



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTIZIA

## XDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 2 VIGO

SENTENCIA: 00157/2018

**JUZGADO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO**

**Nº 2 DE VIGO**

Modelo: N11600

C/ LALIN Nº 4, PISO 5º EDIFICIO Nº2

Equipo/usuario: MG

**N.I.G:** 36057 45 3 2018 0000143

**Procedimiento:** PA PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000065 /2018 /

**Sobre:** ADMON. LOCAL

**De D/Dª:**

**Abogado:** JORGE PAINCEIRA MACIÑEIRAS

**Contra D./Dª** CONCELLO DE VIGO

**Abogado:** LETRADO AYUNTAMIENTO

### SENTENCIA Nº 157/18

En Vigo a 3 de septiembre de 2018.

Vistos por mí , M<sup>a</sup> Enriqueta Sanmartín Carbón, Juez Sustituta del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo, los presentes autos de Procedimiento Abreviado nº 65/2018 promovidos a instancia como parte recurrente de D.

representado y asistido por el Letrado D. Jorge Painceira Maciñeiras frente al Concello de Vigo como parte recurrida, representado y asistido por el Letrado D. Pablo Olmos Pita y con los siguientes

#### ANTECEDENTES DE HECHO.

**PRIMERO** .- Por el Letrado D. Jorge Painceira Maciñeira en nombre y representación de D. se interpuso en tiempo y forma recurso contencioso-administrativo frente al acuerdo dictado por la Xunta de Gobierno Local del Concello de Vigo de fecha 21 de septiembre de 2017 recaído en el expediente administrativo nº 30618/220.

Admitido dicho recurso se le dio el trámite procesal adecuado, ordenándose reclamar el expediente administrativo a la administración demandada.

**SEGUNDO**.- Recibido el expediente administrativo, se puso de manifiesto el mismo a la parte recurrente, a fin de que pudiera hacer las alegaciones que tuviera por conveniente, celebrándose la vista con arreglo a lo dispuesto en el art. 78 de la LJCA, en fecha 26 de julio de 2018 con el resultado que obra en autos y en la grabación correspondiente.

**TERCERO.-** La cuantía del recurso se fija en indeterminada.

En la tramitación del presente procedimiento se han cumplido todos los trámites legales.

## FUNDAMENTOS JURIDICOS

**PRIMERO.-** Se impugna por el demandante el acuerdo dictado por la Xunta de Gobierno Local del Concello de Vigo de fecha 21 de septiembre de 2017 por el que se desestima, entre otras, la solicitud formulada por el actor de nombramiento como funcionario interino con carácter indefinido hasta tanto no sea posible la cobertura de sus puestos por personal funcionario de carrera o se decida su amortización.

Tal y como alega el actor y así consta en el expediente administrativo y la documental presentada, ha venido prestando servicios en el Concello de Vigo en virtud de distintos nombramientos como funcionario interino, por acumulación de tareas. En el cuadro en el que se detalla los períodos de tiempo de prestación de esos servicios, la adscripción como funcionario de carácter temporal y la denominación del puesto de trabajo, consta que ha prestado los siguientes servicios:

- Del 20/08/2012 al 19/02/2013. Como peón de trabajos exteriores
- Del 04/11/2013 al 03/05/2014. Como vigilante de instalaciones municipales..
- Del 12/11/2014 al 11/05/2015. Como vigilante de instalaciones municipales.
- Del el 01/12/2015 al 31/05/2016. Como vigilante de instalaciones municipales.
- Del 22/06/2016 al 21/12/2016. Como oficial de instalaciones municipales.
- Del 09/01/2017 al 08/07/2017. Como vigilante de instalaciones municipales.
- Del 28/07/2017 al 27/01/2018. Como oficial de instalaciones municipales.

Estos servicios fueron prestados en instalaciones municipales del servicio municipal de educación, Centro Público de Educación Infantil e Primaria “Vicente Risco” Teis-Coutadas, y en el Centro Público de Educación Infantil e Primaria “Eduardo Pondal”.

El demandante no impugnó ningún nombramiento ni ningún cese.

Solicita el actor en su recurso la nulidad del acuerdo impugnado por ser no conforme a derecho, condenando a la administración demandada a estar y pasar por esa declaración y declare el derecho del demandante en la extensión que corresponda a otorgarle el nombramiento que determinan las letras a) o b) del nº 1 del art. 10 del TRLEBEP.

Alega para ello que la demandada efectuó esos nombramientos amparándose en la causa recogida en la letra d) del art. 10.1 del TRLEBEP, R.D. 5/2015 de 30 de octubre pero que esta aplicación es errónea ya que estos nombramientos no respondieron a la necesidad y urgencia de llevar a cabo tareas que suponen una sobrecarga de trabajo en una determinada dependencia, no asumibles por los empleados públicos existentes (acumulación de tareas), sino que se efectuaron para cubrir necesidades habituales y diarias del correspondiente servicio por lo que esos nombramientos serían en aplicación del art. 10.1 a) o b) del TRLEBEP, y por tanto de “plaza vacante cuando no sea posible su cobertura por funcionario de carrera” o “la sustitución transitoria de los titulares.”

Por lo que existe una actuación fraudulenta del Concello de Vigo en relación con esas contrataciones temporales.

**SEGUNDO.-** El artículo 10 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público define la figura de los funcionarios interinos:



*“1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:*

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.*
- b) La sustitución transitoria de los titulares.*
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.*
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses”.*

**El art. 23 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del Empleo Público de Galicia,** regula en términos semejantes esta vinculación, salvo en el caso de la ejecución de programas de carácter temporal y de duración determinada que no respondan a necesidades permanentes de la Administración, en cuyo caso el plazo máximo de duración de la interinidad se hará constar expresamente en el nombramiento y no podrá ser superior a tres años, ampliables hasta doce meses más si lo justificara la duración del correspondiente programa.

**El apartado 2 del art. 25** de la norma autonómica indica que el cese del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas que determinan la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.*
- b) Amortización del puesto que ocupe.*
- c) Adscripción provisional al puesto de personal funcionario de carrera o provisión definitiva del puesto por personal funcionario de carrera.*
- d) Transcurso del plazo máximo de duración del nombramiento.*
- e) Incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.*
- f) Reincorporación de la persona titular del puesto, en el supuesto de sustitución transitoria de esta.*

Y este precepto termina señalando, en su tercer apartado, que el cese del personal funcionario interino no da lugar a indemnización, excepto en los casos en los que a causa del mismo la persona cesada no haya podido hacer efectivo su derecho a vacaciones en los términos previstos por el art. 132 de la presente ley.

Como ya se ha expuesto en diversas sentencias dictadas por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Vigo esta normativa estatal y autonómica ha de interpretarse conforme a la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

A tenor de la cláusula 1 del Acuerdo marco, éste tiene por objeto mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

La cláusula 2, punto 1, del Acuerdo marco dispone que se aplica a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro.

La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco dispone: *“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 de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.*

En la Sentencia del TJCE de 13.9.2007 se definió el término “razones objetivas” (ap. 57 y 58): dicho concepto no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un 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. Bien al contrario, el referido concepto requiere que la desigualdad de trato controvertida 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.

En la Sentencia de 22.12.2010 se agregó que 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.

Avanzando aún más, las Sentencias de 14.9.2016 expresaron que tampoco la inexistencia de disposiciones en la normativa nacional relativas a la concesión de una indemnización por finalización de un contrato de trabajo de interinidad puede constituir, por sí sola, tal razón objetiva en los términos plasmados en el Acuerdo.

Ocurre que, como recuerda la Sentencia de la Sala de lo Contencioso del TSJ Galicia de 11.10.2017, en el concepto comunitario de trabajador no se diferencia entre la relación jurídica privada existente entre un empresario privado y su empleado, y la que deriva de la relación de empleo público, por lo que es uniforme cuando tiene que aplicarlo la jurisdicción social y la contencioso administrativa, constituyendo de ese modo un relevante factor de convergencia, y a la vez, dentro de los empleados públicos, se considera ajena al Derecho europeo la distinción entre funcionarios, estatutarios y laborales.

En la Cláusula Quinta del Acuerdo comunitario se contienen medidas para prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada obligando a los Estados miembros a introducir una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

También les impone determinar en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada: a) se considerarán «sucesivos»; b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

### **TERCERO.- De las Sentencias de 14 de septiembre de 2016 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea**

**I.-Asunto C-596/14 (** ). La prestó servicios desde febrero de 2003 como secretaria en diversas subdirecciones del Ministerio de Defensa al amparo de varios contratos de interinidad. El último contrato de interinidad, celebrado el 17 de agosto de 2005, tenía por objeto sustituir a la Sra. , en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical. Con arreglo al Real Decreto-ley 20/2012, se revocó la dispensa de trabajo de la Sra. , lo que permitió su reincorporación a su puesto de trabajo y la correlativa finalización de contrato de la Sra.

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid determinó, por un lado, que la contratación de la Sra. mediante un contrato de interinidad había cumplido los requisitos exigidos por la normativa nacional en vigor, y, por otro, que la finalización de dicho contrato de trabajo estaba basada en una razón objetiva.

No obstante, se preguntaba si la Sra. tiene derecho a reclamar el pago de una indemnización por la finalización de su contrato. En efecto, en Derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de duración determinada, en la medida en que la indemnización abonada en caso de extinción legal del contrato es de 20 días de salario por año trabajado en el caso de los primeros, mientras que se eleva a sólo 12 días de salario por año trabajado para los segundos. Esta desigualdad es aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de



interinidad, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa.

EL TSJUE señaló que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que el concepto de "condiciones de trabajo" incluye la indemnización que un empresario está obligado a abonar a un trabajador por razón de la finalización de su contrato de trabajo de duración determinada. También establece una prohibición, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de 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.

Declaró que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos, en la medida que, a diferencia de los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido, los trabajadores con contrato de interinidad no tienen derecho a indemnización alguna al finalizar su contrato, con independencia de la duración de los servicios prestados.

Indicó que el propio hecho de que la recurrente ocupara durante siete años consecutivos el mismo puesto de una trabajadora en situación de dispensa de obligaciones laborales vinculada a su condición sindical no sólo permitía concluir que la interesada cumplía los requisitos de formación para acceder al puesto de trabajo de que se trata, sino también que efectuaba el mismo trabajo que la persona a la que reemplazó de forma permanente durante este largo período de tiempo, aplicándosele también las mismas condiciones de trabajo.

En consecuencia, procedía considerar que la situación de trabajador con contrato de duración determinada de la recurrente en el litigio principal era comparable a la de un trabajador fijo. De ahí que concluya que 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 normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

**II.- En el asunto C-16/15 ( )**, el TSJUE recordó que la sustitución temporal de un trabajador para atender necesidades de personal de duración limitada por parte del empleador puede constituir, en principio, una «razón objetiva» en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), de ese Acuerdo marco.

En efecto -expone-, una Administración que dispone de numeroso personal, como el sector de la sanidad pública, es inevitable que con frecuencia sean necesarias sustituciones temporales a causa, en particular, de la indisponibilidad de miembros del personal en situación de baja por enfermedad, de permiso de maternidad o de permiso parental u otras. La sustitución temporal de trabajadores en esas circunstancias puede constituir una razón objetiva en el sentido de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco, que justifica tanto la duración determinada de los contratos concluidos con el personal sustituto como la renovación de esos contratos en función de nuevas necesidades, a reserva del cumplimiento de las exigencias fijadas para ello por el Acuerdo marco. En cambio, no puede admitirse que nombramientos de duración determinada puedan renovarse para desempeñar de modo permanente y estable funciones de los servicios de salud incluidas en la actividad normal del personal estatutario fijo. La observancia de la cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco requiere que se compruebe concretamente que la renovación de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada trata de atender a necesidades provisionales y que una disposición como la controvertida en el litigio principal no se utiliza, de hecho, para cubrir necesidades permanentes y duraderas del empleador en materia de personal.

### III.- Asuntos acumulados C-184/15 y C-197/15 (Sra. y

).

En esta ocasión, el TSJUE recuerda que la cláusula 5 del Acuerdo marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada, sino que deja, en principio, a los Estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido. De ello resulta que el Acuerdo marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos de duración determinada,

Dado que en los casos que allí se analizaban el tribunal remitente ya había apreciado el carácter abusivo de la utilización de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en los dos litigios principales, el Tribunal Europeo pasó a pronunciarse únicamente acerca del carácter apropiado y suficientemente efectivo de las medidas previstas en el Derecho nacional para sancionar los abusos cuya existencia se había observado.

El tribunal remitente había estimado que existía una medida eficaz contra el abuso resultante de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada en lo que respecta a los empleados públicos sujetos al Derecho laboral, dado que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha consagrado el concepto de trabajador indefinido no fijo, con todas las consecuencias que de ello se desprenden en Derecho nacional, en particular, el derecho del trabajador al mantenimiento en su puesto de trabajo.

En cambio, comoquiera que este concepto no es aplicable al personal que presta servicios para las Administraciones públicas en régimen de Derecho administrativo, no existe ninguna medida efectiva para evitar y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos nombramientos de duración determinada en lo que atañe a dicho personal.

La doctrina que, entonces, sienta el Tribunal Europeo en esta sentencia es la siguiente:

1) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, sea aplicada por los tribunales del Estado miembro de que se trate de tal modo que, en el supuesto de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, se concede a las personas que han celebrado un contrato de trabajo con la Administración un derecho al mantenimiento de la relación laboral, mientras que, con carácter general, no se reconoce este derecho al personal que presta servicios para dicha Administración en régimen de Derecho administrativo, a menos que exista una medida eficaz en el ordenamiento jurídico nacional para sancionar los abusos cometidos respecto de dicho personal, lo que incumbe al juez nacional comprobar.

2) Lo dispuesto en el Acuerdo, en relación con el principio de efectividad, debe interpretarse en el sentido de que se opone a normas procesales nacionales que obligan al trabajador con contrato de duración determinada a ejercitar una nueva acción para que se determine la sanción apropiada cuando una autoridad judicial ha declarado la existencia de utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada, en la medida en que de ellas se derivan para dicho trabajador inconvenientes procesales en forma, en particular, de costes, de duración y de normativa de representación procesal, que pueden hacer excesivamente difícil el ejercicio de los derechos que le confiere el ordenamiento jurídico de la Unión.

#### **CUARTO.- Del análisis del caso concreto.**

En este supuesto los nombramientos que vincularon al actor con el Concello de Vigo se ajustaron al apartado 10.1.d) del TREBEP: se hicieron por exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

La finalidad de cada nombramiento, su causa y justificación, en nada repugnaban al ordenamiento jurídico, porque precisamente tal eventualidad (de la insuficiencia de personal de plantilla para cubrir las necesidades del servicio) estaba contemplada.

Como también fue objetivo el motivo de los ceses: la finalización del plazo preestablecido en cada nombramiento.



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN  
DE JUSTICIA

La eventualidad de cubrir necesidades de servicio por acumulación de tareas por medio de un funcionario interino está prevista específicamente en la Ley, y ese exceso de volumen de trabajo no se ha revelado como incierta. Cuestión distinta es que la Administración se hubiese demorado en publicar Ofertas de Empleo Público destinadas a cubrirlas. Pero esta cuestión no es objeto de este recurso ya que lo que aquí se trata es de determinar si la actuación de la Administración fue fraudulenta en perjuicio de la parte demandante.

El artículo 70.1 del Texto Refundido establece que las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

Pero en este proceso no se está enjuiciando un eventual incumplimiento de la Administración de acomodar la reposición de efectivos, la dimensión de su plantilla, su autoorganización en definitiva, a la realidad de las necesidades.

No existe paralelismo alguno con los asuntos C-184/15 y C- 197/15 (Sra. y Sr. ) analizados por el Tribunal Europeo.

Tampoco con el C-16/15 ( ), ya que no existieron en nuestro caso contrataciones concatenadas.

Tampoco alcanza similitud con el caso C-596/14 ( ), por cuanto en él se trataba de sustituir a la persona titular con reserva de puesto que se hallaba realizando otros cometidos; sustitución que se dilató a lo largo del tiempo, evidenciando que las funciones y capacitación entre sustituto y sustituida resultaban análogas.

En este caso, el demandante no estaba cubriendo una vacante ni sustituyendo a un funcionario. Por eso, es inviable pretender que los nombramientos debieran haberlo sido a medio de la aplicación de los apartados a) o b) del art. 10.1 del TRLEBEP: no existía vacante que cubrir, ni tampoco el demandante entró a sustituir a nadie.

Cada acto administrativo de cese fue consentido por el demandante, de lo que se sigue que era ajustado al ordenamiento jurídico, sin que sea de apreciar, por otra parte, la existencia de uso abusivo del nombramiento temporal, que no fue concatenada, sino efectuada en distintos lapsos temporales, como se ha dejado expuesto.

Como tampoco existió protesta con ocasión de cada nuevo nombramiento.

No es dable reconocer el derecho del actor a ser nombrado como funcionario interino con carácter indefinido.

En el presente caso, no existen méritos para “sancionar” (término manejado en la jurisprudencia europea) a la Administración por haber nombrado al demandante para desempeñar funciones en el Concello en determinados períodos de tiempo, ya que ni ha existido desviación de poder, ni se ha disfrazado con su contratación una carencia estructural, ni se han concatenado vinculaciones idénticas sin solución de continuidad.

Por otra parte, como se indica en la resolución impugnada, la figura de los trabajadores indefinidos no fijos es propia del ámbito laboral, no en el funcional, en el que el acceso a la función pública ha de obedecer a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por todo ello procederá la desestimación del recurso en todas sus pretensiones.

**TERCERO:** De conformidad con el **artículo 139 de la LJCA 29/1998**, en la redacción dada por la Ley 37/2011, de 10 de octubre, en primera o única instancia, el órgano jurisdiccional, al dictar sentencia, impondrá las costas a la parte que haya visto rechazadas todas sus pretensiones, salvo que aprecie y así lo razone, que el caso presentaba serias dudas de hecho o de derecho.

El carácter jurídico de la controversia, la inexistencia de un criterio jurisprudencial claro y asentado, y la complejidad de las cuestiones objeto de debate, en las que es admisible un

margen de polémica jurídica razonable y que desborda la mera aplicación reglada de las normas taxativas determinan la improcedencia de la imposición de costas procesales a ninguna de las partes, por la concurrencia de serias dudas de derecho.

## FALLO

Que **DESESTIMO** el recurso contencioso-administrativo presentado por el Letrado D. Jorge Paineira Maciñeira en nombre y representación de D. frente al acuerdo dictado por la Xunta de Gobierno Local del Concello de Vigo de fecha 21 de septiembre de 2017 por el que se desestima, entre otras, la solicitud formulada por el actor de nombramiento como funcionario interino con carácter indefinido hasta tanto no sea posible la cobertura de sus puestos por personal funcionario de carrera o se decida su amortización, recaído en el expediente administrativo nº 30618/220. Confirmando la resolución recurrida y en consecuencia desestimando las pretensiones de dicha reclamación.

Todo ello sin hacer expresa imposición en costas a ninguna de las partes

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer recurso de apelación, que deberá presentarse en este Juzgado en el plazo de quince días contados desde el siguiente a su notificación y del que conocerá la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

Para la interposición de dicho recurso de apelación será necesario la consignación como depósito de 50€ en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado abierta en el Banco de Santander.

Está exenta de constituir dicho depósito la Administración Pública demandada con arreglo al art.1.19ª de la Ley Orgánica 1/2009.

Así por esta mi sentencia lo acuerdo mando y firmo.