



enseñanza

AL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE
CASTILLA-LA MANCHA

Palacio de Fuensalida
Plaza del Conde, 5, 45002 Toledo

Don/Dña. TERESA GÓMEZ MONTE con
D.N.I. nº 30953278 en su calidad de Secretario General de la FEDERACION
DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS DE CASTILLA-LA MANCHA y con
domicilio a efectos de notificación en
C.I. Fernandez Ibanez 12, 19001 Puadajar como
mejor proceda,

DICE

Que por medio del presente escrito vengo a interponer RECURSO EXTRAORDINARIO DE REVISIÓN contra la Ley 5/2012, de 12/07/2012, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 por el que se suspende el reconocimiento a efectos administrativos y económicos del personal docente interino no universitario dependiente de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de Castilla-La Mancha, solicitando para este colectivo afectado el reconocimiento administrativo y el abono de las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto a partir de ahora y con efectos desde los últimos cuatros años, dejadas de percibir por los funcionarios interinos, en virtud del art.122.3 de la Ley 39/2015 ,y todo ello en base a los siguientes

ALEGACIONES

PRIMERO.- La reciente Sentencia del Tribunal Supremo núm. 966/2018, de 11 de junio de 2018 declara en su parte dispositiva la nulidad 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:



enseñanza

«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.»

SEGUNDO.- Dicha Sentencia aplica la Directiva 1999/70/CE Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, no puede existir discriminación o trato desigual a los trabajadores.

“Entendemos en el caso que nos ocupa, que se ha infringido el artículo 14 de la Constitución, así como 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.

La actuación administrativa 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.

La actuación de la Administración educativa 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.

Esta situación atenta contra los preceptos citados y la sentencia referida, 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 esta actuación por parte de la Administración autonómica.



enseñanza

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 esta reclamación.

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 artículo 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.

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



enseñanza

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".

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



enseñanza

frente a funcionarios de carrera).

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).

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



enseñanza

trabajadores fijos por el hecho de que aquélla 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). "

TERCERO. Sobre la cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Castilla-La Mancha ante el TJUE.

EL TSJ de Castilla –La Mancha plantea cuestión prejudicial ante el TJUE, siendo el informe del Abogado General manifiesta que :*" el cese, al finalizar el período lectivo, de los docentes nombrados con carácter temporal no puede justificarse por el mero hecho de que la continuidad de su relación de servicio durante el verano supondría una carga demasiado gravosa para las finanzas públicas.*

Por otra parte, la práctica consistente en el cese al finalizar el período lectivo no se aplica de manera uniforme, según señala el órgano jurisdiccional remitente. No todos los funcionarios interinos son cesados al finalizar el período lectivo. Así pues, en lugar de basarse en criterios objetivos y transparentes, las autoridades educativas pueden decidir en cada caso concreto de forma en cierto modo arbitraria si un funcionario interino es cesado o no.

Por todos estos motivos, no puede justificarse la diferencia de trato entre funcionarios interinos, como los recurrentes en apelación en el procedimiento principal, y funcionarios de carrera por lo que respecta a la continuidad, durante las vacaciones de verano, de su relación de servicio, vigente para todo un curso escolar concreto.



enseñanza

CUARTO.- El artículo 125 de la Ley 39/2015 enumera las causas que pueden fundar este recurso extraordinario y que siguen siendo:

1º.- Que al dictar los actos administrativos se hubiera incurrido en error de hecho, que resulte de los propios documentos incorporados al expediente. El Informe 998/2013, de 16 de enero de 2014, del Consejo de Estado circunscribe los errores a los que se refiere la circunstancia 1ª del artículo 118.1 de la LRJ-PAC, a los "errores de hecho" resultantes de los propios documentos incorporados al expediente.

