

Sentencia de la Sala contencioso-administrativa del Tribunal Supremo de 24 de septiembre de 2020 (rec.2302/2018)

Encabezamiento

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección Cuarta

Sentencia núm. 1.202/2020

Fecha de sentencia: 24/09/2020

Tipo de procedimiento: R. CASACION

Número del procedimiento: 2302/2018

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 15/09/2020

Ponente: Excma. Sra. D.^a Celsa Pico Lorenzo

Procedencia: JDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 1

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Pilar Molina López

Transcrito por:

Nota:

R. CASACION núm.: 2302/2018

Ponente: Excma. Sra. D.^a Celsa Pico Lorenzo

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Pilar Molina López

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección Cuarta

Sentencia núm. 1202/2020

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, presidente

D. Pablo Lucas Murillo de la Cueva

D^a. Celsa Pico Lorenzo

D^a. María del Pilar Teso Gamella

D. José Luis Requero Ibáñez

D. Rafael Toledano Cantero

En Madrid, a 24 de septiembre de 2020.

Esta Sala ha visto el recurso de casación, registrado bajo el número RCA-2302/2018, interpuesto por la Comunidad Autónoma de Castilla y León, representada y defendida por el Letrado de sus Servicios Jurídicos, contra la *sentencia 20/2018, de fecha 24 de enero de 2018, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Burgos, estimatoria del Procedimiento Abreviado 77/2017*, promovido contra la resolución de 10 de marzo de 2017 de la Gerente de Atención Primaria de Burgos confirmando enalzada la resolución de 15 de diciembre de 2016, desestimando la indemnización de 20 días/año de servicio por el cese de la recurrente como enfermera estatutaria interina, por nombramiento del titular por concurso de traslado.

Ha sido parte recurrida doña Adela, representada por el procurador de los tribunales don Ramón María Querol Aragón.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Celsa Pico Lorenzo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En el procedimiento abreviado número 77/2017, el *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Burgos, dictó sentencia el 24 de enero de 2018*, cuyo fallo dice literalmente:

" 1.- **DECLARO NULA DE PLENO DERECHO** la Resolución/es recurrida/s identificadas en el Encabezamiento de esta Sentencia por no ser ajustada a derecho

2.- **RECONOZCO EL DERECHO DE LA RECURRENTE al abono de la cantidad de 10.247,56 euros** en concepto indemnizatorio por extinción de la relación laboral (estatutaria).

Sin especial pronunciamiento en costas.

Contra la presente resolución no cabe recurso de apelación."

SEGUNDO.- Contra la referida sentencia preparó la Letrada de la Comunidad Autónoma de Castilla y León recurso de casación, que el *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Burgos tuvo por preparado mediante Auto de 12 de marzo de 2018* que, al tiempo, ordenó remitir las actuaciones al Tribunal Supremo, previo emplazamiento de los litigantes.

TERCERO.- Recibidas las actuaciones y personadas las partes, la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, dictó

sendos autos, uno de 17 de diciembre de 2018, cuya parte dispositiva dice literalmente:

" **Primero.** - Admitir a trámite el recurso de casación preparado por la Letrada de la Comunidad Autónoma de Castilla y León contra la *sentencia núm. 20/2018, de 24 de enero dictada por el Juzgado de lo Contencioso- Administrativo nº 1 de Burgos, estimatoria del Procedimiento Abreviado 77/2017* .

Segundo . - Precisar que la cuestión que presenta interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es si a tenor de las recientes *sentencias de esta Sala de fechas 26 de septiembre de 2018 (recursos de casación 785/2017 y 1305/2017)*, puede considerarse que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos del personal estatutario interino de los servicios de salud y, en el caso de constatarse tal utilización abusiva, cuales son las consecuencias que se derivan de la misma.

Tercero. - Identificar como normas jurídicas que, en principio, han de ser objeto de interpretación, los *artículos 2.2 , 9.3 y 37.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco* del personal estatutario de los Servicios de Salud; el *artículo 2.3 y 70.1 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. Ello sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otras normas jurídicas si así lo exigiere el debate finalmente trabado en el recurso.

Cuarto. - Publíquese este auto en la página web del Tribunal Supremo.

Quinto. - Comuníquese inmediatamente a la Sala de instancia la decisión adoptada en este auto.

Sexto. - Para la sustanciación del recurso, remítanse las actuaciones a la Sección Cuarta de esta Sala Tercera, a la que corresponde con arreglo a las normas sobre reparto de asuntos."

Y otro *Auto de 31 de enero de 2019* que acordó: "Rectificar el error material advertido en el *auto de 17 de diciembre de 2018* en el sentido de identificar como norma que ha de ser objeto de interpretación el *artículo 9.2 de la ley 55/2003* ."

CUARTO.- Admitido el recurso, por diligencia de ordenación de 26 de diciembre de 2018, se concede a la parte recurrente un plazo de treinta días para presentar el escrito de interposición, lo que efectuó el Letrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León por escrito de fecha 18 de marzo de 2019, en el que, tras exponer los motivos de impugnación que consideró oportunos, lo concluyó con el siguiente SUPPLICO:

"dictar Sentencia que, con íntegra estimación del presente Recurso de Casación, anule la *sentencia número 20/2018, de 24 de enero, dictada en el Procedimiento Abreviado 77/2017* y, resolviendo el debate planteado, declare improcedente el reconocimiento del derecho a una indemnización de de 20 días por año de servicio con un límite de 12 mensualidades por aplicación del Estatuto de los Trabajadores y consecuentemente la conformidad a derecho de la resolución desestimatoria del recurso de reposición que rechazó tal pretensión ejercitada por la actora de vía administrativa"

QUINTO.- Por providencia de 22 de marzo de 2019, se acuerda dar traslado del escrito de interposición a la parte recurrida a fin de que, en el plazo de treinta días, pueda oponerse al recurso, lo que efectuó la representación procesal de D^a Adela en escrito de 13 de mayo de 2019, en el que tras efectuar las manifestaciones que consideró oportunas, lo concluyó con el siguiente SUPPLICO: "dicte sentencia declarando no haber lugar al mismo y confirmando en todos sus extremos la Sentencia de instancia e imponiendo al recurrente las costas del presente proceso."

SEXTO.- De conformidad con el *artículo 92.6 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa*, por providencia de 25 de mayo de 2020 se señala este recurso para votación y fallo el día 15 de septiembre de 2020, fecha en que tuvo lugar el acto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- *Planteamiento del recurso y sentencia de instancia.*

El Letrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León interpone recurso de casación contra la *sentencia núm. 20/2018, de 24 de enero dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Burgos, estimatoria del Procedimiento Abreviado 77/2017* deducido por doña Adela contra la resolución de 10 de marzo de 2017 de la Gerente de Atención Primaria de Burgos confirmando en alzada la resolución de 15 de diciembre de 2016, desestimando la indemnización de 20 días/año de servicio por el cese de la recurrente como enfermera estatutaria interina, por nombramiento del titular por concurso de traslado. La sentencia anuló el acto recurrido reconociendo el derecho de la recurrente al abono de la cantidad de 10.247, 56 euros en concepto de indemnización, a razón de veinte días por año de servicio.

La sentencia (completa en cendoj Roj: SJCA 2789/2018 - ECLI:ES:JCA:2018:2789) identifica en los fundamentos PRIMERO y SEGUNDO el acto impugnado y los argumentos de la recurrente y recurrida. Luego en el TERCERO recoge los principales razonamientos de las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia. Da respuesta a algunas de las alegaciones efectuadas por la Administración sobre la aplicabilidad o no de aquella jurisprudencia a empleados cuyos vinculo no sea laboral. Analiza la existencia o no de fraude en la contratación, llegando a la conclusión de una situación de abuso de la contratación temporal y un fraude en los términos en que lo describe el *Tribunal de Justicia de la Unión Europea, (asunto Diego Porras de 14 de setiembre de 2016)* por cuanto se ha acudido a la contratación temporal para satisfacer necesidades permanentes, manteniéndose esa situación en el tiempo de manera injustificada.

El FJ CUARTO analiza la falta de impugnación del cese por la recurrente concluyendo: " *Así, respecto de la cuestión del cese hay que advertir que el mismo se haya producido con arreglo a la norma, cuestión que no es sometida a debate y que no va a ser ahora abordada, no excluye el necesario examen de la concurrencia de abuso o fraude de ley en la contratación temporal que nos ocupa, puesto que sólo si se aprecia en los términos que indica la Sentencia de la Sala de Valladolid de fecha 22/12/17 en sentido positivo (las otras lo abordan en sentido negativo) será viable la indemnización pretendida, que si es lo pretendido por el recurrente. No se busca dicha declaración en resolución judicial pero la misma es implícita al reconocimiento del derecho a la indemnización instado. El estudio de lo acontecido al caso indiscutiblemente permite concluir que si hubo abuso en la contratación temporal con lo que el recurso debe ser atendido.*

De la prueba practicada, en particular del expediente administrativo, resulta probado que la recurrente fue nombrada en fecha 17/01/11 como personal sanitario no facultativo con carácter interino en plaza vacante, plaza que ha ocupado hasta que en el año 2016 se cubrió tras concurso para cobertura por personal fijo siendo formalizado su cese desde Gerencia en fecha 09/11/16; el nombramiento se realizó conforme al art. 9.2 de la Ley 55/03 Estatuto Marco y art. 22 de la Ley 2/07 Estatuto Jurídico -tal y como contempla expresamente la Resolución recurrida-, de forma que, aún incurriendo en supuesto de hecho contemplado en la norma para proceder al cese (lo que no se discute ahora) - art, 22 . 2c) de la Ley 2/07 nada impide que atendidas las circunstancias que han precedido a dicho momento se pueda apreciar un supuesto de fraude en dicha contratación temporal.

De este modo, cubierta la plaza de la recurrente por asignación a personal estatutario fijo en virtud de concurso, no consta razón alguna por parte de la Administración demandada que justifique ese lapso de tiempo, casi 6 años -5 años y 10 meses- para proceder a la cobertura de vacante de forma definitiva y sin convocar concursos. En los términos que expone la sentencia de la Sala de Valladolid que se analiza, de 22/12/17, qué duda cabe que en este caso se ha acudido a la contratación temporal de la recurrente para satisfacer necesidades permanentes manteniéndose dicha situación en el tiempo de manera injustificada. Situaciones que por los motivos que exponen no apreciaron las Sentencias aportadas con la contestación. Con lo que la conclusión no puede ser otra que la de apreciar situación de abuso en los términos que persigue la Directiva que aplica la Sentencia del TJUE y anudar a ella las consecuencias instadas desde la demanda que actúan como mecanismo sancionador de dichas situaciones y ofrecen garantías de protección a los trabajadores temporales como se ha expuesto"

SEGUNDO.- *El ATS 17 de diciembre de 2018 y el rectificatorio de 31 de enero de 2019 .*

Precisa que la cuestión que presenta interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es "si a tenor de las recientes sentencias de esta Sala de fechas 26 de septiembre de 2018 (recursos de casación 785/2017 y 1305/2017), puede considerarse que se ha producido una utilización abusiva de los nombramientos del personal estatutario interino de los servicios de salud y, en el caso de constatarse tal utilización abusiva, cuales son las consecuencias que se derivan de la misma."

Identifica como normas jurídicas que, en principio, han de ser objeto de interpretación, los artículos 2.2 , 9.2 y 37.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud; el artículo 2.3 y 70.1 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. Ello sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otras normas jurídicas si así lo exigiere el debate finalmente trabado en el recurso.

TERCERO.- *El recurso de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.*

1. En primer lugar aduce la vulneración del artículo 9.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y el artículo 22 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León , cuyas previsiones son equivalentes a las del Estatuto Marco; el artículo 70 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

Arguye que la sentencia del juzgado aplica incorrectamente (por la vía de dejarlo inaplicado) las previsiones del *artículo 9.2 de la Ley 55/2003* , que en el ámbito autonómico encuentra su equivalente en el *artículo 22 de la Ley 2/2007* .

Razona que no puede afirmarse que no acordar el cese transcurrido un plazo (indeterminado y por ello falta de seguridad jurídica) constituye un abuso, pues ello es tanto como afirmar que la actuación de la administración conforme a lo dispuesto en una disposición legal que delimita cuando, en que momento y porqué circunstancias puede acordarse el cese de personal estatutario interino, constituye un abuso que debe ser sancionado.

Aduce que en los casos en que nos encontramos ante una interinidad no es posible sostener que la administración acude de forma abusiva a nombramientos de carácter temporal para cubrir necesidades permanentes pues hablamos de plazas estructurales incluidas en plantilla.

Sostiene que no resulta posible aplicar el plazo de tres años previsto en el *artículo 70 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, atribuyendo al transcurso de ese plazo las consecuencias previstas en el *artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores* a los efectos de reconocer una condición, la de personal indefinido no fijo de plantilla, como base necesaria para reconocer una indemnización en el momento del cese.

Ninguna norma exige que los puestos o plazas creadas, o vacantes, deban ser contempladas en la primera Oferta de empleo público que se apruebe al objeto de determinar las plazas que puedan convocarse en los procedimientos de acceso a los Cuerpos o Escalas, o categorías análogas, a los que estén adscritos aquéllos, sino que la determinación de su provisión, y en su caso selección, a través de una o sucesivas ofertas de empleo, se realizará conforme a la planificación y programación de recursos humanos de la Administración, en el ejercicio de su potestad de autoorganización.

Sí prevé, en cambio, el *artículo 10.4 EBEP* , aplicable al personal estatutario en atención a lo dispuesto en el *art. 2.3 del mismo texto legal* y en el *art. 2.2 de la Ley 55/2003* , para el caso de nombramiento de interinidad que *las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización* . Esta previsión cumple con los dictados de la Directiva 1999/70/CE, pero como ha sentado el *Tribunal Supremo en Sentencias de 21 de abril y 25 de septiembre de 2017 (ROJ: STS 1538/2017 y STS 3411/2017* , respectivamente) tal previsión puede ser excepcionada y la normativa presupuestaria desplaza a la funcional en el sentido de prohibir la incorporación de nuevo personal impidiendo la oferta por encima de la tasa de reposición de efectivos. Así mismo, junto a la provisión del puesto mediante el oportuno proceso selectivo nos encontramos con la cobertura por otros procedimientos provisorios como el concurso de traslados o movilidad prevista en el *artículo 37.2 de la Ley 55/2003* que el Auto de admisión del recurso trae a colación como norma que ha de ser objeto de interpretación, y que prevé que los procedimientos de movilidad voluntaria se efectuarán con carácter periódico, preferentemente cada dos años.

El hecho de que haya transcurrido determinado tiempo sin que las plazas se hayan cubierto por personal estatutario fijo, bien mediante concurso de traslados, bien mediante el nombramiento de personal de nuevo ingreso no puede conllevar la modificación de la naturaleza jurídica del vínculo de estatutario interino a la categoría, exclusivamente laboral, de indefinido no fijo de plantilla aun cuando tal transformación se disponga a los solos efectos de prever como sanción una indemnización que reputa impropio.

2. Luego esgrime infracción de las Cláusulas Cuarta y Quinta de 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, en aplicación de la interpretación que hace la *STJUE, asunto C-596-14*, sobre trabajo de duración determinada, en relación con la *sentencia de 14 de septiembre de 2016 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, caso Pérez López (C-16/15)*.

Concluye que, situados en el derecho interno y atendiendo al principio de no discriminación la conclusión conforme a derecho sólo puede ser que al contrario de lo que ocurre en el ámbito laboral, no existe indemnización alguna en los supuestos de extinción del vínculo de los funcionarios de carrera ni del personal estatutario fijo (*artículos 9 y 63 EBEP* y artículos 8 y 21 EM).

Finalmente pide se declare que no cabe considerar abusivo el nombramiento de personal estatutario temporal en atención al mero encadenamiento de nombramientos.

Tampoco cabe considerar abusivo el nombramiento de personal estatutario interino por el mero transcurso del tiempo ni en particular puede acudir al plazo de 3 años previsto en el *artículo 70 EBEP* para la ejecución de la oferta de empleo público.

En el caso de personal interino por vacante, cuando el cese se produce por las causas establecidas en la ley y se considera y declara conforme a derecho, no se genera derecho a indemnización de daños y perjuicios por aplicación de lo previsto en el 31.2 LJCA.

Para el caso de que se constate una utilización abusiva de los nombramientos de personal interino no resulta procedente el reconocimiento de la condición de personal indefinido no fijo en el momento del cese y a los efectos de reconocer una indemnización de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores sino que existirá derecho a indemnización pero condicionado el reconocimiento de tal derecho a los requisitos ya establecidos por el Tribunal Supremo.

CUARTO.- *Oposición de la recurrida.*

1. Al primer motivo indica que la *STJUE de 14 de septiembre 2016* precisa que no puede admitirse que nombramientos de duración determinada puedan renovarse para desempeñar de modo permanente y estable funciones de los servicios de salud incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo.

2. Respecto del segundo reproduce los apartados 26 y 27 de la *STJUE de 14 de septiembre de 2016*.

QUINTO.- *La situación fáctica de la que debemos partir: un único nombramiento.*

Está perfectamente reflejada en la sentencia más arriba consignada en cuanto que la recurrente en instancia fue nombrada personal interino ocupando el puesto de trabajo durante más de seis años continuados hasta que la plaza fue cubierta por personal titular.

Por tal motivo no concurre el supuesto de "sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada" que permitiría la aplicación de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco.

Por ello debemos seguir lo ya dicho en la reciente *STS de 28 de mayo de 2020, casación 5801/2017* por lo que no debe analizarse la aplicación al caso (1) de la también reciente sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020, dictada en los asuntos acumulados C.103/18 y C-429/18 ; (2) de la doctrina fijada por *esta Sala Tercera en dos sentencias el día 26 de septiembre de 2018 (STS 3251/2018 - ECLI: ES:TS:2018:3251)*, en el recurso 1305/2017, y (*STS 3250/2018 - ECLI: ES:TS:2018:3250*), en el recurso 785/2017, a las que hace mención el auto de admisión, puesto que las tres se refieren a supuestos de "sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada" o "nombramientos sucesivos".

SEXTO.- *La incidencia de la STJUE de 22 de enero de 2020 que fue considerada en la STS 28 de mayo 2020 .*

La ante dicha *STS de 28 de mayo de 2020* enjuicia una situación en la que el funcionario interino tuvo una única relación de servicio cesando al cubrirse su plaza por un funcionario de carrera, es decir una situación análoga a la presente.

En la *STS 28 de mayo 2020, casación 5801/2017* en sus FJ Quinto y Sexto se dijo:

"QUINTO.- Y, al hilo de lo anterior, dada la identidad de la situación de la funcionaria interina afectada, debemos reparar en la reciente sentencia del Pleno del TJUE de 22 de enero de 2020 (ROJ: PTJUE 2/2020 - ECLI: EU:C:2020:26) en el Recurso: C-177/18 , que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al *artículo 267 TFUE* , por el *Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 14 de Madrid, mediante auto de 16 de febrero de 2018* .

En esa sentencia, una vez expuestas y marcadas las diferencias de régimen jurídico en la legislación española entre (i) el personal laboral fijo y el de duración determinada, y (ii) el particular régimen jurídico del personal funcionario, declara lo siguiente:

1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna a los funcionarios interinos ni a los funcionarios de carrera cuando se extingue la relación de servicio, mientras que prevé el abono de una indemnización al personal laboral fijo cuando finaliza el contrato de trabajo por concurrir una causa objetiva.

2) Los *artículos 151 TFUE* y *153 TFUE* y la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la

Directiva 1999/70, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que no prevé el abono de indemnización alguna por cese a los funcionarios interinos, mientras que al personal laboral temporal se le concede una indemnización cuando finaliza el contrato de trabajo.

SEXTO.- -----/...

