



Roj: **STS 3176/2022 - ECLI:ES:TS:2022:3176**

Id Cendoj: **28079130042022100415**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso**

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **21/07/2022**

Nº de Recurso: **744/2021**

Nº de Resolución: **1081/2022**

Procedimiento: **Recurso de Casación Contencioso-Administrativo (L.O. 7/2015)**

Ponente: **MARIA DEL PILAR TESO GAMELLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 16947/2020,**  
**ATS 993/2022,**  
**STS 3176/2022**

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Contencioso-Administrativo**

#### **Sección Cuarta**

#### **Sentencia núm. 1.081/2022**

Fecha de sentencia: 21/07/2022

Tipo de procedimiento: R. CASACION

Número del procedimiento: 744/2021

Fallo/Acuerdo:

Fecha de :

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María del Pilar Teso Gamella

Procedencia: T.S.J.ANDALUCIA CON/AD SEC.3

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

Transcrito por: dpp

Nota:

R. CASACION núm.: 744/2021

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> María del Pilar Teso Gamella

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

## **TRIBUNAL SUPREMO**

### **Sala de lo Contencioso-Administrativo**

#### **Sección Cuarta**

#### **Sentencia núm. 1081/2022**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Pablo Lucas Murillo de la Cueva, presidente

D.<sup>a</sup> Celsa Pico Lorenzo



D. Luis María Díez-Picazo Giménez

D.ª María del Pilar Teso Gamella

D. Antonio Jesús Fonseca-Herrero Raimundo

En Madrid, a 21 de julio de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación núm. 744/2021, interpuesto por la Letrada de la Junta de Andalucía, en la representación que legalmente ostenta, contra la sentencia de 4 de noviembre de 2020, dictada por Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso de apelación núm. 745/2019, interpuesto, a su vez, contra la sentencia de 31 de enero de 2019, dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo núm. 8 de Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo, procedimiento abreviado núm. 27/2018, sobre personal.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª María del Pilar Teso Gamella.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.**- El Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 8 de Sevilla ha dictado sentencia de fecha 31 de enero de 2019 en el recurso contencioso administrativo núm. 27/2018, interpuesto por don Eugenio , contra la Junta de Andalucía.

En concreto, el Juzgado citado dispuso:

"Que debo desestimar y desestimo el recurso contencioso administrativo interpuesto por el Letrado don David Feito Álvarez, en nombre y representación de don Eugenio , contra la Resolución que se describe en el primer fundamento de **derecho** de esta sentencia. Sin costas."

**SEGUNDO.**- Ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, se ha seguido el recurso de apelación núm. 745/2019, interpuesto por la parte apelante, don Eugenio , y como parte apelada, la Junta de Andalucía, contra la sentencia de 31 de enero de 2019, del Juzgado n.º 8 de Sevilla.

En el citado recurso de apelación, se dictó sentencia el día 4 de noviembre de 2020, cuyo fallo es el siguiente:

"1º Estimar el recurso de apelación interpuesto por la Procuradora Doña María Dolores Viñals Álvarez, en nombre y representación de Eugenio , contra la sentencia de 31 de enero de 2019 dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 8 de Sevilla en el procedimiento abreviado allí seguido con el número de registro 27/2018, que se revoca.

*2º Estimar la demanda formulada contra la Resolución de 15 de noviembre de 2017 de la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos de la Consejería de Educación, y en consecuencia, se declara procedente la valoración de los servicios prestados como funcionario interino y en prácticas dentro del mérito de antigüedad en el cuerpo que aparece reflejado en el Anexo II apartado 1.2 de la convocatoria impugnada.*

3º Sin costas."

**TERCERO.**- Contra la mentada sentencia, la Junta de Andalucía, preparó recurso de casación, ante la Sala de apelación, que ésta tuvo por preparado, por lo que se elevaron los autos y el expediente administrativo a este Tribunal, ante el que la parte recurrente preparó el citado recurso de casación.

**CUARTO.**- Mediante auto dictado por la Sección Primera de esta Sala de fecha 3 de febrero de 2022, se acordó admitir a trámite el recurso de casación preparado por la Junta de Andalucía contra la sentencia de 4 de noviembre de 2020 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en el recurso de apelación n.º 745/2019.

**QUINTO.**- En el escrito de interposición del recurso, presentado el día 24 de marzo de 2022, la parte recurrente, la Letrada de la Junta de Andalucía, solicitó que se dicte sentencia por la que estimando el recurso, case y deje sin efecto la citada sentencia de 4 de noviembre de 2020 de conformidad con lo señalado por esta parte.