2º.- Que aparezcan documentos de valor esencial para la resolución del asunto que, aunque sean posteriores, evidencien el error de la resolución recurrida. El Consejo de Estado en su Informe 843/2015, de 1 octubre, señala que la apreciación de que se aportan documentos nuevos de carácter esencial requiere que se aprecie su valía en tal modo que, de haber existido, aparecido o constatado al momento de dictarse la resolución que se combate, esta hubiera variado sustancialmente de signo y todo ello por el hecho de que, "un documento de valor esencial es aquel que motiva la destrucción de la firmeza de un acto administrativo por la sola certeza de su existencia. Así, en virtud de la atribución de tan excepcional relevancia a un documento se produce una radical subversión de todo aquello a lo que afecta el contenido de dicho escrito".

Esta segunda causa se refiere simplemente al "error", sin calificarlo como "de hecho". Por tal razón, el Consejo de Estado ha venido considerando que el "error" a que alude la circunstancia 2ª del artículo 118.1 de la Ley 30/1992 no se limita al estricto error de hecho y puede dar también cabida al error de derecho (entre otros, Dictámenes, 1.029/2004, de 21 de abril, 89/2005, de 14 de febrero, y 606/2012, de 14 de junio). Este último destaca que el artículo 118.1 de la Ley 30/1992 "se refiere a dos tipos de errores: en el apartado 1º al "error de hecho" y "en el apartado 2º se trata el "error", que puede ser jurídico".

Conviene aclarar que no constituye "error de derecho" la mera discrepancia o incluso la equivocación en la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico, sino tan solo aquel que se produce de modo craso, patente e indudable, como cuando una resolución administrativa aplica normas inexistentes o caducas o interpreta determinados preceptos en un sentido que, de manera abierta y palmaria, es contrario a la legalidad.

3º.- Que en la resolución hayan influido esencialmente documentos o testimonios declarados falsos por sentencia judicial firme, anterior o posterior a aquella resolución.



enseñanza

4º.- Que la resolución se hubiese dictado como consecuencia de prevaricación, cohecho, violencia, maquinación fraudulenta u otra conducta punible y se haya declarado así en virtud de sentencia judicial firme.

El Tribunal Supremo ha precisado que el recurso extraordinario de revisión -entre otras, SSTS de 20 de diciembre de 2005, 14 de diciembre de 2006 y 22 de enero de 2007-, es un mecanismo extraordinario impugnatorio dirigido a combatir actos administrativos firmes y únicamente es viable, desde el punto de vista formal, cuando concurra de manera expresa alguna de las causas específicamente determinadas en el artículo 118.1 de la LRJ-PAC, de suerte que si el recurrente no logra acreditar la realidad de ese presupuesto normativo, ciertamente inexcusable, debe decaer la solicitud contenida en el mismo.

QUINTO.- Sentencias en Castilla-La Mancha

También en Castilla-La Mancha, por demanda de CCOO y en aplicación de la Sentencia del Tribunal Supremo ya mencionada, así como de la Directiva 1999/70/CE Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, se han pronunciado ya diversos tribunales reconociendo el derecho a funcionarios docentes interinos no universitarios dependientes de la administración educativa regional, declarando nulo los ceses de docentes interinos de años anteriores y reconociéndoles, por ende, el solicitado derecho económico y administrativos.

Así, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Toledo, en sentencia de 27 de junio de 2018, contra la que no cabe recurso ordinario, y el Juzgado de los Contencioso-Administrativo nº1 de Cuenca, en sentencia de 20 de julio de 2018, declaran la nulidad de las resoluciones de ceses de años anteriores impugnadas por los docentes interinos reclamantes, con los efectos económicos y administrativos reclamados relativos a todo el tiempo desde que fueron cesados hasta el efectivo inicio del curso siguiente.

Por todo lo expuesto, **SOLICITA**

Tenga por interpuesta en tiempo y forma contra la Ley 5/2012, de 12/07/2012, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 por la que se suspende el reconocimiento a efectos administrativos y económicos del personal docente interino no universitario dependiente de la Consejería de Educación, Cultura y



enseñanza

Deportes de Castilla-La Mancha, solicitando para este colectivo afectado el reconocimiento administrativo y el abono de las retribuciones correspondientes a los meses de julio y agosto a partir de ahora y con efectos desde los últimos cuatros años, dejadas de percibir por los funcionarios interinos, en virtud del art.122.3 de la Ley 39/2015,

En ...fuadalejar... 15/10/18