

## BASE DE DATOS DE Norma DEF.- TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 966/2018, de 11 de junio de 2018  
Sala de lo Contencioso-Administrativo  
Rec. n.º 3765/2015

### SUMARIO:

**Personal docente interino. Cese al final del periodo lectivo del curso escolar basado en la causa de que en los meses de julio y agosto desaparece la necesidad y urgencia que motivó su nombramiento.** *Trato desigual no justificado con respecto a los funcionarios docentes fijos o de carrera al cobrar estos las retribuciones correspondientes a dichos meses.* En el caso analizado, la relación laboral entre el funcionario docente interino y la Administración educativa queda truncada, a diferencia de lo que ocurre para el funcionario de carrera, cuando aún no han concluido las funciones, cometidos y actividades que son propias de ese concreto puesto de trabajo para que el funcionario interino fue nombrado, que no son solo las de estricto carácter lectivo, sino también otras que normalmente se llevan a cabo en el mes de julio, como pueden ser las de análisis del curso, elaboración de la memoria escolar, programación del curso siguiente, etc., con las consiguientes reuniones del profesorado, de todo lo cual se priva al funcionario docente interino que fue nombrado para aquella situación. Esto supone para los afectados perjuicios como la privación de retribuciones en los meses de julio y agosto, la disminución proporcional del número de días de vacaciones retribuidas, así como la incidencia en la cotización a la Seguridad Social y las consecuencias derivadas de ellas. Esta desigualdad de trato no está justificada por razones objetivas, no justificando las consideraciones de índole presupuestaria la aplicación de una normativa nacional que conduce a una diferencia de trato en detrimento de los trabajadores con contrato de duración determinada. No hay que olvidar que el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan. Y que, por tanto, las disposiciones contenidas en dicho acuerdo se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público. Procede, al haberse vulnerado el principio de no discriminación impuesto por la cláusula 4 del repetido Acuerdo marco, la anulación de los números 1 y 2 del apartado segundo del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de 24 de febrero de 2012, por el que se establecen medidas en materia de Personal Docente en la Administración Pública de dicha Comunidad.

Ver comentario.

### PRECEPTOS:

Constitución Española, art. 14.  
Directiva 1999/70/CE (Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada), Anexo cláusula 4.

### PONENTE:

*Don Segundo Menéndez Pérez.*

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, presidente  
D. Segundo Menéndez Pérez  
D. Pablo Lucas Murillo de la Cueva  
D<sup>a</sup>. María del Pilar Teso Gamella  
D. Antonio Jesús Fonseca-Herrero Raimundo  
D. José Luis Requero Ibáñez  
D. Rafael Toledano Cantero

En Madrid, a 11 de junio de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación nº 3765/2015, interpuesto por la Asociación de Interinos Docentes de la Región de Murcia (AIDMUR), representada por la procuradora de los tribunales doña y asistido del letrado don, contra la Sentencia de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de

Justicia de Murcia, de fecha 2 de octubre de 2015, y recaída en el recurso nº 291/2012, sobre impugnación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de 24 de febrero de 2012, por el que se establecen medidas en materia de personal docente de la Administración Pública de la Región de Murcia, y concretamente las medidas 1 y 2 contenidas en el apartado 2º de dicho Acuerdo.

Se ha personado en este recurso como parte recurrida la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, con la representación que le es propia

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Segundo Menéndez Pérez.

## ANTECEDENTES DE HECHO

### Primero.

En el recurso contencioso-administrativo nº 291/2012 la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, con fecha 2 de octubre de 2015, dictó sentencia cuyo fallo es del siguiente tenor literal:

«FALLAMOS: Desestimar el recurso contencioso administrativo interpuesto por la Asociación de Interinos de la Región de Murcia AIDMUR contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de 24/02/2012, publicado en el BORM nº 74 de 29/03/2012, por el que se establecen medidas en materia de personal docente de la Administración Pública de la Región de Murcia, por ser dicho acto conforme a derecho en lo aquí discutido; con expresa imposición de costas a los recurrentes».

### Segundo.

Contra dicha sentencia ha preparado recurso de casación la representación procesal de la Asociación de Interinos Docentes de la Región de Murcia (AIDMUR), interponiéndolo en base al siguiente motivo de casación:

Único. Al amparo del artículo 88.1.d) de la Ley de la Jurisdicción, por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueran aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate al infringir la sentencia recurrida:

1. En relación con la desestimación de la petición principal del recurso contencioso-administrativo; el artículo 14 de la Constitución Española, la Directiva 70/1999, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de octubre de 2012, dictada en el Recurso 5303/2011, y los artículos 62.1.a) y 62.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

2. En relación con la desestimación de la petición subsidiaria del recurso contencioso-administrativo; el artículo 9.3 de la Constitución Española, las sentencias del Tribunal Constitucional 99/1987, de 11 de junio, 108/1986, de 29 de julio, y la 199/1990, de 10 de diciembre, las sentencias del Tribunal Supremo de 14 de noviembre de 2011, dictada en el Recurso 6171/2009 y la de 21 de noviembre de 2006 dictada en el Recurso 5277/2004, y el artículo 62.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Y termina suplicando a la Sala que «...dictando sentencia por la que con estimación del recurso interpuesto, case y anule la sentencia recurrida y, estimando los pedimentos de esta parte: Declare la nulidad de los siguientes párrafos del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de febrero de 2012, por el que se establecen medidas en materia de Personal Docente de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia:

1. Suspender el apartado sexto "derechos retributivos ", del Acuerdo para la provisión de puestos de trabajo de los cuerpos docentes no universitarios, en régimen de interinidad en centros dependientes de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, publicado por Resolución de 6 de mayo de 2004 de la Consejería de Hacienda y prorrogado en sus mismos términos por el Acuerdo de 23 de marzo de 2009.