**SEXTO.**- Mediante providencia de fecha 13 de mayo de 2022, se señaló para la votación y fallo del presente recurso el día 19 de julio del corriente y se designó magistrada ponente a la Excm. Sra. doña María del Pilar Teso Gamella.

**SÉPTIMO.**- En la fecha acordada, 19 de julio de 2022, han tenido lugar la deliberación y fallo del presente procedimiento.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** *La sentencia recurrida*

El recurso de casación se interpone por la Junta de Andalucía, contra la sentencia dictada por Sala de nuestro orden jurisdiccional del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, que estimó el recurso de apelación deducido, por don Eugenio, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo núm. 8 de Sevilla, que había desestimado el recurso contencioso-administrativo, formulado por don Eugenio, contra la resolución de 15 de noviembre de 2017, de la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, por la que se convoca el procedimiento de provisión para el personal funcionario de carrera de los Cuerpos de Catedráticos y Profesores de Educación Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, de Catedráticos y Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, de Catedráticos y Profesores de Música y Artes Escénicas, de Catedráticos, Profesores y Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, y de Maestros, para la cobertura de puestos de trabajo en centros docentes públicos en el curso académico 2018-2019 (BOJA de 23 de diciembre de 2017).

La impugnación en la instancia se limitó al anexo II, en concreto a la valoración mediante baremo de los servicios prestados, por no preverse la asignación de ninguna puntuación a los realizados como funcionario interino.

La sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo concluye, mediante la cita del precedente que transcribe, que << (...) *Por todo ello y para concluir, no hay en el presente caso contravención alguna de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencia de 8 de septiembre de 2011, asunto "C1777/10"), en la medida que como ha señalado la jurisprudencia de esta misma Sala antes expuesta, se refiere a un caso distinto, (acceso a la función pública mediante el sistema de promoción interna) y en él que es objeto del presente recurso se trata de un concurso de méritos, resultando que, de seguir aquel criterio pretendido por el recurrente, se alcanzaría una situación discriminatoria respecto al funcionario de carrera puesto que los servicios previos interinamente prestados serían doblemente computados; en el momento de acceso a la función pública docente mediante el concurso de oposición y en él que es objeto del recurso; concurso de méritos para ocupar un puesto de trabajo*>>.

Por su parte, la sentencia de apelación estima el recurso al considerar que Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, ha sido modificada para equiparar, en el artículo 26, a los funcionarios de carrera con los funcionarios interinos, siguiendo la jurisprudencia del TJUE al respecto, por lo que concluye que: <<*entendemos procedente valorar los servicios previos prestados como funcionario interino dentro del mérito antigüedad en el cuerpo, al no existir razones objetivas para no hacerlo, pues como se dijo, no hay diferencias en las tareas desempeñadas en su día por el interino docente y las desempeñadas por los funcionarios de carrera, sin que pueda por el contrario, considerarse "causa o razón objetiva" el carácter temporal del trabajo, como tampoco la valoración del tiempo de interinidad para el acceso a la plaza, que no debe resultar obstáculo para nueva valoración en los ulteriores procedimientos de concursos de traslados o promoción interna, ya que entendemos que esto sí que produciría una situación de desigualdad vulnerándose con ello el artículo 14 CE*>>.

**SEGUNDO.-** *La identificación del interés casacional*

El interés casacional del recurso ha quedado delimitado, a tenor de lo acordado mediante auto de esta Sala Tercera (Sección Primera) de 3 de febrero de 2022, a la siguiente cuestión:

<<*Revisar, precisar Revisar, precisar y en su caso matizar la jurisprudencia sobre los criterios adoptados en el RD 1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y otros procedimientos de provisión de plazas a cubrir por los mismos, concretamente si resulta justificado objetivamente y no es discriminatorio el criterio de no otorgar valoración alguna por antigüedad por los servicios prestados por el personal funcionario de carrera, en cuanto a los desempeñados como funcionario interino y en prácticas, por tanto anteriormente a su nombramiento como funcionario de carrera, y si tal criterio es conforme con 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*>>.

Se identifican como normas jurídicas que, en principio, ha de ser objeto de interpretación, las contenidas en el artículo 19, y en los apartados 1.1 y 1.2 de los Anexos I y II y la disposición final segunda del Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, que regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre el personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y otros procedimientos provisión de plazas a cubrir por los mismos, ello sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otras si así lo exigiera el debate finalmente trabado en el recurso ( art. 90.4 LJCA).