Además, dado que la cuestión se plantea con referencia a la *sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de septiembre de 2016, dictada en el asunto C- 596/14* y aceptando el primero de los alegatos de la administración autonómica recurrente, referido a la inaplicación de tal doctrina con base en que la situación jurídico-laboral del Sr. Maximiliano era diferente a la de la persona afectada por esa sentencia del Tribunal Europeo pues no concurría un supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales, sino que se trataba de una única vinculación funcional, conviene resaltar que esta sentencia también argumenta lo siguiente:

"70 A este respecto, según reiterada jurisprudencia, la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco solo se aplica en el supuesto de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (*sentencias de 22 de noviembre de 2005, Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709* , apartados 41 y 42, y de 26 de enero de 2012, Küçük, C-586/10 , *EU:C:2012:39* , apartado 45, y *auto de 12 de junio de 2019, Aragón Carrasco y otros, C-367/18* , no publicado, *EU:C:2019:487* , apartado 55).

71 Se desprende de la cláusula 5, apartado 2, letra a), del Acuerdo Marco que corresponde a los Estados miembros determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se consideran "sucesivos" (*sentencia de 21 de noviembre de 2018, De Diego Porras, C-619/17* , *EU:C:2018:936* , apartado 79, y *auto de 12 de junio de 2019, Aragón Carrasco y otros, C-367/18* , no publicado, *EU:C:2019:487* , apartado 56).

72 En el caso de autos, el juzgado remitente no proporciona ningún indicio que permita considerar que la Sra. Elvira haya trabajado para el Ayuntamiento de Madrid en el marco de varias relaciones de servicio o que, en virtud del Derecho español, deba considerarse que la situación controvertida en el litigio principal se caracteriza por la existencia de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada."

SÉPTIMO ..- *La respuesta a la cuestión de interés casacional debe seguir el criterio establecido en la STS 28 de mayo de 2020* .

En unidad de doctrina y seguridad jurídica la respuesta que debemos dar a la cuestión de interés casacional objetivo admitida en el *ATS de 17 de diciembre de 2018* es que el cese de un funcionario interino, con una única relación de servicios, no determina derecho a indemnización de 20 días por año de trabajo desempeñado previsto en la legislación laboral y no en la legislación funcional.

OCTAVO..- *La estimación del recurso de casación y desestimación del recurso contencioso administrativo.*

La anterior conclusión conllevará la estimación del recurso de casación deducido por la Junta de Castilla y León y, de conformidad con todo ello y al amparo del *artículo 93 de la LJCA* , la desestimación del recurso de la instancia.

NOVENO .- *Las Costas procesales.*

De conformidad con el dispuesto en el *artículo 93.4 de la LJCA* tras la reforma por Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, la sentencia que se dicte resolverá sobre las costas de la instancia conforme a lo establecido en el *artículo 139.1 de esta ley* y dispondrá, en cuanto a las del recurso de casación, que cada parte abone las causadas a su instancia y las comunes por mitad. Por ello, se acuerda:

a) no hacer imposición de las costas de la instancia por considerar evidente que el caso presentaba serias dudas de derecho por la dificultad que, por su singularidad, entraña la cuestión debatida.

b) cada parte abonará, en cuanto a las del recurso de casación, las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1. Ha lugar al recurso de casación deducido por el Letrado de la Comunidad Autónoma de Castilla y León contra la *sentencia núm. 20/2018, de 24 de enero dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Burgos, estimatoria del Procedimiento Abreviado 77/2017* deducido por doña Adela contra la resolución de 10 de marzo de 2017 de la Gerente de Atención Primaria de Burgos confirmando en alzada la resolución de 15 de diciembre de 2016, desestimando la indemnización de 20 días/año de servicio por el cese de la recurrente como enfermera estatutaria interina, por nombramiento del titular por concurso de traslado, anulando dicha sentencia.

2. Desestimar el recurso 77/2017 deducido por doña Adela contra la resolución de 10 de marzo de 2017 de la Gerente de Atención Primaria de Burgos confirmando en alzada la resolución de 15 de diciembre de 2016, confirmando dicho acto administrativo.

3. Fijar como doctrina la reflejada en el penúltimo fundamento de derecho.

4. En cuanto a las costas estése al último fundamento de derecho.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- Léida y publicada ha sido la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrada Ponente de la misma, Doña Celsa Pico Lorenzo, hallándose celebrando audiencia pública, lo que como Letrada de la Administración de Justicia, certifico.