2. La duración del nombramiento del personal docente interino se ajustará al tiempo que duren las circunstancias que dieron lugar a su nombramiento y se mantendrá mientras persistan las razones de urgencia o necesidad que lo justificaron, cesando, como máximo el 30 de junio de cada año. En consecuencia, con fecha 30 de junio de 2012, se extinguirán los contratos vigentes del personal docente interino.

Subsidiariamente, reclamamos que se declare la nulidad del siguiente párrafo del meritado Acuerdo: En consecuencia con fecha 30 de junio de 2012, se extinguirán los contratos vigentes del personal docente interino, impidiéndose la aplicación retroactiva de la norma.

Susbsidiariamente a las anteriores pretensiones, solicitamos que la Sala ordene retrotraer las actuaciones al momento previo a dictarse la sentencia recurrida, para que la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia dicte otra acorde con los preceptos legales y constitucionales cuya infracción ha denunciado esta parte en el presente recurso de casación, así como con la jurisprudencia que hemos aducido».

**Tercero.**

La representación procesal de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se opuso al recurso de casación interpuesto de contrario y suplica en su escrito a la Sala que «...dicte sentencia que desestime el recurso de casación planteado con expresa imposición de costas al recurrente».

**Cuarto.**

Mediante providencia de fecha 16 de febrero de 2018 se señaló el presente recurso para votación y fallo el día 8 de mayo del mismo año, en cuya fecha han tenido lugar dichos actos procesales.

**Quinto.**

No se ha observado el plazo que la Ley de la Jurisdicción fija para dictar sentencia, debido a la carga de trabajo que pesa sobre el Tribunal.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****Primero.**

La Asociación de Interinos Docentes de la Región de Murcia, AIDMUR, interpone recurso de casación contra la sentencia de 2 de octubre de 2015, dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en el procedimiento ordinario núm. 291/2012.

Sobre ese procedimiento procede retener de entrada lo siguiente:

I. La actuación administrativa impugnada en la instancia fue el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de fecha 24 de febrero de 2012, publicado en el BORM nº 74 de 29 de marzo del mismo año, por el que se establecían medidas en materia de Personal Docente en la Administración Pública de dicha Comunidad.

II. Las pretensiones allí deducidas fueron las siguientes:

-Con carácter principal, la declaración de nulidad de pleno derecho de los números 1 y 2 del apartado Segundo de ese Acuerdo. Apartado Segundo que se iniciaba con un párrafo de este tenor: Complementariamente, para dar cumplimiento a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para 2012, y al amparo de lo previsto por el artículo 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público, se establecen las siguientes medidas:

Medidas entre las que se encontraban las de aquellos números 1 y 2, que dicen así:

«1. Suspender el apartado sexto, 'derechos retributivos', del Acuerdo para la provisión de puestos de trabajo de los cuerpos docentes no universitarios, en régimen de interinidad en centros dependientes de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, publicado por Resolución de 6 de mayo de 2004 de la Consejería de Hacienda, y prorrogado en sus mismos términos por el Acuerdo de 23 de marzo de 2009.

2. La duración del nombramiento del personal docente interino se ajustará al tiempo que duren las circunstancias que dieron lugar a su nombramiento y se mantendrá mientras persistan las razones de urgencia o necesidad que lo justificaron, cesando, como máximo el 30 de junio de cada año. En consecuencia con fecha 30 de junio de 2012, se extinguirán los contratos vigentes del personal docente interino.»

-Con carácter subsidiario, la pretensión deducida fue la declaración de nulidad de pleno derecho del último inciso de ese número 2, impidiéndose con ello la aplicación retroactiva de la norma.

III. Aquella sentencia de 2 de octubre de 2015, ahora recurrida en casación, desestimó tales pretensiones al entender, en definitiva, que aquel Acuerdo era conforme a derecho en los aspectos impugnados.

No nos detenemos aquí en dar cuenta de los razonamientos de dicha sentencia, dado que, en lo esencial, afloran en el escrito de oposición presentado por la Administración recurrida, cuyo contenido habremos de extraer más adelante.

### **Segundo.**

Antes de enjuiciar el único motivo de casación formulado, debemos decidir sobre las causas de inadmisibilidad que opone dicha Administración.

La primera de ellas, tras relatar que el recurso contencioso-administrativo fue interpuesto por aquella Asociación y 78 asociados de la misma; que la demanda fue suscrita por ella y tan solo 25 de esos asociados; y que el recurso de casación se interpone sólo por la Asociación, pone en cuestión la continuidad de su legitimación procesal, no discutida en la instancia. Argumenta a tal fin que apartados del recurso de casación los afectados por la norma impugnada, queda dicha Asociación -sin asociados ya en la litis- sin interés legítimo en esta instancia (sic), en la que ostenta la mera posición de erigirse en defensor de la legalidad, sin que ostente representación alguna en los órganos de representación ante la Administración de los funcionarios docentes (de carrera e interinos) que la ejercen a través de los representantes sindicales, sin que, por otra parte, de la resolución de este recurso se derive beneficio o perjuicio para dicha Asociación.

No compartimos esa causa de inadmisibilidad de pérdida sobrevenida de la legitimación procesal. Sencillamente, porque se opone a ella lo dispuesto en el art. 89.3 de la LJCA, que, en la versión vigente al tiempo de interponerse este recurso de casación (23 de diciembre de 2015), establecía que “el recurso de casación podrá interponerse por quienes hayan sido parte en el procedimiento a que se contraiga la sentencia o resolución recurrida”. Norma que, con igual sentido, se refleja ahora en el inciso final del art. 89.1 de la LJCA tras la modificación operada por la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, cuya entrada en vigor se produjo, en lo que atañe a esa modificación, el 22 de julio de 2016.

### **Tercero.**

Las otras causas de inadmisibilidad deben correr la misma suerte:

La que se opone a la solicitud de planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad, deducida en el otrosí del escrito de interposición, porque no afecta a la admisión del recurso de casación en sí mismo.

La que afirma que el objeto de este recurso carece de interés casacional, porque no podría ser cobijada en la previsión del art. 93.2.e) de la LJCA, en aquella redacción anterior, dados los términos literales de la misma. Y porque no es compartida por este Tribunal, como lo demuestra el tenor del auto de admisión de 4 de julio de 2017, dictado en el recurso de casación núm. 1930/2017, en el que hemos identificado como cuestión que presenta interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia la referida a “si el cese de los funcionarios docentes interinos de los Cuerpos Docentes no universitarios al final del período lectivo del curso escolar, basado sólo en la causa de que en los dos meses restantes de éste (julio y agosto) desaparece la necesidad y urgencia que motivó su nombramiento, comporta o no un trato desigual no justificado con respecto a los funcionarios docentes fijos o de carrera”; identificando también en dicho auto como normas jurídicas que, en principio, han de ser objeto de interpretación, “las contenidas en los artículos 14 de la Constitución y 10.3 y 10.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril (coincidentes con tales apartados del mismo precepto de su Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), y en la Cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70/CE”.

Y por fin, en cuanto a la que afirma que las disposiciones relevantes y determinantes de la sentencia son de carácter autonómico, porque tanto en la demanda (fundamento de derecho primero de la sentencia recurrida) como en este recurso de casación (en su único motivo) se invocaron y se invocan como normas infringidas el art. 14 de la Constitución y la Cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70/CE.

### **Cuarto.**

El único motivo de casación, formulado al amparo del art. 88.1.d) de la LJCA, se subdivide en dos apartados, refiriéndose el primero a aquella pretensión principal.

Respecto de ella, denuncia la infracción del art. 14 de la Constitución, de la Cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70/CE, de los arts. 62.1.a) y 62.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y, también, de la sentencia de este Tribunal de fecha 22 de octubre de 2012, dictada en el recurso de casación, en interés de la ley, núm. 5303/2011.

Su desarrollo argumental puede ser resumido en estos términos:

-La sentencia recurrida establece una diferencia de trato arbitraria entre funcionarios interinos y de carrera, imponiendo que, trabajando los mismos meses en el curso escolar, los funcionarios de carrera cobren las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto, pero los interinos no.

-El Acuerdo confirmado por la sentencia da lugar a la ausencia de prórroga de los nombramientos de los funcionarios docentes interinos más allá del mes de junio de cada curso aunque hayan trabajado todo el curso escolar, con la consiguiente pérdida de sus derechos retributivos.

-Tal situación atenta contra los preceptos y sentencia denunciados como infringidos, pues es jurídicamente imposible que ante un mismo trabajo se reciban retribuciones diferentes dependiendo de si quien lo realiza tiene un contrato fijo o temporal. Como decimos -añade la parte- existe reiteradísima jurisprudencia que, con base en las normas citadas, considera inaceptable la situación que impone el Acuerdo.

-Tras ello, argumenta en extenso sobre aquellas infracciones, realizando afirmaciones como las siguientes: “[...] el funcionario interino no puede trabajar lo mismo que aquel de carrera y no disfrutar de unos meses de retribuciones coincidentes con el periodo vacacional estival que a éste último se le otorgan”. “[...] el Acuerdo confirmado por la sentencia recurrida incide en el núcleo esencial del estatus del funcionario interino en comparación con el funcionario de carrera: el de sus retribuciones”. “[...] supone una manifiesta arbitrariedad que a igual trabajo unos empleados públicos tengan 10 meses de retribuciones y otros 12”. “[...] la Directiva esgrimida y, sobre todo, el recientísimo desarrollo jurisprudencia de aquella, no dejan lugar a dudas, en conexión con el art. 14 CE, de que resulta contrario al concepto más básico de igualdad dar retribuciones distintas (en este caso, retribuciones durante 10 meses frente a los 12 del funcionario de carrera) a funcionarios que realizan trabajos iguales, simplemente porque unos sean interinos y otros de carrera”. “[...] frente a lo manifestado por la Sala, debemos oponer que, efectivamente, el art. 38.10 EBEP puede amparar la suspensión de los acuerdos que mejoren las condiciones básicas del personal funcionario cuando se den los requisitos en él marcados y se informe a las organizaciones sindicales de ello. Pero esto no resultará posible cuando la suspensión del acuerdo vulnere un derecho fundamental de los funcionarios, derecho para cuyo respeto era imprescindible el mantenimiento del citado acuerdo. En estos casos no es posible la suspensión ni aun siguiendo la vía del art. 38.10 EBEP, porque ningún procedimiento administrativo podrá servir para amparar la violación de un derecho fundamental”. “[...] Dice la Sala que el funcionario interino deberá cesar cuando concluya la causa de su nombramiento, pero el precepto que establece esto (art. 10.3 EBEP) debe interpretarse de acuerdo con las exigencias del art. 14 CE, de modo que resulta plenamente acorde con su contenido prolongar el nombramiento del funcionario interino que ha prestado sus servicios durante todo un curso para no provocar su discriminación en relación con el funcionario de carrera que, trabajando lo mismo que él, va a disfrutar las retribuciones de dos meses adicionales. Así se vino haciendo desde 2004 hasta que el Acuerdo impugnado causó la situación discriminatoria ahora denunciada”.

## Quinto.

Frente a tal fundamentación del motivo respecto de la pretensión principal, la Administración demandada y ahora recurrida argumenta en síntesis lo siguiente:

-Aquella Directiva no resulta de aplicación al caso ya que la misma va dirigida a prohibir la diferencia de trato entre el trabajo de duración determinada y el permanente “en las condiciones de trabajo” y en este caso no está en cuestión la igualdad de trato en dichas condiciones pues los funcionarios interinos tienen las mismas condiciones de trabajo que los de carrera, tanto en el desarrollo de sus funciones como en su régimen retributivo, del que forman parte todos los conceptos que tiene el de carrera, básicas y complementarias, trienios, sexenios, pagas extra y vacaciones, a cuya consecución han contribuido algunas de las sentencias que se citan, como la STS de 14 de noviembre de 2011.

-Aquí la cuestión debatida recae sobre la propia permanencia del funcionario interino, esto es, sobre la prolongación de su nombramiento más allá del tiempo y las funciones para las que ha sido nombrado y la percepción de retribuciones ajenas al tiempo en que ejerce dichas funciones (salvando derecho de vacaciones), cuestiones éstas ajenas a dicha Directiva Comunitaria y que son las reguladas en el Acuerdo de 2004, prorrogado en 2009 y suspendida su aplicación por el Acuerdo que se impugna.

-No resulta, por tanto, afectado el artículo 14 de la CE pues no hay trato discriminatorio alguno que esté en la base de la norma que se impugna. Es ajustada a derecho la fundamentación que refleja la sentencia recurrida cuando en su FD cuarto transcribe lo razonado en otra anterior (sentencia de 10/10/2014, dictada en el rollo de apelación nº 104/2014 contra la sentencia nº 248/2013, de 24 de mayo, del Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Murcia). En concreto, es ajustada a derecho su fundamentación al afirmar lo siguiente:

«[...] Por último, no se ha producido el cese de la recurrente porque se le haya discriminado en relación con los funcionarios de carrera, sino que éstos no pueden cesar en un puesto de trabajo para el que están nombrados si no concurren las causas previstas legalmente. En el caso de la apelante se la nombraba únicamente para un

curso escolar, por lo que tenía que cesar en todo caso a su finalización. La única modificación que se ha producido es adelantarla a junio, suspendiendo los efectos del acuerdo suscrito con las organizaciones sindicales, y de ese modo no tener que abonar las retribuciones de julio y agosto, por las señaladas razones de índole presupuestaria.

[...]

En realidad, la duda surge acerca de cuando finaliza el curso escolar si el treinta de junio o el 31 de agosto, para lo cual debemos acudir a la Resolución de la Dirección General de Centros de 20 de mayo del dos mil once, por la que se establece el periodo lectivo del curso escolar 2011/2012 y, en esta, en su artículo 1 se nos dice que:

El período lectivo se iniciará el día 9 de septiembre de 2011, finalizando el 22 de junio de 2012.

Desde el día 1 de septiembre hasta el inicio del período lectivo se realizarán cuantas actividades sean precisas para el comienzo efectivo del mismo tales como la elaboración de horarios, la coordinación de actividades docentes, la matriculación de alumnos de la fase extraordinaria, así como la elaboración de la Programación General Anual del centro (programaciones docentes, proyectos, planes, etc.).

Desde la fecha de finalización del período lectivo hasta el 30 de junio de 2012, se realizarán actividades de evaluación y emisión de informes, así como reuniones con los padres o tutores de los alumnos con el fin de informarles de los resultados del proceso de evaluación de sus hijos o pupilos.

De lo anterior se infiere que el curso escolar concluyó el 30 de junio del dos mil doce, por lo que habiéndose nombrado para este curso escolar su cese, en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público se debía producir a la conclusión del mismo, puesto que esta era la causa de su nombramiento. Es cierto que en la resolución por la que se le nombraba este se extiende hasta el 31 de agosto del dos mil doce, mas su fundamento se encuentra no en el Estatuto Básico del Empleado Público, sino en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de treinta de abril del dos mil cuatro, prorrogado por Acuerdo de 23 de marzo del dos mil nueve, que, como quedó dicho establece que 'todo profesor interino que acredite cinco meses y medio de servicio efectivo durante un curso escolar, percibirá las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto'. En cualquier caso, el Acuerdo de 24 de febrero del dos mil doce, aclaró que 'la duración del nombramiento del personal docente interino se ajustará al tiempo que duren las circunstancias que dieron lugar a su nombramiento y se mantendrá mientras persistan las razones de urgencia o necesidad que lo justificaron, cesando, como máximo el 30 de junio de cada año'.

De otro lado en el Acuerdo de treinta de abril del dos mil cuatro más que prorrogar la duración del contrato, venía a introducir, fruto del acuerdo con las centrales sindicales, unas mejoras retributivas al profesor interino no contempladas en el Estatuto Básico y, como tal, es factible que su eficacia pudiera ser suspendida por un Acuerdo de Consejo de Gobierno posterior, en virtud de lo dispuesto en el artículo 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público, por lo que este motivo igualmente debe repelerse'.

[...]

En el presente caso el acuerdo del Consejo de Gobierno que ha dado lugar al cese recurrido por la actora se adoptó para dar cumplimiento a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el año 2012, es decir, por razones presupuestarias y de contención del gasto público [...].».

## Sexto.

Expuestas las posiciones de las partes, debemos iniciar el análisis del apartado primero del motivo de casación, es decir, del que se refiere a la pretensión principal, deteniendo nuestra atención en la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, pues es en ella donde se contiene la regulación singular o particular sobre el tipo de discriminación que es objeto de este recurso.

Dicha Directiva termina sus Considerados afirmando en el 21 que "La aplicación del Acuerdo marco contribuye a la realización de los objetivos contemplados en el artículo 136 del Tratado" (hoy artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, primero de su Título X, dedicado a la Política Social).

Su art. 1 dispone que "La presente Directiva tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, que figura en el anexo, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)".

A su vez, la Cláusula 1 del Acuerdo dispone que "El objeto del presente Acuerdo marco es:

a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;

b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada”.

Como parece evidente, es sobre el primero de esos objetos u objetivos sobre el que versa la cuestión que hemos de resolver en este recurso de casación. Pero antes de entrar en el examen de la Cláusula que lo regula, y aunque ello es de sobra conocido, debemos recordar en cuanto al ámbito subjetivo del Acuerdo marco que la jurisprudencia reiterada del TJUE ha interpretado el concepto “trabajador con contrato de duración determinada” - definido en el apartado 1 de la Cláusula 3- en sentido amplio, afirmando que engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan. Y que, por tanto, las disposiciones contenidas en el Acuerdo marco se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público (por todas, SSTJUE de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, apartado 56, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, apartado 38. Y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, apartado 28).

### **Séptimo.**

La Cláusula 4 del Acuerdo marco regula, y precisamente con ese epígrafe, el “Principio de no discriminación”. Su apartado 1 dispone lo siguiente: “Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

Sobre dicha Cláusula, debemos resaltar de entrada la afirmación del TJUE según la cual: “Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de éste debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva” (SSTJUE, entre otras, de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, apartado 38; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, apartado 49; y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, apartado 24).

Amén de ello, dicho apartado 1 obliga a detener la atención en la interpretación que el TJUE ha hecho sobre los tres conceptos jurídicos que emplea y que pasan a ser presupuesto de la aplicación del principio de no discriminación, a saber: “condiciones de trabajo”, “trabajadores fijos comparables” y “razones objetivas”.

### **Octavo.**

En relación con el concepto de “condiciones de trabajo” en el sentido de la Cláusula 4 del Acuerdo marco, el Tribunal de Justicia ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario. O, dicho en otras palabras: Todo aspecto vinculado al “empleo” como equivalente a la relación laboral entre un trabajador y su empresario debe quedar integrado en el concepto de “condiciones de trabajo” (SSTJUE, entre otras, de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, apartado 35; y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, apartado 25).

Así se ha entendido, por ejemplo, respecto de los “trienios” (los mismos constituyen uno de los elementos retributivos que deben concederse a un trabajador con contrato de duración determinada del mismo modo que a un trabajador con contrato de duración indefinida: SSTJUE de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, apartado 47 -personal estatutario temporal frente al personal fijo-, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro - funcionarios interinos frente a funcionarios de carrera- e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, apartados 50 a 58). E igualmente respecto del componente singular del complemento específico por formación permanente, también llamado “sexenio” (auto de la Sección Segunda del TJUE de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, apartados 38, 39, 45, 52 y 54 -funcionaria interina que presta servicios como docente no universitaria frente a funcionarios de carrera-).

### **Noveno.**

La Cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco define al “trabajador con contrato de duración indefinida comparable” como “un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinido, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña”.

A lo que añade en el párrafo segundo de ese mismo apartado que “En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales”.

A este respecto, para apreciar si los trabajadores realizan un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (SSTJUE de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, apartado 42, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, apartado 40. Y auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, apartado 43).

## Décimo.

Según jurisprudencia constante del TJUE, el concepto de “razones objetivas” requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. 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 (SSTJUE de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, apartado 73; y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, apartado 51).

En consecuencia, debe entenderse que el concepto de “razones objetivas”, en el sentido de la Cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (SSTJUE de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, apartado 72, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, apartado 50).

Además, el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una “razón objetiva”, en el sentido de la Cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación de trabajo basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (SSTJUE de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, apartados 56 y 57; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, apartado 74, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, apartado 52).

En fin, aunque las consideraciones de índole presupuestaria puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas que éste desea adoptar, no constituyen en sí mismas un objetivo perseguido por esta política y, por lo tanto, no justifican la aplicación de una normativa nacional que conduce a una diferencia de trato en detrimento de los trabajadores con contrato de duración determinada (así, por analogía, SSTJUE de 24 de octubre de 2013, Thiele Meneses, C-220/12, apartado 43, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, apartado 110. Y auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu, C-614/15, apartado 63). Tampoco las de esa índole basadas en la necesidad de velar por una gestión rigurosa del personal (SSTJUE de 23 de octubre 2003, Schönheit y Becker, C-4/02 y C-5/02, apartado 85, y de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, apartado 46).

## Undécimo.

Tras lo expuesto, estamos en condiciones de decidir cómo ha de ser aplicada la Directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia del TJUE que la interpreta al supuesto que ahora enjuiciamos. Supuesto cuyos contornos precisos se deducen con claridad de lo actuado en el proceso.

Así, en los folios 31 a 180 de los autos, obran documentos de la Consejería de Educación, Formación y Empleo de la Región de Murcia que expresan las fechas de alta y baja de 74 (no hemos llegado a contar 78) de los profesores interinos no universitarios que interpusieron, junto a AIDMUR, el recurso contencioso-administrativo.

En la mayoría de ellos se expresa como fecha de alta la correspondiente a algunos de los días de la primera quincena del mes de septiembre de 2011; y como fecha de baja la de 31 de agosto de 2012. Por excepción, en cuatro figura como fecha de baja la de 30 de junio de 2012. Y, también por excepción, en quince figuran fechas muy diversas bien de alta o bien de baja (tales como 06/02/2012 a 29/05/2012; 31/03/2012 a 06/04/2012; 30/03/2012 a 28/04/2012; 23/02/2012 a 30/06/2012; 15/09/2011 a 30/03/2012; 25/01/2012 a 13/05/2012; 24/02/2012 a 11/06/2012; 22/03/2012 a 04/04/2012; 14/03/2012 a 23/03/2012; 15/02/2012 a 29/02/2012; 23/02/2012 a

21/03/2012; 22/03/2012 a 20/04/2012; 09/03/2012 a 23/03/2012; 29/01/2012 a 01/06/2012; y 17/03/2012 a 31/03/2012).

Desde otro punto de vista y con cierta importancia, en cuanto apunta a cuál pueda ser la práctica administrativa, no es inoportuno indicar, dado que su sentido no se niega en el escrito de contestación, que en el de demanda se califica como “una monstruosidad prohibida por el Derecho Laboral” la de “contratar a un trabajador para que realice sus funciones mientras la empresa está abierta y, cuando ésta cierra en verano, despedirle y volverle a contratar en septiembre para no pagarle las retribuciones ubicadas en el periodo vacacional”.

Y, por fin, es también oportuno dar cuenta de un párrafo del escrito de contestación a la demanda en el que se lee: Hasta la fecha, han sido resueltos 52 Procedimientos Abreviados por los distintos Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Murcia en los que se impugnaba el cese de funcionarios docentes interinos con efectos de 30 de junio de 2012. Todas las sentencias han sido desestimatorias, considerando ajustado a derecho el cese efectuado con efectos del 30 de junio de 2012, fecha en que finalizó el curso escolar 2011-2012.

## **Duodécimo.**

A la vista de lo que hemos relatado en los párrafos segundo y tercero del fundamento de derecho anterior, se imponen dos precisiones:

Una, referida a la situación de empleo de esos funcionarios docentes interinos en centros no universitarios que se constata como mayoritaria y sobre la que incide el Acuerdo impugnado. Situación que cabe describir como una en que tales funcionarios son nombrados al principio del curso escolar, con el designio de que desempeñen las funciones propias de un profesor docente durante todo él, y que son cesados al concluir el periodo lectivo del mismo.

Y otra, referida a que es respecto de esa situación mayoritaria de empleo, no respecto de otras en que tales funcionarios son nombrados cuando el curso escolar ya ha avanzado y que lo son por periodos inferiores a la duración de éste, denotando por ello una necesidad ocasional y transitoria, sobre la que vamos a enjuiciar la decisión de la sentencia recurrida y, por ende, la conformidad a derecho, o no, del Acuerdo impugnado.

## **Decimotercero.**

Los funcionarios docentes interinos en centros no universitarios que se encuentren en la situación antes constatada como mayoritaria, es decir, en la descrita en el párrafo segundo del fundamento de derecho anterior, son “comparables”, en el sentido y a los efectos del apartado 1 de la Cláusula 4 del Acuerdo marco, a los funcionarios docentes de carrera que desempeñen sus funciones en esos mismos centros. Es así por las razones siguientes:

a) Tal apreciación no se ha puesto en tela de juicio en momento alguno en el debate trabado en el proceso. En concreto, no se ha negado, sino que más bien se ha dado por cierto en los argumentos de la Administración demandada antes expuestos, que tales interinos realizan un trabajo idéntico o similar a los funcionarios de carrera; ni se ha llamado la atención acerca de que en el desenvolvimiento del mismo acaezca alguna circunstancia singular, distinta de la referida a la mera temporalidad, que hable en contra de esa identidad a similitud. Amén de ello, la misma previsión del art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), tanto en su versión del año 2007, aplicable por razones temporales al caso que aquí enjuiciamos, como en la del Texto Refundido del año 2015, habla decididamente a favor del aspecto que ahora analizamos -el del trabajo idéntico o similar-, pues dispone que los funcionarios interinos son nombrados para el desempeño de funciones propias de los funcionarios de carrera. Y

b) Tampoco se ha negado que los requisitos de formación de esos funcionarios interinos sean, no idénticos, pero sí asimilables a los de los funcionarios de carrera con los que efectuamos la comparación. Amén de que resultaría inimaginable que la Administración educativa nombrara al principio del curso escolar y con el designio de que el nombrado desempeñara las funciones propias de un profesor docente durante todo él, a persona alguna que, aunque no haya superado el proceso selectivo que debe rebasar el funcionario docente de carrera, no reúna, prima facie, las competencias y capacidades necesarias para tan importantes funciones, basta para dar por cierta esa asimilación de los requisitos de formación la toma en consideración de las siguientes normas:

-El tenor del art. 10.2 del EBEP, en las dos versiones antes dichas, pues dispone que la selección de los funcionarios interinos habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

-El tenor de lo dispuesto en los apartados tercero y cuarto de la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, en la que se establecen las Normas para la Selección y Nombramiento de Personal Funcionario interino. Así, en el tercero se ordena, al indicar cómo ha de valorarse la “experiencia profesional”, que la misma “deberá referirse a las funciones y tareas del puesto de trabajo que pretende cubrirse”; se ordena también, al referirse a la valoración de los conocimientos, cursos de formación y formación académica, que “se otorgará mayor puntuación a los cursos de capacitación profesional relacionados con la plaza a cubrir, impartidos por centros legalmente autorizados y

reconocidos, que a la posesión de titulación académica distinta a la exigida para participar en las pruebas, salvo que ésta esté relacionada con las funciones propias del Cuerpo o Escala al que se pretende acceder, en cuyo caso deberá otorgársele una puntuación superior”; y se ordena después, refiriéndose a esa misma valoración, que “podrá valorarse, con hasta el 50 por 100 del valor total asignado en el baremo a (esos) méritos, la superación de ejercicios en pruebas selectivas de acceso, como funcionario de carrera, a Cuerpos o Escalas del mismo o superior grupo de titulación e igual ámbito funcional que el correspondiente al Cuerpo o Escala al que se pretende acceder, siempre y cuando éstas se hubieran celebrado en los dos años anteriores”. Y, por lo que hace al apartado cuarto de esa misma Orden, se ordena ahí que los requisitos de los aspirantes a ser seleccionados y nombrados personal funcionario interino “serán los mismos que los exigidos para participar en las pruebas de acceso como funcionario de carrera al Cuerpo o Escala de que se trate”.

-Y ya con singular referencia a la normativa de la Comunidad Autónoma cuyo Consejo de Gobierno dictó el Acuerdo impugnado, el tenor del art. 7.2 del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, pues dispone en su apartado primero que el nombramiento de personal interino deberá recaer en personas que reúnan, en todo caso, los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a los correspondientes Grupos, Cuerpos y Escalas, como funcionarios de carrera.

## **Decimocuarto.**

Sí ha negado la Administración demandada que la desigualdad de trato que se denuncia lo sea en o respecto a las “condiciones de trabajo”. Sus argumentos son, en esencia, que la cuestión debatida recae sobre la propia permanencia del funcionario interino, esto es, sobre la prolongación de su nombramiento más allá del tiempo y las funciones para las que ha sido nombrado, y la percepción de retribuciones ajenas al tiempo en que ejerce dichas funciones; en este caso no está en cuestión la igualdad de trato en dichas condiciones, pues los funcionarios interinos tienen las mismas condiciones de trabajo que los de carrera, tanto en el desarrollo de sus funciones como en su régimen retributivo, del que forman parte todos los conceptos que tiene el de carrera, básicas y complementarias, trienios, sexenios, pagas extra y vacaciones.

No compartimos tales argumentos, considerando, por el contrario, que las decisiones del Acuerdo impugnado que (1) suspenden los derechos retributivos correspondientes a los meses de julio y agosto del curso escolar, percibidos por aquellos funcionarios docentes interinos desde el año 2004, y (2) ordenan que con fecha 30 de junio de 2012 se extinguirán los contratos vigentes, sí se enmarcan e incluyen, a los efectos de la Cláusula 4 del Acuerdo marco, en el concepto de condiciones de trabajo.

El inicio del que parte nuestra consideración reside en la idea de que el fundamento de la interinidad, su lógica intrínseca, es la cobertura temporal de un puesto de trabajo concreto que se halla vacante.

Este puesto de trabajo, en aquella situación que constatamos como mayoritaria, descrita en aquel párrafo segundo del fundamento de derecho duodécimo de esta sentencia, es uno que la Administración educativa prevé que no será cubierto por funcionarios de carrera a lo largo del curso escolar. Uno para el que necesita en ese curso y para todo él nombrar un funcionario docente interino.

Pues bien, siendo ello así, el empleo, la relación laboral entre el funcionario docente interino y la Administración educativa queda truncada, a diferencia de lo que ocurre para el funcionario de carrera, cuando aún no han concluido las funciones, cometidos y actividades que son propias de ese concreto puesto de trabajo para el que el funcionario interino fue nombrado, que no son sólo las de estricto carácter lectivo, sino también otras que normalmente se llevan a cabo en el mes de julio del curso escolar y que, además, contribuyen a la mejor preparación del profesorado y a la mejor o más eficaz prestación del servicio educativo, como pueden ser las de análisis del curso, elaboración de la memoria escolar, programación del curso siguiente, etc., con las consiguientes reuniones del profesorado, de todo lo cual se priva al funcionario docente interino que fue nombrado para aquella situación descrita en aquel párrafo segundo. Amén de ello, esas consecuencias nada deseables para la preparación del profesorado y para la más eficaz prestación del servicio educativo, se agravarían sobremanera si fuera cierta aquella práctica de la Administración educativa de acudir de nuevo en el siguiente curso escolar al nombramiento de funcionarios docentes interinos nombrados en el curso anterior y que fueron privados de realizar esas otras actividades.

Dicho lo anterior, es ya innecesario tratar con detalle aspectos tan propios del concepto de “condiciones de trabajo” como son los referidos a los efectos jurídicos directos e inmediatos que conlleva el Acuerdo impugnado al ordenar aquella suspensión y aquel cese desde el 30 de junio de 2012 (privación de retribuciones en los meses de julio y agosto, disminución proporcional del número de días de vacaciones retribuidas, incidencia en la cotización a la Seguridad Social y consecuencias derivadas de ella, etc., etc.).

## **Decimoquinto.**

Alcanzada la conclusión expuesta en el fundamento de derecho anterior, ninguna duda puede subsistir acerca de que la desigualdad de trato denunciada en este proceso no está justificada por razones objetivas. Basta con remitirnos a la jurisprudencia del TJUE de la que dimos cuenta en el fundamento de derecho décimo de esta sentencia para llegar a tal afirmación, sin necesidad de añadir otros razonamientos. O añadiendo tan sólo, dado que son ellas las únicas que de modo explícito cita el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia de 24 de febrero de 2012, que las consideraciones de índole presupuestaria no justifican la aplicación de una normativa nacional que conduce a una diferencia de trato en detrimento de los trabajadores con contrato de duración determinada.

## **Decimosexto.**

Por tanto, ese Acuerdo, en cuanto decidió suspender los derechos retributivos correspondientes a los meses de julio y agosto del curso escolar y ordenó que con fecha 30 de junio de 2012 se extinguieran los contratos vigentes, extendiendo tales decisiones, o incluyendo en ellas, a los funcionarios docentes interinos no universitarios que hubieran sido nombrados al principio del curso escolar y con el designio de que desempeñaran las funciones propias de un profesor docente durante todo él, vulneró el principio de no discriminación que impone la Cláusula 4 del repetido Acuerdo marco.

Alcanzada esa conclusión respecto de la pretensión principal, deviene innecesario abordar la deducida con carácter subsidiario.

## **Decimoséptimo.**

Tal vulneración es merecedora de la sanción de nulidad de pleno derecho. Tanto por la naturaleza de disposición administrativa que es propia de aquel Acuerdo (art. 62.2 de la Ley 30/1992, entonces vigente). Como, si lo anterior se pusiera en cuestión, por lesionar los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional [art. 62.1.a) de la misma ley].

A este respecto, cabe añadir que la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio, y el Acuerdo marco que figura en su anexo y cuya aplicación ordena, entroncan con uno de los derechos que reconoce la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, como es la igualdad de trato y la prohibición de discriminación (arts. 20 y 21 de ésta).

## **Decimooctavo.**

Resta por explicar aquello que es de todo punto obligado cuando un órgano jurisdiccional cuyas decisiones no son susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno, como lo son las de este Tribunal Supremo, las fundamenta, sin planteamiento previo de una cuestión prejudicial y residiendo ahí su razón de decidir, en cómo entiende que han de ser interpretadas y aplicadas al caso enjuiciado las normas del Derecho de la Unión Europea.

En un caso así, en que ante tal órgano jurisdiccional se suscita una cuestión de Derecho de la Unión, la regla general impuesta por la jurisprudencia del TJUE es que aquél ha de dar cumplimiento a su obligación de someter dicha cuestión al Tribunal de Justicia. Sin embargo, por excepción, puede dejar de hacerlo cuando la disposición del Derecho de la Unión de que se trata fue ya objeto de interpretación por el Tribunal de Justicia, o cuando la correcta aplicación del Derecho de la Unión se impone con tal evidencia que no deja lugar a duda razonable alguna. Para ello, el TJUE declara también que la concurrencia de tales excepciones debe apreciarse en función de las características propias del Derecho de la Unión, de las dificultades particulares que presenta su interpretación y del riesgo de divergencias de jurisprudencia dentro de la Unión (SSTJUE, entre otras muchas, de 6 de octubre de 1982, Srl CILFIT y otros y Lanificio di Gavardo SpA contra Ministero della sanità, C-283/81, apartado 21; y de 9 de septiembre de 2015, Inspecteur van Rijksbelastingdienst y Staatssecretaris van Financiën, C-72/14 y C-197/14, apartados 55, 58 y 59).

En estos dos últimos apartados de la segunda de las sentencias citadas se dice también que la jurisprudencia derivada de la sentencia CILFIT y otros atribuye exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional la misión de apreciar si la correcta aplicación del Derecho de la Unión es tan evidente que no deja lugar a ninguna duda razonable y, consecuentemente, la de decidir no plantear al Tribunal de Justicia una cuestión de interpretación del Derecho de la Unión que se ha suscitado ante él (STJUE Intermodal Transports, C-495/03, apartado 37 y jurisprudencia citada). Y que, en consecuencia, corresponde únicamente a los órganos jurisdiccionales nacionales cuyas decisiones no sean susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno apreciar, bajo su responsabilidad y de manera independiente, si se hallan en presencia de un acto claro.

Pues bien, la apreciación de hallarnos ante un supuesto que por excepción no requiere el planteamiento previo de una cuestión prejudicial, es para este Tribunal Supremo evidente. Es así, por la jurisprudencia muy reiterada y uniforme del TJUE relativa a cómo ha de ser interpretada la Cláusula 4 del Acuerdo marco tantas veces

citado, y porque, aunque el particular caso de autos no haya sido sometido a su consideración, la aplicación de esa jurisprudencia conduce de modo inevitable a la conclusión que alcanzamos en esta sentencia.

#### **Decimonoveno.**

De conformidad con lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del art. 139 de la LJCA, en la versión que resulta aplicable por razón de la fecha de la sentencia recurrida (2 de octubre de 2015), no procede imponer las costas causadas en la instancia ni en este recurso de casación. Lo primero, único que necesita ser explicado, porque la postura en el proceso de la Administración demandada tenía tras ella el lógico respaldo de las decenas de sentencia a las que ha aludido.

### **FALLO**

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

HA LUGAR al recurso de casación que interpone la representación procesal de la Asociación de Interinos Docentes de la Región de Murcia, AIDMUR, contra la sentencia de 2 de octubre de 2015, dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en el procedimiento ordinario núm. 291/2012. Sentencia que casamos y dejamos sin efecto.

DECLARAMOS la nulidad de pleno derecho de lo dispuesto en los números 1 y 2 del apartado Segundo del Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia de fecha 24 de febrero de 2012, publicado en el BORM nº 74 de 29 de marzo del mismo año, por el que se establecían medidas en materia de Personal Docente en la Administración Pública de dicha Comunidad. Tales números, cuya nulidad de pleno derecho declaramos, decían así:

«1. Suspender el apartado sexto, 'derechos retributivos', del Acuerdo para la provisión de puestos de trabajo de los cuerpos docentes no universitarios, en régimen de interinidad en centros dependientes de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, publicado por Resolución de 6 de mayo de 2004 de la Consejería de Hacienda, y prorrogado en sus mismos términos por el Acuerdo de 23 de marzo de 2009.

2. La duración del nombramiento del personal docente interino se ajustará al tiempo que duren las circunstancias que dieron lugar a su nombramiento y se mantendrá mientras persistan las razones de urgencia o necesidad que lo justificaron, cesando, como máximo el 30 de junio de cada año. En consecuencia, con fecha 30 de junio de 2012, se extinguirán los contratos vigentes del personal docente interino.»

ORDENAMOS publicar esta sentencia en el mismo Boletín Oficial en que se publicó el citado Acuerdo de 24 de febrero de 2012.

NO IMPONEMOS las costas causadas en la instancia y en este recurso de casación. Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Magistrado Ponente de esta Sala Excmo. Sr. D. Segundo Menéndez Pérez, todo lo cual la Letrada de la Administración de Justicia, certifico.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.