



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

Rollo de apelación núm. 480/12

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA  
SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO  
SECCIÓN SEGUNDA

Sentencia número 475/2.014

Ilmos. Sres/as.  
Presidenta  
D<sup>a</sup>. Alicia Millán Herrandis  
Magistrados  
D. Miguel Soler Margarit  
D. Rafael S. Manzana Laguarda

En la Ciudad de Valencia, a ~~veinte~~ <sup>veinte</sup> de julio de dos mil catorce.-

VISTO por este Tribunal, el ~~recurso de apelación~~ <sup>recurso de apelación</sup>, tramitado con el número de rollo 480/2012. interpuesto por

... ~~recurso de apelación~~ <sup>recurso de apelación</sup> núm. 270/2012, de 25/julio, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 3 de Valencia, en el recurso número 107/2012, seguido por los trámites de protección jurisdiccional de derechos fundamentales; y habiendo sido partes en el recurso, los referidos apelantes y como apelados, la GENERALITAT y el MINISTERIO FISCAL; ha sido Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado Don Rafael Salvador Manzana Laguarda, quien expresa el parecer de la Sección.

  
GENERALITAT  
VALENCIANA

ANTECEDENTES DE HECHO

BASE DE DATOS



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

PRIMERO.- Por el Juzgado de instancia se dictó la Sentencia a la que se ha hecho referencia, y cuyo fallo, dispone literalmente: "*Que debo desestimar y desestimo el recurso contencioso administrativo interpuesto por D. Joaquín Morey Navarro, letrado, en nombre y representación de y 49 personas más, contra la Conselleria de Hacienda y Administraciones Públicas representada y defendida por el Abogado de la Generalita Valenciana D<sup>a</sup>. Carmen Belén Díaz Lafuente, en impugnación de la actividad administrativa a la que se refiere el encabezamiento y en su consecuencia debo declarar y declaro que la misma es ajustada a derecho. Con imposición de costas a la parte actora*".

SEGUNDO.- Por el Letrado D. Joaquín Morey Navarro, en la representación acreditada en autos, se interpuso recurso de apelación contra la citada sentencia, y tras efectuar las alegaciones que estimó oportunas, solicitó que se dictase sentencia por la que se revocara el pronunciamiento contenido en la dictada por el Juzgado de Instancia y se acogieran sus pretensiones.

TERCERO.- El Juzgado de instancia proveyó admitiendo el recurso y dio traslado del mismo a la parte apelada para que, en el plazo de quince días, pudiera formalizar su oposición; cumplido este trámite, se remitió a este Tribunal los autos, expediente administrativo y escritos presentados; y una vez recibidos y formado el correspondiente rollo de apelación, se señaló para su votación y fallo el día uno de los corrientes, en cuya fecha tuvo lugar.

En el acto de la deliberación, por el Magistrado Ponente D. Miguel Soler Margarit, se manifestó su disconformidad con el fallo mayoritario de la Sección y se anunció la formulación de Voto Particular frente al mismo, por lo que se encomendó la ponencia al Magistrado D. Rafael Manzanera Aguada.

CUARTO.- En la sustanciación de este proceso se han observado las prescripciones legales.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Los recurrentes, funcionarios interinos al servicio de la Generalitat, impugnan la Resolución de 27/febrero/2012 de la Directora General de Recursos Humanos de la Conselleria de Hacienda y Administración Pública, que en aplicación del Decreto Ley 1/2012, del Consell, de medidas extraordinarias de reducción del déficit público, dispone que su jornada semanal será, con efectos de 1/marzo/2012 y hasta el 31/diciembre/2013, de 25 horas semanales, con un horario de presencia obligada de 9 a 14 horas, salvo en aquellos supuestos en los que proceda un horario especial por razón de la actividad o cuando se encuentren adscritos a centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos o que no sean de índole burocrática, en cuyo caso el horario será el que determine el órgano competente de la Conselleria o entidad autónoma, o el que elabore la dirección del centro; sus retribuciones serán asimismo objeto de la correspondiente reducción proporcional.