**TERCERO.-** *El personal docente: funcionarios de carrera y funcionarios interinos*



La cuestión de interés casacional que determinó la admisión del presente recurso nos conduce a determinar si no resulta discriminatorio y, por tanto, está justificado que no se tomen en consideración los servicios prestados como funcionario interino y sí los relativos a los funcionarios de carrera, cuando se trata de los mismos puestos de trabajo.

Pues bien, nuestra jurisprudencia reciente ha dado respuesta a la expresada cuestión, concluyendo que, a tenor de lo dispuesto en 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, y lo declarado en la jurisprudencia del TJUE dictada al respecto, resulta discriminatorio valorar los servicios prestados como funcionario de carrera y no valorar los servicios prestados por el funcionario interino, en los mismos puestos de trabajo. Del mismo modo que también lo es valorar de forma diferente unos u otros servicios, premiando los prestados como funcionario de carrera en relación con los realizados como funcionario interino, cuando el puesto de trabajo ocupado y el trabajo materialmente desempeñado ha sido el mismo.

Prueba de la conclusión que adelantamos son, entre otras muchas, las sentencias siguientes:

1.- La sentencia de 6 de marzo de 2019 (recurso de casación núm. 4753/2018) declara que: << la carrera profesional establecida en los acuerdos ratificados por el acuerdo del Consejo de Gobierno de las Islas Baleares de 8 de mayo de 2015 está incluida en el concepto "condiciones de trabajo" de la cláusula 4ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE referida al principio de no discriminación, y a los efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicable a los funcionarios interinos y al personal laboral temporal, al que viene referida la actuación impugnada. (...) que existe discriminación de este personal por condicionarse su participación en la carrera profesional diseñada en el acuerdo recurrido a la circunstancia de haber superado un proceso de ingreso y, por tanto, a la adquisición previa de la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo, ello por no admitirse que ese condicionamiento integre una causa objetiva que justifique la diferencia de trato>>. Se declara, por tanto, contraria a **Derecho** << la actuación impugnada en la medida en que excluye a los funcionarios interinos y al personal laboral temporal del régimen de carrera profesional>>.

2.- La sentencia de 14 de octubre de 2020 (recurso de casación núm. 6333/2018) declara, aunque respecto de la valoración de los servicios especiales del personal interino que respecto a la consideración de condición de trabajo de la situación de servicios especiales, que: << la interpretación del art. 10.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que dispone que "5. 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" debe realizarse en los términos que equiparan la concesión y alcance de la situación de servicios especiales a los funcionarios interinos y, por ende, al personal estatutario interino, puesto que, según declara la citada sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017 "La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye de manera absoluta la concesión a un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de desempeñar un cargo político representativo, de un permiso en virtud del cual la relación de trabajo se suspende hasta la reincorporación de este trabajador al dejar de desempeñar el mencionado cargo, mientras que reconoce este **derecho** a los trabajadores fijos>>. Fijando como respuesta a la cuestión de interés casacional que: << sí puede declararse a los funcionarios interinos en situación de servicios especiales en los casos previstos para los funcionarios de carrera en la legislación aplicable a los mismos, así como, en principio, y con carácter general, y sin adentrarnos ahora en el contenido de las funciones efectivamente desempeñadas, cuestión que debe discernirse en cada supuesto, debe computarse el tiempo transcurrido en dicha situación como experiencia profesional equivalente a las funciones propias de la categoría a que se concurre>>.

3.- Las sentencias de 28 de mayo de 2020 (recurso de casación núm. 4753/2018), 20 de abril de 2022 (recurso de casación núm. 146/2021), y 5 de mayo de 2022 (recurso de casación núm. 4915/2020), y en los precedentes que allí se citan, declaran, respecto del personal estatutario, que: << el caso es que, entre los interinos y los eventuales del artículo 9 del Estatuto Marco del Personal Estatutario, no median diferencias que justifiquen un tratamiento distinto en materia de carrera profesional una vez que sabemos que su respectiva debida temporalidad se ha transformado en una permanencia duradera efectiva desde la que ambos contribuyen a la prestación del servicio de salud. Si, además, como sucede en el caso de la Sra. (...), lo hacen realizando la misma labor en el mismo lugar, esa falta de justificación se hace más patente. (...) Es de esto de lo que trata el pleito, del distinto e injustificado trato dispensado a una variedad de personal estatutario temporal respecto del personal estatutario fijo, la cual se hace más clara una vez que se ha reconocido a otro personal estatutario temporal, el interino, el **derecho** a la carrera profesional, ya que, como se ha explicado, no hay diferencia sustantiva entre éste y el eventual que justifique el distinto trato respecto de la carrera profesional>>. Concluye reiterando que ya << hemos declarado que la condición de personal estatutario temporal de sustitución o eventual, como una



