funcionario de carrera, artículo 16 TRLEBEP. Sin embargo, con la reciente STS N° 227/2019, de 21 de febrero de 2019, (Rec 1805/2017, Ecli: ES:TS:2019:584), se considera

---

<sup>4</sup> Se excluye a los funcionarios interinos de la retribución complementaria relativa a la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa por entender que la escala en la que desempeña sus funciones se debe al nombramiento por razones de urgencia o necesidad, y no por méritos propios.



que el personal interino no puede ser excluido de la carrera profesional, en consonancia con la STS N° 1796/2018, de 18 de diciembre de 2018 (Rec 3723/2017, Ecli: ES:TS:2018:4290), y STJUE 8 de septiembre de 2011 (asunto C- 177/2010), fijando una línea jurisprudencial<sup>5</sup>. El reconocimiento de la carrera profesional supone el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios. Por consiguiente, el TS, partiendo de que según las partes nos encontramos ante un supuesto en el que se discute el derecho a la carrera profesional de personal estatutario interino de larga duración, con base en el criterio fijado por la Sala Tercera, en su Sección séptima, en sentencia dictada el 30 de junio de 2014 (recurso de casación 1846/2013) y, por tanto declarando que este tipo de personal no puede ser excluido de la carrera profesional.

## **2.- DERECHO COMUNITARIO**

Todas las disposiciones contenidas en la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la Confederación europea de sindicatos, la Unión de confederaciones de industria y empleadores de Europa y el Centro europeo de la empresa pública sobre el trabajo de duración determinada (en adelante, Acuerdo marco), se aplican también a las modalidades temporales de prestación de servicios en la Administración, siendo así que la Administración Pública debe respetar de manera imperante los principios contenidos en dicho Acuerdo por el principio de primacía del derecho de la Unión Europea frente al derecho interno.

Todo ello deriva del Acuerdo marco, que, recogiendo el acuerdo de los interlocutores sociales europeos, parte de un principio básico establecido en su cláusula 4.1: por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con contratos de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el

---

<sup>5</sup> La Sala de lo Contencioso admite el derecho a la carrera profesional de los estatutarios interinos de larga duración con base en: STC 203/2000, de 24 de julio, que considera que serían aquellos que mantienen con la Administración una relación temporal de servicios que supera los cinco años (fundamento de derecho 3º) y STC 104/2004, considerando también la Directiva 99/70/CE, en que 'toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida.

mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Es decir, de aplicación a todas las relaciones de servicio de duración determinada, tanto públicas como privadas, entre ellas al funcionario interino, personal eventual y personal estatutario de carácter temporal de los servicios de salud. En ella se alude a la no diferenciación de trato entre los funcionarios de carrera y los interinos comparables por el mero hecho de que unos sean de carácter permanente y otros determinada, siempre y cuando no haya razones objetivas que justifiquen dicho trato diferenciado (STSJ de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011, Sala Segunda, asunto Rosado Santana, C-177/10, argumento 62 o Sentencia del Tribunal Constitucional 71/2016, de 14 de abril).

En consecuencia, el núcleo principal del Acuerdo viene dado por el establecimiento en su cláusula 4 del “principio de no discriminación”. Según dispone el precepto, 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.

Traducido este principio al ámbito estatutario significa que, el funcionario interino no puede recibir del legislador ni de la Administración un trato menos favorable que el previsto para los funcionarios de carrera. Éste principio ha de convertirse en un criterio básico para los gestores de los recursos humanos en la Administración. Este principio se ha considerado como un principio básico y fundamental de la política social comunitaria, por lo que no puede ser objeto de interpretaciones restrictivas. Esta nueva regulación tiene como objetivo proteger las relaciones temporales de trabajo para mejorar su calidad. Para ello establece unas condiciones mínimas de protección y las garantías para la aplicación del principio de no discriminación entre el empleado temporal y el fijo en todas las condiciones de trabajo. Se pretende impedir que un vínculo temporal pueda ser utilizado por la Administración para privar a dichos trabajadores (también a funcionarios interinos y personal eventual) de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida o a los funcionarios de carrera.

### **III. DOCTRINA DIEGO PORRAS, TJUE, SOCIAL.**

#### **1. DOCTRINA DIEGO PORRAS “1”**

Será la primera línea jurisprudencial que estudiaremos. En ella se prevé que los contratados laborales interinos de la Administración tengan derecho a percibir una indemnización por cese similar a la que se aplicaría a los empleados fijos comparables si fueran despedidos (asunto C-596/14, De Diego Porras).

Se estudia el caso de una empleada pública, en concreto del Ministerio de Defensa, que durante más de 7 años prestó servicios, mediante contratos de trabajo de duración determinada (interinidad), como secretaria en diversas subdirecciones de dicho Ministerio, haciendo su situación comparable a la de un trabajador fijo.

La Sra. de Diego Porras, que había concatenado varios contratos de interinidad, es cesada por la reincorporación a su plaza de una liberada sindical, con derecho de reserva de plaza de trabajo. Acto seguido, interpone recurso ante el Juzgado de lo Social nº1 de Madrid en el que impugnaba tanto la legalidad de su contrato de interinidad como su finalización. Al ser desestimado, interpuso recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, alegando que la concatenación de contratos de trabajo de duración determinada por lo que se le contrató se celebraron en fraude de ley y que su relación laboral debía convertirse en indefinida, por lo que la extinción de su relación laboral debía conllevar una indemnización.

El Tribunal plantea una cuestión prejudicial sobre la compatibilidad de la normativa española, en este caso el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET), con la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco, que recoge el principio de no discriminación sobre el trabajo de duración determinada. El TJUE concluye en sentencia de 14 de septiembre de 2016, Sala Décima (Asunto C-596/14), que la normativa sobre el contrato de interinidad resulta incompatible con el Acuerdo marco, suponiendo una vulneración del mismo puesto que deniega dicha indemnización al interino mientras que sí que es permitida, en concreto, a los trabajadores fijos comparables.

En síntesis, venía a reconocer a esta trabajadora el derecho a ser compensada por la finalización de su contrato de interinidad, con la indemnización establecida en el Estatuto de

los Trabajadores para la extinción del contrato por causas objetivas (esto es veinte días de salario por año de servicio, con un tope indemnizatorio de doce mensualidades).

A su vez, en referencia al uso abusivo de la contratación laboral por la Administración Pública, el TJUE, Sala Décima, dicta también el 14 de septiembre de 2016 otras dos sentencias: asuntos C-16/15, M<sup>a</sup> Elena Pérez López y Servicio Madrileño de Salud; y acumulados C-184/15, Florentina Martínez Andrés y Servicio Vasco de Salud, y C-197/15, Juan Carlos Castrejana López y Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

## **2.- DOCTRINA DIEGO PORRAS “2”**

Se corrige la doctrina de Diego Porras, explicada en el epígrafe anterior, en dos sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 5 de junio de 2018, en los asuntos C-574/16, Grupo Norte Facility y Ángel Manuel Moreira Gómez (cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Galicia, en relación a un contrato temporal de relevo) y C-677/16, Lucía Montero Mateos y Agencia Madrileña de Atención Social (cuestión prejudicial del Juzgado de lo Social 33 de Madrid, de nuevo en relación a un contrato de interinidad).

En este caso el TJUE, Gran Sala, con estas dos sentencias afirma que la finalización de un contrato de interinidad por vacante y de un contrato temporal de relevo (ambos marcados por el carácter temporal de la relación laboral), se produce *“en un contexto sensiblemente diferente, desde los puntos de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que el contrato de trabajo de un trabajador fijo se extingue debido a la concurrencia de una de las causas previstas en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores”*.

Por ello, la resolución se enfoca en la expectativa o previsibilidad de extinción de la relación laboral, admitiendo que en el contrato de trabajo temporal las partes se conoce desde el momento en el que se celebra el mismo. Y, además, que dicho término limita la duración de la relación laboral, sin que las partes tengan la obligación de manifestar su voluntad a este respecto tras la conclusión de dicho contrato.

Asimismo, el TJUE destaca en su conclusión que en el Derecho español no opera ninguna diferencia de trato entre trabajadores con contrato temporal y trabajadores fijos comparables; aceptando que el objeto específico de la indemnización por despido por causas objetivas, al

igual que en el contexto particular en el que se abona dicha indemnización, constituyen una razón objetiva que justifica la diferencia de trato controvertida.

#### **IV. IMPACTO DE LA DOCTRINA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.**

##### **1.- RESPECTO LA EXTENSIÓN DE LA DOCTRINA DIEGO PORRAS (SOCIAL)**

El Pleno de la Sala de lo Social del alto tribunal dictamina que no procede derecho a indemnización por cese a interinos por sustitución, poniendo fin a una larga trayectoria de pleitos y fallos contradictorios, sobre todo en lo referente al asunto C-596/14 (de Diego Porras).