GENERALITAT  
VALENCIANA



Solicitan éstos que se declare que dicha Resolución de 27/febrero/2012 es contraria al derecho de igualdad en el acceso a cargos y funciones públicas (arts. 14 y 23.2 CE), por suponer una discriminación por su condición de empleados temporales, y se reconozca su derecho como funcionarios interinos a prestar sus servicios en las mismas condiciones de jornada y retribuciones que los funcionarios de carrera que ocupan idénticos puestos de trabajo, con abono de las diferencias retributivas dejadas de percibir y demás consecuencias administrativas de ello derivadas; igualmente interesan que se declare la inaplicación del art. 3 del DL 1/2012, en virtud del principio de primacía y aplicación directa de la Directiva 1999/70/CE, o subsidiariamente que se plantee la oportuna cuestión de inconstitucionalidad de dicho precepto por vulnerar los arts. 14 y 23.2 CE.

La Sentencia de instancia rechaza sus pretensiones argumentando que la resolución administrativa recurrida es mera aplicación de un Decreto Ley autonómico y que como tal norma, por su rango, no es susceptible de revisión en sede contencioso administrativa, sino ante el Tribunal Constitucional, sin que proceda plantear cuestión de inconstitucionalidad alguna al no albergar la Juez de instancia duda ninguna acerca de su plena constitucionalidad; de otra parte, la vulneración del derecho de igualdad requiere que el término de comparación se plantee con colectivos idénticos, y en el caso que nos ocupa no concurre dicha situación dada la especial naturaleza del personal interino.

Frente a la misma se alzan los apelantes.

**SEGUNDO.-** El análisis de la eventual vulneración de los derechos fundamentales que invocan los recurrentes, requiere valorar en qué términos se lleva a cabo la reducción de jornada cuestionada.

La resolución administrativa recurrida es aplicación del Decreto-Ley 1/2012, de 5/enero, del Consell, de medidas urgentes para la reducción del déficit en la Comunitat Valenciana, que con el objeto de atender a la "necesidad de reducir el actual nivel de déficit público de la Generalitat", adopta entre otras medidas, la reducción de la jornada del personal temporal al servicio de la Generalitat, con la correspondiente disminución proporcional en las retribuciones, advirtiendo en su Preámbulo: "sin que se vean afectados los niveles de prestación de los servicios públicos"; por el contrario, respecto del personal fijo o de carrera "se incluye, a modo de opción, la posibilidad de que este personal acceda a una reducción de jornada, con disminución proporcional de retribuciones, de carácter voluntario y cuya concesión está vinculada a las necesidades del servicio".

Tales previsiones se plasman en su art.3, que dispone que

**"1. Con efectos 1/marzo/2012, la jornada semanal del personal funcionario interino al servicio de la administración de la Generalitat, en los términos en los que la define el art. 4 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, será de 25 horas semanales, con un horario de presencia obligada de 9 a 14 horas, salvo en aquellos supuestos en los que proceda un horario especial por razón de la actividad o cuando se encuentre adscrito a centros de trabajo en que se preste el servicio a turnos o que no sean de indole burocrática, en cuyo caso el horario será el que determine el órgano competente de la Conselleria o entidad autónoma, o el que elabore la dirección del centro y de acuerdo con lo establecido en el Título XI de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en materia de negociación colectiva.**





ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

2. Dicho personal podrá flexibilizar el horario de trabajo en los términos reglamentariamente previstos. La flexibilidad, en ningún caso, supondrá reducción de la jornada laboral, debiendo el empleado recuperar la disposición de dichas horas en cómputo mensual.

3. Las retribuciones del personal afectado por lo dispuesto en los apartados anteriores se reducirán proporcionalmente a la reducción horaria aplicada.

4. No obstante, mantendrá su jornada y retribuciones actuales el personal no docente en centros docentes, personal de centros Servef de empleo, centros de formación e inserción profesional, el personal de emergencias, los destinados en residencias de atención a personas mayores dependientes o con discapacidad, centros de recepción y acogida de menores, centros de reeducación, comedores sociales, centros especializados de atención a mayores, centros de evaluación y orientación de discapacitados.