modalidad más junto a la interinidad -que tenía reconocido el acceso a la carrera profesional en la disposición transitoria segunda del Acuerdo de 25 de enero de 2007 (al igual que hace ahora la disposición transitoria segunda del Acuerdo de 31 de julio de 2018)-, no permitía su exclusión del acceso a la carrera profesional en contraposición al personal fijo. Por tanto, pese a lo afirmado por la Administración, esas modalidades de nombramiento temporal no quedaban fuera del ámbito de aplicación del Acuerdo de 25 de enero de 2007 (y, tampoco ahora del Acuerdo de 31 de julio de 2018) y, en definitiva, sí era posible adquirir el Nivel I de carrera profesional antes del 1 de abril de 2015 (momento en que pasó a tener la condición de interino) y que, en la tesis de la Administración, era la fecha para iniciar la permanencia en el Nivel I de carrera profesional, que fue el que se le reconoció>>.

4.- La sentencia de 15 de abril de 2021 (recurso de casación núm. 4323/2019) declara, en el ámbito docente, que de la Cláusula 4 del Acuerdo Marco se desprende que: <<la valoración de la antigüedad y, por consiguiente, de los servicios prestados en el pasado debe ser la misma para los trabajadores fijos y los de duración determinada. Esta contraposición entre trabajadores fijos y de duración determinada es un concepto autónomo del **Derecho** de la Unión Europea, dentro del cual deben enmarcarse las diferencias que las legislaciones nacionales establezcan entre unos trabajadores y otros por razón de la estabilidad en el empleo. Dado que la aplicabilidad de la Directiva 1999/70/CE a convocatorias en el empleo público como la aquí examinada está fuera de discusión, es claro que la distinción entre personal estatutario fijo y personal interino en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha es subsumible en la mencionada contraposición entre trabajadores fijos y de duración determinada. La consecuencia de todo ello es que la valoración de los servicios pasados no puede ser diferente simplemente por haber sido prestados en una condición u otra. Sólo si hay "razones objetivas", cabe apartarse de esta regla general de igualdad de valoración>>.

5.- La sentencia de 18 de julio de 2022 (recurso de casación núm. 2887/2021) señala que: <<esta diferencia de trato que tiene lugar al realizar la valoración de los méritos no resulta conforme con 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, toda vez que se pone en mejor situación a quien en el pasado prestó servicios como personal laboral fijo, respecto de quien fue personal laboral temporal. (...). En concreto, la citada Directiva que debemos aplicar en virtud de los principios de eficacia directa y primacía del **Derecho** Europeo, establece en la Cláusula 4 del Acuerdo Marco, en lo relativo "a las condiciones de trabajo", que 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. (apartado 1). Añadiendo que los criterios de antigüedad relativos a determinadas "condiciones de trabajo" serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas (apartado 4). (...). Y, aunque, en el caso examinado, el personal laboral temporal no puede participar en las pruebas selectivas, lo que no se cuestiona, los efectos de la temporalidad pasada podrían proyectarse en la valoración actual de los méritos que, sobre la prestación previa de servicios, prevén las bases reguladoras del proceso selectivo>>.

**CUARTO.-** La evolución de nuestra jurisprudencia por la invocación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999.

La relación contenida en el fundamento anterior pone de manifiesto el estado actual de nuestra jurisprudencia sobre la valoración de los servicios prestados como funcionario de carrera, personal fijo, y como funcionario interino o personal de duración determinada. Sin embargo, esta equiparación culmina la evolución de nuestra jurisprudencia más antigua en la que consideramos que la falta de valoración del tiempo que estuvo un funcionario de carrera ejerciendo la docencia como funcionario interino no vulneraba la igualdad, el mérito y la capacidad ( artículos 14 y 23.2 de la CE), respecto de la única valoración de los servicios prestados como funcionario de carrera. Ahora, sin embargo, esta Sala viene declarando que la valoración de los servicios prestados ha de comprender tanto los prestados por funcionarios de carrera tras superar el correspondiente proceso de selección, como los prestados por dichos funcionarios cuando eran personal interino.

