



Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 01 de Barcelona

Avenida Gran Vía de les Corts Catalanes, 111, edifici I - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 935548447

FAX: 935549780

EMAIL: contencios1.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801945320258001105

Procedimiento abreviado 58/2025 -A

Materia: Cuestiones de personal (Proc. Abreviado)

Entidad bancaria xxxxxxxxxxxxxxxx

Para ingresos en caja. Concepto: xxxxxxxxxxxxxxxx

Pagos por transferencia bancaria: xxxxxxxxxxxxxxxx

Beneficiario: Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 01 de Barcelona

Concepto: xxxxxxxxxxxxxxxx

Parte recurrente/Solicitante/Ejecutante:

xxxxxxxxxxxxxxxxxx

Procurador/a:

Abogado/a: xxxxxxxxxxxxxxxx

Parte demandada/Ejecutado: GENERALITAT DE

CATALUNYA

Procurador/a:

Abogado/a:

Abogado/a de la Generalitat

SENTENCIA Nº 144/2025

En Barcelona, a 19 de mayo de 2025.

Vistos por mí, doña MONTSERRAT FERNÁNDEZ CABEZAS, Magistrada del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de esta ciudad, los presentes autos de recurso contencioso administrativo nº 58/2025-A tramitado por las normas del procedimiento abreviado, en cuantía indeterminada, en el que ha sido parte demandante, don/doña xxxxxxxxxxxxxxxx, representada y dirigida por el Letrado, don/doña xxxxxxxxxxxxxxxx. Ha sido parte demandada el DEPARTAMENT D'EDUCACIÓ de la GENERALITAT de CATALUNYA, representado y defendido por el/la Abogado/a de la GENERALITAT de CATALUNYA don/doña xxxxxxxxxxxxxxxx.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por el/la Letrado/a don/doña xxxxxxxxxxxxxxxc, en nombre y representación de, don/doña xxxxxxxxxxxxxxx se interpuso recurso contencioso-administrativo contra el silencio desestimatorio del DEPARTAMENT D' EDUCACIO de la GENERALITAT de CATALUNYA frente a la solicitud presentada el 29/07/2024.

SEGUNDO.- Admitido a trámite por decreto de 12/02/2025, en igual resolución se reclamó el correspondiente expediente administrativo, y se señaló para la celebración de la vista el 06/05/2025.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V	
Data i hora 19/05/2025 14:30		Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;	





TERCERO.- La vista se celebra siguiendo las formalidades legales. La parte actora se afirma y ratifica en su escrito de demanda y solicita el recibimiento a prueba. La parte demandada contesta a la demanda que quedó grabada en soporte apto de grabación y reproducción del sonido y de la imagen. Propuesta, admitida y practicada la prueba, se da traslado para conclusiones. Formuladas las conclusiones se declara conclusa la vista, quedando las actuaciones en la mesa de SSª para resolver.

CUARTO.- En la tramitación del presente recurso se han observado todas las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Es objeto del presente recurso contencioso-administrativo la desestimación por silencio de la solicitud formulada por la recurrente el 29/07/2024, a efectos de serle reconocida una indemnización por la situación de temporalidad fraudulenta.

La parte actora en su escrito de demanda tras alegar los hechos y los fundamentos de derecho que tuvo por conveniente y que se dan aquí por reproducidos solicita que se dicte sentencia declarando:

“PRIMERO: De conformidad con el art. 10.1 EBEP en relación con el art. 2 de la Directiva 1999/70 y la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada de 18 de marzo de 1999 que figura en dicha Directiva, se reconozca el carácter fraudulento de los nombramientos de interinidad de Dª xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx para con el Departamento de Educación y Formación Profesional de la Generalitat de Catalunya.