5. Con carácter excepcional, el Consell podrá autorizar el mantenimiento de la jornada del funcionario interino en aquellos supuestos considerados imprescindibles para el ejercicio de las competencias atribuidas, previo informe motivado del órgano competente en materia de personal al que estuviera adscrito, y el informe favorable de la conselleria que tenga atribuidas las competencias en materia de hacienda.

6. El personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo podrá igualmente solicitar idéntica reducción horaria con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones, siempre que no afecte a las necesidades del servicio, circunstancia que apreciará la subsecretaría u órgano que desempeñe las competencias en materia de personal".

**TERCERO.-** La habilitación normativa de la adopción de tal medida sobre el personal interino, se busca en el art. 16.5 de la Ley autonómica 10/2010, de 9/julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. Este precepto, tras definir en su núm.1 al personal interino, y señalar en el num.2 las circunstancias que pueden dar lugar a su nombramiento, regula los nombramientos en sus núms. 3 y 4, añadiendo en el núm.5 lo siguiente: "5. Cuando las circunstancias de la prestación del servicio así lo requieran, la administración podrá establecer que la relación interina sea a tiempo parcial". Los trámites y requisitos de los nombramientos de contienen en los núms. 6 y 7; en el num.9 se señalan las causas del cese, y culmina el precepto con un criterio de equiparación genérico con el personal de carrera, que formula en los siguientes términos: "10. Al personal funcionario interino le será aplicable, en cuanto sea adecuado a su condición, el régimen general del personal funcionario de carrera".

**CUARTO.-** Llegados al punto de determinar si la decisión adoptada por la Administración, de minorar la jornada y las retribuciones del personal interino, conlleva un tratamiento discriminatorio de este personal respecto de funcionario de carrera, debe tenerse presente la existencia de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28/junio/1999 y las Sentencias del TJUE que la interpretan. El objeto de esta Directiva es la aprobación de un Acuerdo Marco que garantice la igualdad de trato a los trabajadores con contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación. Su la cláusula cuarta dice así: "Principio de no discriminación (cláusula 4): 1. 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



GENERALITAT  
VALENCIANA



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

Esta doctrina ha sido ya aplicada por el Tribunal Supremo, Sala 3ª, que en Sentencia de 7/abril/2011 (rec. 39/2009. Pte: González Rivas, Juan José), ha afirmado:

*“QUINTO.- 1º) Aplicabilidad directa de la Directiva 1999/70 /CE: La Directiva 1999/70 tuvo por objeto la aprobación de un Acuerdo Marco para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación, estableciendo un conjunto de condiciones mínimas que garantizaran la aplicación de estos principios, y que sirvieran a los Agentes Sociales y Gobierno de cada Estado miembro para articular la transposición de tales objetivos contenidos en el Acuerdo marco (así, sentencia de 13 de septiembre de 2007, Asunto C-307/05, Caso del Cerro Alonso, apartado 36; sentencia de 15 de abril de 2008, Asunto C-268/06, Caso Impact, apartado 111; sentencia de 23 de abril de 2009, Asuntos acumulados C-378/07 a C-380/07, Caso Angelidaki y sentencia de 24 de junio de 2010, Asunto C-98/09, Caso Sorge, todas ellas en relación con la norma comunitaria controvertida).*

*2º) Ámbito de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco: Entiende el Tribunal de Justicia que la misma: "prohíbe de manera general y en términos inequívocos cualquier diferencia de trato no justificada objetivamente respecto a los trabajadores con contratos de duración determinada por lo que se refiere a las condiciones de trabajo. De este modo, su contenido es lo suficientemente preciso para que pueda ser invocada por un justiciable y aplicada por el juez (sentencia Impact, antes citada, apartado 60, y de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenkassen Tirols, C-486/08, Rec. p. I-0000, apartado 24)."*