Ello repercute en el ordenamiento jurídico español con la STS, Sala de lo Social, 13 de marzo de 2019, (nº207/2019 Roj: STS 945/2019), con motivo de unificación de doctrina, y en extensión de la doctrina europea Diego Porras.

Sin embargo, cabe mencionar que dentro de la sentencia se halla un **voto particular** formulado por el Excmo. Sr. Magistrado Don Fernando Salinas Molina, al que se adhiere la Excmo. Sra. Magistrada Dña. Rosa María Virolés Piñol. En dicho voto particular, existen extremos concordantes con la sentencia mayoritaria, siendo aquellos que se encuentran de acuerdo con la declaración manifestada por el TJUE, en base al artículo 4 bis.1 LOPJ, respecto a la interpretación de la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre la cuestión litigiosa, el contrato de interinidad por sustitución de la Sra. de Diego Porras.

Los magistrados discrepan con la sentencia mayoritaria en cuanto a la aplicación por parte del TS, respecto a la interpretación dada por el TJUE, en relación con la cláusula 5 del Acuerdo Marco, entendiendo que habría soluciones diferentes a la acogida en la sentencia mayoritaria.

Por otro lado, bajo su punto de vista jurídico, entiende que en el litigio principal, debido a la inusual duración larga del contrato de interinidad por sustitución de la demandante, y conociendo la imprevisibilidad de su duración, debería haberse recalificado como contrato fijo.

Y como discrepancia de mayor relevancia, el magistrado entiende que si no se adoptase la recalificación del contrato, al menos, debería fijarse en favor de la trabajadora demandante una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación, en igualdad a la que se establece para los contratos temporales de obra o servicio determinado y circunstancias de producción, recogidos en el artículo 49.1.c) del E.T. Dicha propuesta se sustenta en la inexistencia de razones objetivas para su exclusión, y con la finalidad de fomentar la contratación indefinida y por ende, evitar el posible abuso en la contratación temporal garantizando la aplicación del Acuerdo Marco.

## **2.- IMPACTO EN EL ÁMBITO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA.**

### **A) TRIENIOS**

En primer lugar, **respecto a los trienios**, el TJUE interpreta, en la sentencia de 13 de septiembre de 2007, asunto del Cerro Alonso (C-307/05)<sup>6</sup>, que el principio general de no discriminación no puede ser interpretado restrictivamente al perseguir que los trabajadores temporales gocen de las mismas ventajas que los trabajadores fijos comparables, salvo que esté justificado un trato diferenciado por razones objetivas. Estimó irrelevante que el empleo presentase elementos que caracterizan a la función pública. La STJUE Del Cerro Alonso ha afirmado, además, que la remuneración, incluida una prima de antigüedad como el trienio, es una condición de trabajo a efectos de interdicción de discriminación, y que el Acuerdo marco, de aplicación directa frente a la Administración Pública, puede fundamentar la pretensión de un empleado con un contrato de duración determinada de que se le aplique un trienio o prima de antigüedad reservado únicamente a los trabajadores fijos por el Derecho nacional (doctrina confirmada en jurisprudencia posterior, STJUE, de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro e Iglesias (C-444/09 y C-456/09); en estos asuntos acumulados, las Sras. Gavieiro e Iglesias Torres, ambas profesoras, solicitaron a la administración gallega los trienios no prescritos

---

<sup>6</sup> En ella se planteaba una reclamación de trienios por parte de la señora Del Cerro Alonso, que había sido auxiliar administrativa en diversos hospitales del País Vasco durante más 12 años al momento de solicitar que se le reconocieran sus trienios, hasta que en julio de 2004 obtuvo una plaza como “personal fijo de plantilla”

anteriores a la entrada en vigor del EBEP en 2007, períodos en que ambas habían trabajado como interinas. En el mismo sentido, el Auto de 18 de marzo de 2011 Montoya Medina, C-273/10; la Sentencia de 8 de septiembre de 2011 Rosado Santana, C-177/10; el Auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11 o la Sentencia de 9 de julio de 2015, C-177/14, que reconoce el abono de trienios al personal eventual.).