SEGUNDO: En al carácter fraudulento de los nombramientos como funcionaria interina de mi mandante, como efecto disuasorio para la administración demandada, así como por los daños de carácter moral sufridos, de conformidad con el artículo 5 del acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE y los artículos 32 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público y el 67 de la Ley 2:9/2015, del Procedimiento Administrativo Común, acuerde la concesión de la indemnización por importe de 65.859,71 euros que se ha calculado aplicando análogamente la indemnización “cualificada” del art. 281.2 b) LRJS, es decir, la correspondiente al despido improcedente más 15 días adicionales, esto es, desde septiembre de 2008 a febrero de 2012, calculada a razón de 60 días por año de servicio (45 por despido improcedente más 15 días adicionales. Y de febrero de 2012 a agosto de 2024, indemnización equivalente a cuarenta y ocho días por año de servicio (treinta y tres por despido improcedente más quince días adicionales), sin límite de mensualidades.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V	
Data i hora 19/05/2025 14:30		Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;	





-Con carácter subsidiario respecto de dicha petición: como efecto disuasorio para la administración demandada, así como por los daños de carácter moral sufridos, de conformidad con el artículo 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE y los artículos 32 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público y el artículo 67 de la Ley 29/20215, del Procedimiento Administrativo Común, acuerde la concesión de una indemnización por importe de 46179,80 euros, que se ha calculado aplicando análogamente la indemnización equivalente al despido improcedente reconocida en el artículo 56 ET, esto es, desde septiembre de 2008 a febrero de 2012, calculada a razón de 45 días por año de servicio, y de febrero de 2012 a agosto de 2024, indemnización equivalente a 33 días por año de servicio, sin límite de mensualidades:

-Con carácter más subsidiario respecto de la anterior petición: como efecto disuasorio para la Administración demandada, así como por los daños de carácter moral sufridos de conformidad con el artículo 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la directiva 1999/70/CE y los artículos 32 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público y el artículo 67 de la Ley 29/2015, del Procedimiento Administrativo Común, acuerde la concesión de una indemnización por importe de 26.267,26 euros, que se ha calculado aplicando análogamente la indemnización de 20 días por año de servicio, sin límite de mensualidades, equivalente a la reconocida en el artículo 2.6 Ley 20/21 de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público.

-Con carácter más subsidiario respecto de la anterior petición: como efecto disuasorio para la Administración demandada, así como por los daños de carácter moral sufridos de conformidad con el artículo 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE y los artículos 32 de La ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público y el artículo 67 de la Ley 29/2025, del Procedimiento Administrativo Común, acuerde aplicando análogamente el art. 7.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social una indemnización de 10.000 euros.

Todo ello con expresa imposición de costas a la Administración demandada."

En esencia, la demandante pretende con este recurso que:

i) se reconozca el carácter fraudulento de los respectivos nombramientos como funcionaria interina, de conformidad con el artículo 10.1 EBEP, en relación con el artículo 2 de la Directiva 1999/70 y la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada de 18/03/1999:

ii) como consecuencia de lo anterior y, con efecto disuasorio para la Administración y por los daños morales sufridos, conforme a la cláusula 5 del Acuerdo



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V	
Data i hora 19/05/2025 14:30		Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;	





Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE y de los artículos 32 de la Ley 40/2015 de LRJSP y el artículo 67 de la Ley 39/2015 de LPAC, solicita: en primer lugar, la cantidad de 65.859,71 euros por aplicación analógica de la indemnización cualificada del artículo 281.2 LRJS, correspondientes al despido improcedente más quince días adicionales; con carácter subsidiario, con iguales efectos, solicita la cantidad de 46.179,80 euros por aplicación analógica del despido improcedente del artículo 56 ET; como más subsidiaria, la cantidad de 26.267,26 euros, por aplicación analógica de indemnización por año de servicio, sin límite de mensualidades, equivalente a la reconocida en el artículo 2.6 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre; y, como, más subsidiaria a las anteriores peticiones, la cantidad de 10.000 euros de indemnización por aplicación analógica del artículo 7.2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La Administración demandada contesta a la demanda en la que tras alegar los hechos y los fundamentos de derecho que tuvo por conveniente y que aquí se dan por reproducidos, solicita que se dicte sentencia por la que se desestime íntegramente la demanda; todo ello con imposición de costas a la parte demandante.

En esencia, la Administración demandada se opone a la demanda al esgrimir que en la concreta situación de la recurrente no hay abuso. Que desde que la demandante inició la prestación de servicios para el Departament d'Educació con ingreso el año 2008, a través de la concatenación de 48 nombramientos, durante 16 años, hasta el momento en el que obtuvo la plaza fija, tomando posesión de un puesto de docente en la condición de funcionaria del "cos de mestres", con efectos del día 31/12/2024, el Departament d'Educació realizó hasta un total de 9 convocatorias para cubrir las plazas, a las que la recurrente, o bien, no se presentó, o bien, habiéndose presentado no las superó. Y, por último, que no procede el abono de la indemnización reclamada.

SEGUNDO.- A efectos de resolución de la controversia que aquí nos ocupa debe traerse a colación la STS, Sala de lo Contencioso-administrativo, sección 4ª, de 20 de diciembre de 2021, Sentencia: 1542/2021, Recurso: 7462/2018:

“SEXTO.- La doctrina de la Sala expresada en las sentencias de 10 de diciembre de 2021 (recursos de casación 6676/2018, 6674/2018 y 7459/2018) que reiteran lo dicho en la sentencia de 30 de noviembre de 2021 (recurso de casación 6302/2018).

Asuntos análogos al presente han sido enjuiciados en las sentencias precitadas, todas dimanantes del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, por lo que, en unidad de doctrina y seguridad jurídica, se reproduce lo allí declarado en sus fundamentos quinto a undécimo.

Se subraya, como se ha indicado en el razonamiento anterior, que aquí el nombramiento como funcionaria interina se desarrolló entre diciembre de 2008 y el 15



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V
Data i hora 19/05/2025 14:30	Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;	





de noviembre de 2016, siendo similares el resto de circunstancias.

"QUINTO.- Antes de examinar las cuestiones suscitadas en este recurso de casación, es conveniente hacer algunas breves consideraciones sobre la disposición de la Unión Europea que está en el origen del litigio: el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, incorporado al Derecho europeo mediante la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.

De entrada, ninguna de las partes discute que el Acuerdo Marco es, en principio, aplicable al empleo público, tanto de naturaleza laboral como de naturaleza estatutaria. Ello es absolutamente claro a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

El Acuerdo Marco contempla tres tipos de acciones o, más exactamente, tres tipos de objetivos a alcanzar: un principio de no discriminación entre trabajadores fijos y trabajadores no fijos (cláusula 4), la adopción de medidas tendentes a evitar la utilización abusiva del trabajo de duración determinada (cláusula 5) y la facilitación de información, oportunidades y consulta (cláusulas 6 y 7). Lo relativo a la utilización abusiva de las relaciones de servicio de duración determinada o no fijas se halla, como acaba de verse, en la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

Pues bien, dicha cláusula 5 tiene como finalidad, en sus propias palabras, "prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada"; y para lograr esta finalidad exige que los Estados miembros adopten una o varias medidas (razones objetivas que justifiquen la renovación de la relación laboral de duración determinada, duración máxima total esas relaciones sucesivas, número posible de sucesivas renovaciones). También contempla la posibilidad de que, en lugar de las mencionadas, los Estados miembros aprueben "medidas legales equivalentes". De la lectura de la cláusula 5 del Acuerdo Marco se infiere que este precepto tiene una finalidad predominantemente objetiva; es decir, busca que en el ordenamiento interno de cada Estado miembro haya normas que - previa consulta con los agentes sociales y "conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales"- impidan o al menos dificulten la utilización injustificada y, en ese sentido, abusiva de las formas de trabajo de duración determinada. Dicho de otra manera, la cláusula 5 del Acuerdo Marco -cosa distinta es la cláusula 4- no tiene como finalidad primaria otorgar derechos subjetivos a los individuos en concretas relaciones jurídicas. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al tratar del abuso de la interinidad en el empleo público de naturaleza estatutaria, insiste en que lo crucial es que haya medidas que efectivamente resulten disuasorias.

En todo caso, en conexión con cuanto se acaba de exponer, debe subrayarse que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea admite que las sanciones e indemnizaciones pueden ser una medida equivalente para alcanzar el efecto disuasorio contemplado en la cláusula 5 del Acuerdo Marco; pero en ningún



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V	
Data i hora 19/05/2025 14:30		Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;	





momento ha dicho que sea una consecuencia necesaria e ineludible. Es una posibilidad para lograr la finalidad impuesta, no un medio obligatorio. Y ni que decir tiene, siempre en este contexto, que un deber de la Administración de indemnizar habría de tener alguna clase de cobertura en el ordenamiento interno del Estado miembro, dado que no surge de manera forzosa y directa del Acuerdo Marco. No es ocioso recordar aquí lo que dispone el apartado quinto de la cláusula 8 del Acuerdo Marco: "La prevención y la resolución de los litigios y quejas que origine la aplicación del presente Acuerdo se resolverán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales".

SEXTO.- Una vez sentado lo anterior, es posible abordar la primera de las cuestiones de interés casacional objetivo. En el presente caso, como se dejó apuntado más arriba, hubo un primer período como personal de refuerzo (entre 2004 y 2009) y más tarde otro período como personal interino (entre 2011 y 2016). Debe destacarse que entre un período y otro mediaron veinte meses en que no consta que la demandante en la instancia y ahora recurrida estuviera al servicio de la Administración sanitaria. Esta interrupción por su duración supuso una solución de continuidad, de manera que no puede decirse que, en puridad, se produjera un encadenamiento de nombramientos de carácter no fijo.

En algunas ocasiones anteriores, esta Sala ha declarado que no puede hablarse de situación abusiva a efectos de la cláusula 5 del Acuerdo Marco cuando ha habido un único nombramiento de carácter no fijo; y ello porque lo que esta disposición busca es evitar renovaciones sucesivas de una relación de servicio de carácter no fijo para cubrir necesidades de naturaleza permanente. Ahora bien, ciñéndonos a la jurisprudencia más reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es preciso afirmar que, aun en presencia de un único nombramiento de carácter no fijo, la situación puede ser abusiva a efectos de la mencionada cláusula 5 del Acuerdo Marco si aquel único nombramiento es injustificadamente prolongado y, por consiguiente, si en ese tiempo habría debido la Administración organizar el correspondiente proceso selectivo para cubrir establemente la plaza. Véase, en este sentido, la sentencia Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario (C-726/19) de 3 de junio de 2021 (párrafo 35).

Pues bien, aplicando este criterio al presente caso, resulta que el período de cinco años y medio en que la demandante y ahora recurrida prestó sus servicios como personal interino es, por sí solo, injustificadamente prolongado. Si bien la Administración ha argumentado que el nombramiento respondió a una causa legalmente prevista, nada ha dicho para mostrar que ese nombramiento como personal interino estuviera destinado a algo distinto que cubrir una necesidad permanente. Y esto es lo que habría debido justificar para despejar cualquier sombra de abuso.

Ello es suficiente para concluir que se produjo una situación objetivamente abusiva a la luz de la cláusula 5 del Acuerdo Marco, en el sentido de que la



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V	
Data i hora 19/05/2025 14:30	Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;		





Administración hizo una utilización injustificada del empleo público de duración temporal determinada.

Conviene destacar, en todo caso, que el abuso no se produjo por el cese en la condición de interina, que la sentencia de instancia declaró ajustado a Derecho, sin que ninguna de las partes lo haya combatido. La situación objetivamente abusiva se produjo por la duración injustificadamente larga del nombramiento como personal estatutario no fijo para cubrir necesidades que la Administración no ha mostrado que no fuesen permanentes.

SÉPTIMO.- En cuanto a la segunda cuestión de interés casacional objetivo, deben hacerse básicamente dos consideraciones.

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.

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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V	
Data i hora 19/05/2025 14:30		Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;	





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 la 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 concurren 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,



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V	
Data i hora 19/05/2025 14:30	Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;		





de manera que no se frustré 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 de 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 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.

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.

DÉCIMO.- 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 interino para realizar una misma función y en un mismo centro, mediante un nombramiento injustificadamente prolongado, constituye objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada. 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



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V	
Data i hora 19/05/2025 14:30		Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;	





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.

UNDÉCIMO.-Es claro, así, que tanto el recurso de casación como el recurso de apelación deben prosperar, la consiguiente anulación de las sentencias de apelación y de instancia.

Ello obliga a resolver ahora el recurso contencioso-administrativo. La pretensión principal de la demandante fue desestimada por la sentencia de instancia, sin que aquélla la impugnase en casación. Dado que la demandante se aquietó ante ese pronunciamiento, dicha pretensión ha quedado fuera del debate ulterior y es firme. Y en cuanto a la pretensión subsidiaria de contenido indemnizatorio, es claro que no puede prosperar a la vista de cuanto se ha expuesto anteriormente.

No obstante, la referida pretensión subsidiaria partía del presupuesto de que, con arreglo a la cláusula 5 del Acuerdo Marco, una situación de empleo de duración determinada como ésta, de interinidad prolongada durante más de cinco años, es objetivamente abusiva. Pues bien, como quedó explicado más arriba, esta Sala comparte esa valoración; lo que conduce a una estimación en parte del recurso contencioso-administrativo, declarando que la situación de la demandante como personal interino constituyó objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada."

En el caso que nos ocupa, del expediente administrativo y de la documental obrante en autos se determina que la relación entre la demandante y el Departament d'Educació se materializa a través de varios nombramientos.

Así, 48 nombramientos, durante 16 años.

Así las cosas, la demandante lleva encadenando desde el año 2008 contratos temporales, permaneciendo la demandante como funcionaria interina aproximadamente 16 años prestando servicios ininterrumpidamente para la Generalitat de Catalunya.

Por lo tanto, el nombramiento como funcionaria interina de la demandante entre el primer nombramiento que se produce el año 2008, con pequeñas interrupciones entre un nombramiento y otro, hasta el momento en el que obtuvo la plaza fija, tomando posesión de un puesto de docente en la condición de funcionaria del "cos de mestres", con efectos del día 31/12/2024, sí se caracteriza por un manifiesto abuso de la temporalidad, al ocupar una plaza vacante que no fue cubierta en la forma legalmente prevista.

La Administración ofrece como causa de justificación la inclusión de la plaza en un total de 9 procesos selectivos, y que la recurrente, o bien, no se presentó, o bien,



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V	
Data i hora 19/05/2025 14:30		Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;	





habiéndose presentado no los superó, pero la realidad es que no fue hasta el proceso de selección Resolución EDU/4037/2022, cuando la recurrente obtuvo plaza fija, tomando posesión de un puesto de docente en la condición de funcionaria del “cos de mestres”, con efectos del día 31/12/2024.

Así las cosas, acogiendo la jurisprudencia expuesta, sólo puede calificarse de abusiva la situación de la demandante, limitándose la Administración a argüir que el nombramiento fue para cubrir diferentes necesidades educativas para cada curso, pero sin justificarlo, máxime cuando los nombramientos, según aduce la Administración demandada, lo eran por la causa prevista en el artículo 10.1.a) 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, esto es, la existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos del artículo 4. Por tanto, no hay aclaración alguna convincente sobre el encadenamiento de nombramientos de la demandante.

La TSJUE de 19 de marzo de 2020 (Asuntos C-103/18 y C-429/2018), en sus apartados 71 y 75 deja claro que los abusos contrarios a la Directiva 1999/70/CE se producen cuando se destina a empleados públicos temporales a atender necesidades que, de hecho no son provisionales, esporádicas, puntuales, excepcionales o coyunturales, sino que son ordinarias, estables y permanentes, cubriendo el empleador con personal temporal sus necesidades estructurales en materia de personal, al no disponer de suficientes funcionarios fijos o de carrera. Supuesto el de autos que tiene perfecto encaje en ese abuso contemplado en la Directiva 1999/70/CE.

Por lo demás, no puede reconocerse la pretensión de abono de ninguna de las indemnizaciones solicitadas, con carácter principal o subsidiarias, de conformidad con la STS anteriormente expuesta, más allá, como se ha expuesto en la presente resolución, de un reconocimiento de una situación abusiva en la interinidad del puesto durante 16 años.

Corolario de lo expuesto, es la estimación parcial del recurso contencioso-administrativo.

TERCERO.- Sin expresa condena en costas al estimarse parcialmente la demanda de conformidad con el artículo 139 de la LJCA.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V	
Data i hora 19/05/2025 14:30		Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;	





ESTIMO parcialmente la demanda interpuesta por el/la Letrado/a don/doña contra el silencio desestimatorio del DEPARTAMENT D' EDUCACIO de la GENERALITAT de CATALUNYA frente a la solicitud presentada el 29/07/2024, en consecuencia, DECLARO que la situación de la demandante como personal interino constituyó objetivamente un abuso del empleo público de duración determinada.

Sin expresa condena en costas al estimarse parcialmente la demanda de conformidad con el artículo 139 de la LJCA.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de apelación el plazo de quince días desde su notificación.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo, doña MONTSERRAT FERNÁNDEZ CABEZAS, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Contencioso-administrativo nº 1 de Barcelona.



Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://ejcat.justicia.gencat.cat/IAP/consultaCSV.html		Codi Segur de Verificació: 6CFPXBLGUR00KYCJ1D7K1OIT6IUA33V	
Data i hora 19/05/2025 14:30		Signat per Fernández Cabezas, Montserrat;	