*SEXTO.- Después de sintetizar los criterios más relevantes de la STJUE de 22 de diciembre de 2010 y de directa incidencia en este caso, ha de recordarse, en este punto, que cuando no es posible proceder a una interpretación y aplicación de la normativa nacional conforme con las exigencias del Derecho de la Unión, los órganos jurisdiccionales nacionales y los órganos de la Administración están obligados a aplicarlo íntegramente y a tutelar los derechos que este concede a los particulares, así como abstenerse de aplicar, en su caso, cualquier disposición contraria del Derecho interno (en este sentido, las sentencias del TJUE de 22 de junio de 1989, Costanzo, 103/88, Rec. p. 1839, apartado 33, y de 14 de octubre de 2010, Fuß, C-247/09, Rec. p. I-0000, apartado 63).*

En el mismo sentido, la posterior Sentencia del TS de 8/noviembre/2012 (Cuestión de ilegalidad 1/2012, Pte. José Díaz Delgado, EDJ 2012/249868), declara la ilegalidad de la normativa que regula el régimen retributivo de Magistrados suplentes, Jueces sustitutos y Fiscales sustitutos, en los aspectos que resultan contrarios a la Directiva 1999/70/CE, que es de aplicación directa.

QUINTO.- Sentado lo anterior, debe concluirse que la previsión contenida en el art. 3 del DL 1/2012, supone un tratamiento discriminatorio para los funcionarios interinos recurrentes, desde el momento en que, para “reducir el actual nivel de déficit público de la Generalitat” se les impone una reducción de jornada y correlativa disminución retributiva, sin que se conste la adopción de una medida de similar naturaleza y objeto con relación a los funcionarios de carrera, a los que sólo se les aplica tal medida a través de su opción voluntaria.

No se trata tampoco de una medida vinculada a una reducción del contenido funcional de los puestos de trabajo desempeñados pues se resalta en el Preámbulo del DL 1/2012: “sin que se vean afectados los niveles de prestación de los servicios públicos”-. ni



GENERALITAT  
VALENCIANA



tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas”.

La fecha límite de su transposición al derecho interno era el 10/julio/2001, motivo por el cual, habría desplegado su "eficacia directa vertical", reconocida jurisprudencialmente en aquellos casos en que, habiendo expirado el plazo dado a los Estados para su transposición interna, ésta no se hubiera llevado a cabo, dado que sus mandatos aparecen revestidos de las notas de precisión e incondicionalidad (sentencias TJCE de 14/diciembre/1974, 19/enero/1982 o 3/marzo/1995).

La Sentencia de 22/diciembre/2010 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (recaída en los asuntos acumulados C-444/09 GAVIEIRO GAVIEIRO (ES) y C-456/09 IGLESIAS TORRES (ES), interpretando la antedicha Directiva, resolvió en su fallo:

*“1) Un miembro del personal interino de la Comunidad Autónoma de Galicia, como la demandante en el litigio principal, está incluido en el ámbito de aplicación personal 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, y en el del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de dicha Directiva (...). Así, su apartado 40 dispone: “40.- La definición, a efectos del Acuerdo marco, del concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», formulada en la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan (sentencia Adeghe y otros, antes citada, apartado 56)”. Y concluye en su apartado 44: “Toda vez que es pacífico que la Sra. E. trabajó durante más de 9 años en diversos centros educativos de la Comunidad Autónoma de Galicia como funcionaria interina y que, por otro lado, el litigio principal versa sobre la situación de los funcionarios de carrera comparada con la de los funcionarios interinos, está incluida en el ámbito de aplicación personal de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco”.*

*3) La mera circunstancia de que una disposición nacional como el artículo 25, apartado 2, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, no contenga ninguna referencia a la Directiva 1999/70 no excluye que dicha disposición pueda ser considerada una medida nacional de transposición de esta Directiva al Derecho interno. (...)*

*5) A pesar de la existencia en la normativa nacional que transpone la Directiva 1999/70 al Derecho interno de una disposición que reconoce el derecho de los funcionarios interinos al pago de trienios, pero que excluye la aplicación retroactiva de ese derecho, las autoridades competentes del Estado miembro de que se trata están obligadas, en virtud del Derecho de la Unión y en relación con una disposición del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, dotada de efecto directo, a conferir a este derecho al pago de trienios efecto retroactivo desde la fecha de expiración del plazo impartido a los Estados miembros para la transposición de esta Directiva al Derecho interno”.*

En definitiva, la Directiva es de aplicación a los funcionarios interinos, y los derechos que la misma establece tienen efecto directo en los Estados miembros, con independencia de los que establezcan al respecto sus normas internas, una vez transcurrido el plazo de su transposición.





que afecte a determinadas unidades administrativas excedentarias, sino que se aplica con carácter general al “*personal funcionario interino al servicio de la administración de la Generalitat*”.

Para justificar tal reducción, se invoca una particular interpretación del art. 16.5 de la Ley autonómica 10/2010 (“*Cuando las circunstancias de la prestación del servicio así lo requieran, la administración podrá establecer que la relación interina sea a tiempo parcial*”), cuya operatividad viene restringida a los supuestos en que lo requieren las circunstancias de la prestación del servicio –y no razones de contención del déficit–; pero es que, en todo caso, si tal prestación a tiempo parcial podía encontrar justificación en los supuestos del nombramiento inicial del funcionario interino, no la encuentra una vez llevado a cabo tal nombramiento, pues conlleva una alteración del régimen de prestación de servicios que vulnera el principio general de equiparación con el funcionario de carrera consagrada en el núm. 10 del propio precepto (“*Al personal funcionario interino le será aplicable, en cuanto sea adecuado a su condición, el régimen general del personal funcionario de carrera*”).

En cualquier caso, con dicha interpretación del citado precepto de la Ley autonómica, se produce un efecto discriminatorio del trabajador temporal prohibido por la Directiva 1999/70, por lo que, como señala la precitada STS de de 7/abril/2011 (rec. 39/2009): “*cuando no es posible proceder a una interpretación y aplicación de la normativa nacional conforme con las exigencias del Derecho de la Unión, los órganos jurisdiccionales nacionales y los órganos de la Administración están obligados a aplicarlo íntegramente y a tutelar los derechos que éste concede a los particulares, así como abstenerse de aplicar, en su caso, cualquier disposición contraria del Derecho interno*”.

La aplicación directa de las previsiones no discriminatorias del trabajador temporal contenidas en la Directiva, frente a las previsiones del derecho autonómico que invoca la Administración, excluye cualquier planteamiento de cuestión de inconstitucionalidad sobre las normas internas controvertidas.

De conformidad con lo anteriormente razonado, debe declararse vulnerado el derecho de igualdad de trato de los recurrentes en el desempeño de sus funciones públicas (arts. 14 y 23.2 CE), y restablecerseles el derecho vulnerado, lo que comporta la anulación de la reducción de jornada impuesta y de la correlativa minoración retributiva, con la percepción de los haberes dejados de percibir y demás consecuencias administrativas vinculadas a este pronunciamiento.

SEXTO.- De conformidad con lo establecido en el art. 139.2º LJCA, no procede imponer las costas de esta alzada.

VISTOS los preceptos legales citados por las partes, concordantes y demás de general aplicación.

F A L L A M O S

Se estima el recurso de apelación interpuesto por [REDACTED]





ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

), contra la Sentencia num. 270/2012, de 25 de julio, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 3 de Valencia en el recurso número 107/2012, seguido por los trámites de protección jurisdiccional de derechos fundamentales, cuyo pronunciamiento se revoca, dictando otra en su lugar por la que con estimación del recurso contencioso administrativo interpuesto por aquéllas contra la Resolución de 27/febrero/2012 de la Dirección General de Recursos Humanos de la Generalitat, se declara que ésta vulnera el derecho de igualdad de trato de los recurrentes en el desempeño de sus funciones públicas (arts. 14 y 23.2 CE), por lo que se decreta su nulidad y se reconoce como situación jurídica individualizada de los recurrentes el restablecimiento de su derecho vulnerado, lo que comporta la anulación de la reducción de jornada impuesta y de la correlativa minoración retributiva, con la percepción de los haberes dejados de percibir y demás consecuencias administrativas vinculadas a este pronunciamiento.

No procede hacer imposición de costas en ninguna de las instancias.

A su tiempo devuélvase los autos, con certificación literal de esta Sentencia, al Juzgado de procedencia para su ejecución y cumplimiento.

Así por esta nuestra Sentencia, de la que se unirá certificación al rollo de apelación, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



GENERALITAT  
VALENCIANA



Voto particular que formula el Magistrado Miguel Soler Margarit



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

Se disiente de la Sentencia estimatoria del recurso de apelación por las siguientes razones:

Primera. Porque el trato discriminatorio estimado se alegó en un procedimiento especial, cual es el de protección de derechos fundamentales por vulneración de los arts. 14 y 23.2 de la Constitución, impropio para cuestionar y decidir sobre las distintas interpretaciones de la previsión del art. 16.5 de la Ley 10/2010, respecto a si a su amparo podía acordarse la reducción de jornada y consiguiente retributiva del personal interino de que se trata, lo cual, a mi entender es propio de un juicio de legalidad ordinaria aunque tal precepto legal permita la relación interina a tiempo parcial por razón de las circunstancias de la prestación del servicio, entre las que podría considerarse la imposibilidad de su financiación por a causa del déficit público.

Segunda. Porque el art. 3 del Decreto Ley 1/2012, no sólo reduce la jornada semanal del personal interino y sus retribuciones (1 y 3) sino que, además, y aparte de la opción que concede al personal funcionario de carrera y laboral fijo (6), mantiene la jornada para el personal que presta determinados servicios (4) y, con carácter excepcional prevé la posibilidad de autorizar el mantenimiento de la jornada del personal funcionario interino en los supuestos considerados imprescindibles para el ejercicio de las competencias atribuidas (5), lo que apunta a la consideración de las necesidades del propio servicio y no sólo al carácter del personal que lo presta.

Tercera. Porque, si bien es cierto que la razón de la reducción de que se trata es la minoración del déficit público, ante la indiscutida situación de crisis económica, y, por tanto, la necesidad de reducción, entre otros aspectos, de la financiación del servicio público, la aplicación directa de la cláusula 4 de la Directiva 1999/70 no es tan nítida en este caso por la concurrencia de razones objetivas justificativas del trato diferente del personal interino, teniendo en cuenta que el régimen estatutario del personal funcionario de carrera y laboral fijo no permite aplicar análoga reducción.

Cuarta. Porque la duda suscitada respecto a la aplicación directa de la Directiva exigía, de considerar la existencia de un tratamiento discriminatorio, a plantear cuestión de inconstitucionalidad del art. 3.1 de Decreto-Ley, por posible vulneración de los arts. 14 y 23.2 de la Constitución, cuya relevancia es evidente para resolución del recurso.

Por ello, debió o desestimarse el recurso o, en su caso, suscitar la duda de constitucionalidad del art. 3.1 del Decreto-ley 1/2012, para de la decisión sobre su conformidad o no con el derecho de igualdad (arts. 14. 23.2) poder apreciar la vulneración del derecho fundamental.

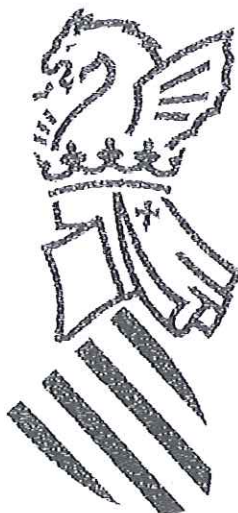
GENERALITAT  
VALENCIANA

Valencia a 9 de julio de 2014



ADMINISTRACION  
DE JUSTICIA

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente de la misma, estando constituido el Tribunal en audiencia pública, de lo que, como Secretario de éste, doy fe.



  
GENERALITAT  
VALENCIANA