## **B) MODO DE ACCESO AL GRADO DE PERSONAL**

En segundo lugar, respecto **al régimen de modo de acceso al grado de personal de funcionarios de carrera también es aplicable a interinos**, la STS de 7 de noviembre de 2018, Sala de lo Contencioso (nº1592/2018, Roj: STS 3744/2018), desestima el recurso de casación interpuesto por la Diputación de Málaga contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 11 de noviembre de 2016 que estimaba las pretensiones del antiguo Director del Centro Provincial de Drogodependencia contra la desestimación de la solicitud de reconocimiento de consolidación de nivel de complemento de destino 26 con efectos 16 de septiembre de 2011.

Dicha solicitud tenía su fundamento en que el recurrente prestó servicios funcionario interino en dicho centro como director durante el plazo de 12 años, teniendo ese puesto asignado el nivel 26. Sin embargo, el 16 de septiembre de 2011 se incorporó como funcionario interno en el mismo sitio pero con el puesto de médico, cuyo complemento era 24. La solicitud presentada tres meses después fue desestimada por considerar, la Diputación Provincial de Málaga, que la posibilidad de consolidar el grado de personal se reservaba a los funcionarios de carrera, tal y como se recoge en el TRLEBEP.

Sin embargo, el Tribunal Supremo confirma la sentencia impugnada, con la extensión e interpretación del artículo 70.2 del Real Decreto 364/1995 de acuerdo con la el Acuerdo marco, en su cláusula 4.1, ya que en el caso concreto no se ha justificado que el caso concreto se deba a una razón objetiva, además de que en esta determinada situación el funcionario interino afectado hubiera desempeñado el mismo trabajo como funcionario interino que como funcionario fijo, posicionándolo en situación de fijo-comparable.

Lo que conlleva con su cese, debido a la recalificación de su nombramiento, a una indemnización.

### C) INDEMNIZACIÓN POR CESE

En tercer lugar, respecto a **la indemnización por cese**, si bien es cierto que en la doctrina Diego Porras “1” se admitía el derecho a percibir por un interino indemnización por cese, en la rectificación de la misma, calificada como doctrina Diego Porras “2”, no se admitía dicha indemnización por cese de interino al comprender que se realizaba por causas objetivas, que justifican la diferencia de trato.

Respecto a la doctrina primera sobre el asunto C-596/14, de Diego Porras, causó una gran revolución creando grandes expectativas para los interinos, y un posible impacto económico que podría producir para la Administración. Aunque no lo impone, el TJUE admite, por primera vez y de forma expresa, la posibilidad de que los jueces y tribunales de lo Contencioso-Administrativo puedan, por analogía, aplicarlo al ámbito funcional la sanción prevista en el ámbito laboral consistente en la conversión del contrato temporal irregular en un contrato indefinido.

Pero de manera más expresa, existen sentencias contencioso-administrativas que ahondan en este asunto.

En primer lugar, La **Sala Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en su sentencia de 22 de diciembre de 2017** ( nº 01445/2017 Roj: STSJ CL 4094/2017) , ha reconocido el derecho de los médicos interinos a ser considerados personal indefinido no fijo del Servicio Regional de Salud (Sacyl) a los efectos de reconocerles la indemnización que proceda fijada por la jurisdicción social para casos semejantes.

Por ende, esta sentencia del Tribunal Superior de Justicia contiene dos relevantes pronunciamientos que afectan potencialmente a los empleados públicos de la Comunidad de Castilla y León. El primero de ellos es la posibilidad de que los trabajadores de la Administración Pública con vínculo interino de larga duración (ya sean funcionarios o estatutarios) puedan ser declarados trabajadores indefinidos. El segundo, que este reconocimiento de la condición de indefinido conllevará el derecho a ser indemnizado en



caso de amortización definitiva o de cobertura legal de la plaza que se viene cubriendo interinamente.

En dicha sentencia se estudia la situación de un grupo de trabajadores, personal estatutario interino del Servicio de Salud de Castilla y León, cubriendo plaza vacante mediante nombramiento, y la Administración convocó el proceso de provisión para la cobertura de estas vacantes, primero mediante concurso de traslados en el que solo podría participar el personal estatutario fijo, y posteriormente mediante oposición para las plazas que quedasen sin cubrir tras el concurso. En 2017 finalizó el proceso selectivo, el cual condujo al cese de algunos de los demandantes. Los trabajadores cesados no percibieron indemnización alguna a pesar de llevar casi 9 años cubriendo la misma plaza vacante. A los que no fueron cesados se les mantuvo con nombramiento interino, en la misma o diferente vacante, tras el concurso.

Por lo tanto, no sería válido argumentar que la categoría de trabajador indefinido no fijo es inexistente en el ámbito de la función pública. El reconocimiento de una categoría de funcionario o personal estatutario inexistente no es lo que se pretende sino, más bien, las consecuencias indemnizatorias que derivan de la misma para el supuesto de cese en la prestación de servicios cuando ha habido un abuso en la contratación o nombramientos por parte de la Administración Pública.

Las afirmaciones realizadas por la Sala de lo Contencioso-administrativo del TSJ de Castilla-León en estos párrafos son ciertamente relevantes, pues echa por tierra la argumentación tradicional de las Administraciones Públicas relativas a la imposibilidad de declarar al personal estatutario y funcionario (temporal o interino) como indefinido no fijo, pues el objeto de esta declaración no es obtener una nueva categoría profesional, sino por el contrario evidenciar la actuación fraudulenta cometida por la correspondiente Administración Pública, reconociendo al trabajador víctima de este abuso contractual los derechos que se derivan de esta condición de indefinido. Estos derechos se concretarían en la estabilidad en el empleo (no pudiendo ser cesados salvo que tras un procedimiento reglado se decida amortizar la plaza o bien esta se ocupe por otro trabajador que ha superado el proceso de provisión correspondiente, debiendo acreditarse de forma motivada que la plaza que se ocupa es la del

indefinido y no otra), así como en el derecho de ser indemnizados en el caso de que finalmente la plaza se cubra o se amortice legalmente.

Asimismo, es importante destacar que la posibilidad de ser reconocidos como indefinidos en caso de fraude en la contratación afecta no solo al personal temporal estatutario (servicios de salud), sino también al personal funcionario temporal (Educación, Justicia o de cualquier otro organismo). Obsérvese que el TSJ de Castilla-León señala que «no se pretende el reconocimiento de una categoría de funcionario o personal estatutario inexistente». Es decir, esta Sala de lo Contencioso-administrativo entiende que el concepto de indefinido no fijo es extensible a todo el personal temporal con vinculación de carácter administrativo, ya se trate de funcionarios o de estatutarios.

En segundo lugar, **el Juzgado Contencioso-Administrativo, número 2, de A Coruña** ha dictado una sentencia con fecha de 30 de junio de 2017 (PA 0000078 /2017-L) en la que reconoce por primera vez el derecho de un funcionario interino a cobrar una indemnización, de 20 días por año trabajado, tras el fin de su relación laboral.

En este caso, el fallo dictado parte de un recurso contencioso-administrativo presentado por un docente, funcionario interino, que se encargó de hacer una sustitución entre el 13 de octubre de 2015 y el 14 de septiembre de 2016. Al término de su relación laboral, el docente reclamó a la Consellería de Cultura, Educación y Ordenación Universitaria de Galicia una indemnización de 20 días por año trabajado.

La Consellería le denegó dicho reclamo, y el funcionario interino presentó recurso a través de los servicios jurídicos del CSIF. En el fallo, contra el que sólo cabe recurso ante el Tribunal Supremo, el juez ampara el fallo en la cláusula 4.1 del Acuerdo marco, en la doctrina comunitaria, especialmente en la sentencia de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14) en la que, como ya hemos visto, se reconoció el derecho a indemnización tras finalizar su relación laboral a la Sra. de Diego Porras.

Asimismo la sentencia establece que el empleado público laboral y funcional de naturaleza temporal *“no puede ser discriminado en sus condiciones de trabajo, incluidas sus*

*retribuciones, respecto a los empleados públicos en los que la temporalidad no sea una nota presente en dicho vínculo”* salvo que existan fundamentos razonables para hacer alguna diferenciación.

Dictamina que para entender que no existe discriminación, la exigencia no es otra que razonar y acreditar los elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico 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, no se nos dice desde luego cuál es la necesidad auténtica ni cuál es el objetivo perseguido (con remisión a 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).

Por ello, dice el juez que 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 (remisión igual a las 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, 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).

Así mismo, destaca que la alegación basada en la previsibilidad de la finalización del contrato de interinidad no se basa en criterios objetivos y transparentes, ya que no sólo tal contrato de interinidad puede perpetuarse, sino que además contradice tal alegación el hecho de que, en

circunstancias comparables, la normativa nacional pertinente prevea la concesión de una indemnización por finalización del contrato a otras categorías de trabajadores temporales.

En último lugar y de manera reciente, el **Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, en sentencia de 26 de septiembre de 2018** (nº1426/2018, Roj: STS 3251/2018), estima en parte el recurso interpuesto contra la sentencia TSJ, Sala de lo Contencioso, de Bilbao, de 12 de diciembre de 2016 (nº 608/2016, Roj: STSJ PV 3979/2016).

Además fija como criterios interpretativos aplicables en presencia de una situación de abuso, como la referente a estudiar en dicho caso, en los sucesivos nombramientos y mantenimiento de la relación de empleo entre un funcionario interino y un Ayuntamiento lo siguiente:

*“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 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”.*

Además de determinar si el funcionario interino afectado por la utilización abusiva de esos nombramientos tiene o no derecho a indemnización, por qué concepto y en qué momento, la respuesta del TS dictamina que la solución aplicable no es la de convertir del personal que fue nombrado como funcionario interino de un Ayuntamiento en personal indefinido no fijo, aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social, sino la subsistencia y continuación de 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 TRLEBEP.

Al cumplirse la situación en la que el demandante, nombrado con el carácter temporal de interino, cubrió necesidades que no tenían carácter provisional, sino permanente y estable, debería valorarse, de manera fundamentada y motivada, en relación con las funciones prestadas si procede o no la ampliación de la relación de puestos de trabajo de la plantilla municipal, observando las consecuencias jurídicas que se desprenderían de tal decisión.

Por último, sobre el derecho a la obtención o no de una indemnización, el TS dictamina que el afectado por la utilización abusiva y concatenada de los nombramientos temporales **tiene derecho a indemnización**. Pero que el reconocimiento de dicho derecho está sujeto a las circunstancias singulares del caso, y que el mismo debe introducirse dentro del mismo procedimiento en el que se declara la existencia de la situación de abuso. De tal manera, sólo podrá quedar para ejecución de sentencia la fijación del quantum de la indemnización debida a abonar.

## **V. CONCLUSIONES**

En el trabajo me centro en el estudio de jurisprudencia sobre el derecho a indemnización por cese de los funcionarios interinos ya que el contrato temporal de interinidad en España es usado de manera frecuente, sobre todo por las Administraciones Públicas, y era algo que me interesaba estudiar. Sin embargo, también se debe estudiar el contrato de interinidad laboral debido a que hay una relación clara entre ellos a pesar de ser regulados de manera distinta y por estatutos diferentes.

Hemos visto como diferentes derechos que están regulados y previstos para los funcionarios de carrera, por el hecho de tener su relación laboral carácter permanente, no estaban definidos de igual forma para los funcionarios interinos, caracterizados por su temporalidad.

Parece claro que dicho nombramiento del funcionario interino responde a una razón de urgencia o necesidad en la que la Administración Pública, en este caso, se ve obligada a cubrir de manera casi inmediata ese puesto de trabajo para que afecte de la menor manera posible al rendimiento eficiente de la misma.

La base fundamental de este trabajo es la jurisprudencia contencioso-administrativa, pero no dejando de lado cierta jurisprudencia social relevante que por analogía sirve para extrapolar la doctrina adoptada por el TJUE respecto a las cláusulas 4.1 y 4.4 del Acuerdo Marco, en relación con las relaciones laborales temporales aplicables tanto a relaciones contractuales privadas como públicas, donde cabe recordar se encuentran los funcionarios interinos.

Bajo mi punto de vista, e intentando dar siempre una argumentación objetiva, tras lo examinado en el TFG tengo una posición oportuna respecto a la situación de los funcionarios interinos.

Es cierto que tanto las causas de nombramiento (por razones justificadas de necesidad y urgencia) como las causas de su cese están perfectamente reguladas en el TRLEBEP, cabría realizar un examen profundo en el resto de temas que les concierne y del cual encuentro vaga su regulación, ya que lo único a lo que se ajusta es a una interpretación por parte de magistrados y jueces, en cada caso concreto, al amparo del apartado 5 del artículo 10 del TRLEBEP, en el que se hace referencia a la aplicación del régimen general de los funcionarios de carrera a los funcionarios interinos en aquello “en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición”.

Por otro lado, en cuanto a la indemnización por cese del funcionario interino (bien por el cese de la causa que dio lugar a su nombramiento, bien por las causas de extinción previstas en el artículo 63 TRLEBEP) tengo una opinión constructiva.

Considero que existe una vulneración de la cláusula 4.1 y 4.4 del Acuerdo marco, respecto al principio de no discriminación, por el abuso de la figura del funcionario interino por parte de las administraciones. Dicha vulneración, en mi opinión, sienta su base en el momento del nombramiento del interino, realizada por necesidad o urgencia, cuando dicha relación se puede asimilar a la situación de un trabajador fijo. Es decir, en el momento en que las funciones que desempeña el funcionario interino no son temporales, y pueden clasificarse como permanentes o de duración inusualmente larga por el hecho de su previsibilidad en el instante del nombramiento del interino, constituyen una vulneración de la normativa europea.

Por ello, estimo que la existencia del derecho a indemnización por cese de los funcionarios interinos podría considerarse como una medida disuasoria frente a la Administración Pública sobre el posible abuso que efectúan o podrían efectuar sobre dicha figura funcional.

En concreto, que se conceptúe como medida disuasoria supondría una repercusión negativa, en términos económicos, para la Administración Pública puesto que debería hacer frente al pago de indemnizaciones, no previsto en sus presupuestos, para hacer frente al uso abusivo del que hablamos.

Además, bajo mi punto de vista, esto tendría un impacto positivo a largo plazo para el funcionariado interino ya que se podría producir una reducción notable del número de interinos dentro de la Administración. Entendiendo que dicha reducción afectaría únicamente a aquellos funcionarios interinos cuyo nombramiento no se ajuste a la necesidad o urgencia requerida, o bien desempeñe funciones comparables a trabajadores fijos, o bien el puesto de trabajo tenga más bien un carácter permanente, que no temporal, con lo cual no debería constar el nombramiento del funcionario interino como el correcto a realizar.

En mi opinión, si se regulase el derecho a indemnización por cese de funcionarios interinos, bien sea fijando una línea jurisprudencial o añadiendo un artículo al TRLEBEP, debería recogerse atendiendo al caso concreto de cada interino. Es decir, no podría reconocerse dicho derecho de manera generalizada, ya que como hemos podido observar a lo largo del trabajo, el funcionario interino se caracteriza por su temporalidad, siendo previsible desde el momento de su nombramiento el cese del mismo en sus funciones.

Por ende, debería estipularse en qué caso concreto debería reconocerse dicho derecho a un funcionario interino. Debería distinguirse para aquellos que hayan sido damnificados por el abuso de esta figura interina por parte de la Administración Pública, desarrollando un encadenamiento de nombramientos con funciones que podrían asumirse desde otra figura con carácter no temporal.

El derecho a indemnización por cese de funcionarios interinos adquiere, bajo mi punto de vista, una acepción positiva y otra negativa. Por un lado es un seguro para la figura funcional interina, por el hecho de que estaría protegido del posible abuso por parte de la

Administración; y por otro lado, sería una medida disuasoria para la Administración de cara a no cometer el abuso sobre los interinos por la repercusión económica que comportaría esta actitud.

Asimismo, debo señalar que el TJUE decidirá en octubre de 2019<sup>7</sup> si España debe hacer fijos a 800.000 interinos tras acumular, aproximadamente, 5.000 denuncias contra el Gobierno español por el abuso de temporalidad que llevan viviendo miles de funcionarios durante años, siendo “discriminados” en sus condiciones de trabajo, encadenando contratos temporales, con menores retribuciones incluso que los fijos comparables y sin estabilidad.

---

<sup>7</sup> El 11 de julio de 2019 debería haberse publicado un informe del Abogado General del TJUE manifestando su opinión y punto de vista previo a la decisión del TJUE, pero solicita una prórroga para publicar dicho informe en septiembre.



## **VI. BIBLIOGRAFÍA**

### **1.- LEGISLACIÓN**

- 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.
- 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.
- 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.

### **2.- JURISPRUDENCIA**

- **Sentencias y Autos del TJUE**

- STJUE, de 13 de septiembre de 2007, Sala Segunda, Del Cerro Alonso, Asunto C-307/05.  
(ECLI:EU:C:2007:509)
- STJUE, de 8 de septiembre de 2010, Sala Segunda, Rosado Santana, Asunto C-177/10.  
(ECLI:EU:C:2011:557)
- STJUE, de 22 de diciembre de 2010, Sala Segunda, Gavieiro Gavieiro, Asunto C-444/09.  
(ECLI:EU:C:2010:819)
- STJUE, de 22 de diciembre de 2010, Sala Segunda, Iglesias Torres, Asunto C-456/09.  
(ECLI:EU:C:2010:819)
- Auto del TJUE, de 18 de marzo de 2011, Sala Sexta, Montoya Medina, Asunto C-273/10.  
(ECLI:EU:C:2011:167)
- Auto del TJUE, de 9 de febrero de 2012, Sala Sexta, Lorenzo Martínez, Asunto C-556/11.  
(ECLI:EU:C:2012:67)
- STJUE, de 18 de octubre de 2012, Sala Sexta, Valenza y otros, Asunto C-302/11.  
(ECLI:EU:C:2012:646)
- STJUE, de 9 de julio de 2014, Sala Tercera, Regojo Dans, Asunto C-177/14.  
(ECLI:EU:C:2015:450)

- STJUE, de 14 de septiembre de 2016, Sala Décima, de Diego Porras, Asunto C-596/14.  
(ECLI:EU:C:2016:683)
- STJUE, de 14 de septiembre de 2016, Sala Décima, Pérez López, Asunto C-16/15.  
(ECLI:EU:C:2016:679)
- STJUE, de 14 de septiembre de 2016, Sala Décima, Martínez Andrés, Asunto C-184/15.  
(ECLI:EU:C:2016:680)
- STJUE, de 14 de septiembre de 2016, Sala Décima, Castrejana López, Asunto C-197/15.  
(ECLI:EU:C:2016:680)
- STJUE, de 5 de junio de 2018, Gran Sala, Norte Facility, Asunto C-574/16.  
(ECLI:EU:C:2018:390)
- STJUE, de 5 de junio de 2018, Gran Sala, Montero Mateos, Asunto C-677/16.  
(ECLI:EU:C:2018:393)

- **SENTENCIA DEL TC**

-STC 71/2016, de 14 de abril de 2016. Cuestión de inconstitucionalidad 389-2014. Planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias respecto de la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias. Principio de igualdad: nulidad del precepto legal que introduce una reducción de jornada de trabajo para el personal laboral indefinido y temporal (STC 104/2004).

- **SENTENCIAS DEL TS**

- STS N° 1426/2018, de 26 de septiembre de 2018, Sala de lo Contencioso.  
(Rec 1305/2017 , Roj: STS 3251/2018)
- STS N° 1592/2018 , de 7 de noviembre de 2018, Sala de lo Contencioso.  
(Rec 1781/2017/2018, Roj: STS 3744/2018)
- STS N° 1796/2018, de 18 de diciembre de 2018, Sala de lo Contencioso.  
(Rec 3723/2017, Roj: STS 4290/2018)
- STS N° 227/2019, de 21 de Febrero de 2019, Sala de lo Contencioso.  
(Rec 1805/2017, Roj: STS 584/2019 )

- STS Nº 207/2019, 13 de marzo de 2019, Sala de lo Social.  
(Rec 3970/2016, ROJ: STS 945/2019)

- **SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA**

-STSJ de Cataluña de 2 de abril de 2014, Sala de lo Contencioso-Administrativo.  
-STSJ de Madrid de 4 de mayo de 2015, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 8.  
-STSJ de Castilla y León, de 22 de diciembre de 2017, nº 1445/2017, Sala de lo Contencioso-Administrativo.  
( Rec. 485/2017 , Roj: STSJ CL 4094/2017)  
-SJCA núm.2 de A Coruña, nº 120/2017, de 30 de junio de 2017.

### **3.- BASES DE DATOS**

-ARANZADI (A TRAVÉS DEL CATÁLOGO ROBLE BUZ)  
<https://signon.thomsonreuters.com/?productid=WLES&returnto=http%3A%2F%2Fwww.aranzadidigital.es%2Fmaf%2Fapp%2Fauthentication%2Fnotrail%2Fsignon%3F&bhcp=1>  
-BOLETÍN ESTADÍSTICO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS  
[http://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/CostePersonalPensiones/personal\\_AAPP\\_RCP.aspx](http://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/CostePersonalPensiones/personal_AAPP_RCP.aspx)  
- CENDOJ  
<http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>