Así es, si comparamos las sentencias relacionadas en el anterior fundamento tercero y nuestra jurisprudencia anterior, de la que es exponente la sentencia de 9 de junio de 2014 (recurso contencioso-administrativo núm. 272/3013) citada en la instancia, que desestimó el recurso contencioso-administrativo interpuesto contra el Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y otros procedimientos de provisión de plazas a cubrir por los mismos, advertimos que ese cambio de doctrina jurisprudencial ha sobrepasado la literalidad del citado Real Decreto.

Esta evolución de la doctrina tradicional se produce tras la generalizada invocación ante los órganos jurisdiccionales nacionales 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. Sobre todo tras la consolidación de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictada en la interpretación y aplicación de la Cláusula 4 de ese Acuerdo.

Así es, la Cláusula 4 establece, al regular el principio de no discriminación, que en lo relativo 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" (apartado 1). Añadiendo que "los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas" (apartado 4).

Especial relevancia tiene al respecto la interpretación de la expresada Cláusula 4, la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011, asunto C-177/10, "Rosado Santana", y las posteriores que consolidan el criterio, cuando declara que: " *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, y el Acuerdo marco que figura en el anexo de ésta deben interpretarse en el sentido de que, por un lado, se aplican a las relaciones de servicio de duración determinada y a los contratos celebrados por los órganos de la Administración y el resto de entidades del sector público, y, por otro, exigen que se excluya toda diferencia de trato entre los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos comparables de un Estado miembro basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, justifiquen un trato diferente.*"

Añadiendo que: " *la cláusula 4 de dicho Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a que los períodos de servicio cumplidos por un funcionario interino de una Administración Pública no sean tenidos en cuenta para el acceso de éste, que entre tanto ha tomado posesión como funcionario de carrera, a una promoción interna en la que sólo pueden participar los funcionarios de carrera, a menos que dicha exclusión esté justificada por razones objetivas, en el sentido del apartado 1 de dicha cláusula. El mero hecho de que el funcionario interino haya cumplido dichos períodos de servicio sobre la base de un contrato o de una relación de servicio de duración determinada no constituye tal razón objetiva.*"

El criterio que expone la citada sentencia, lejos de haberse modulado con posterioridad, ha resultado reafirmado y consolidado en la jurisprudencia posterior del TJUE, hasta la reciente Sentencia del TJUE de 30 de junio de 2022, asunto C-192/2021, cuando recuerda que: " *es preciso subrayar que del tenor de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco se desprende que basta con que los trabajadores con un contrato de duración determinada de que se trate sean tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentren en una situación comparable para que los primeros puedan reivindicar que se les aplique dicha cláusula ( sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C- 72/18 , EU:C:2019:516, apartado 31)". Reiterando que "s egún jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de "razones objetivas" requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caractericen la condición de trabajo de que se trate, 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. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro ( sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C- 72/18 , EU:C:2019:516 , apartado 40 y jurisprudencia citada)".*

#### **QUINTO.-** *La conclusión*

La valoración de los servicios prestados como funcionario de carrera, personal fijo, y como funcionario interino o personal de duración determinada, no pueden ser objeto de valoración diferente, ya sea obviando el trabajo desarrollado por los funcionarios interinos, ya sea confiriendo al mismo menor puntuación, siempre y cuando se refieren a los mismos puestos de trabajo mediante la realización de las mismas o asimiladas funciones. La solución contraria a la expuesta supondría incurrir en un trato discriminatorio que proscribe 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, a tenor de la jurisprudencia del TJUE en los términos expuestos en el fundamento anterior.

Procede, en consecuencia, desestimar el recurso de casación, confirmando la sentencia de apelación.

#### **SEXTO.-** *Las costas procesales*



De conformidad con lo dispuesto en el artículo 139.3, en relación con el artículo 93.4, de la LJCA, en casación que cada parte abonará las 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 Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Letrada de la Junta de Andalucía, en la representación que legalmente ostenta, contra la sentencia de 4 de noviembre de 2020, dictada por Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso de apelación núm. 745/2019, interpuesto, a su vez, contra la sentencia de 31 de enero de 2019, dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo núm. de Sevilla, en el recurso contencioso-administrativo, procedimiento abreviado núm. 27/2018. No se hace imposición de costas, en los términos señalados en el último fundamento.

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

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDO