



Roj: **STS 821/2019** - ECLI: **ES:TS:2019:821**

Id Cendoj: **28079130042019100073**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **08/03/2019**

Nº de Recurso: **2751/2017**

Nº de Resolución: **304/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ANTONIO JESUS FONSECA HERRERO RAIMUNDO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ BAL 198/2017,**
ATS 11693/2017,
STS 821/2019

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección Cuarta

Sentencia núm. 304/2019

Fecha de sentencia: 08/03/2019

Tipo de procedimiento: R. CASACION

Número del procedimiento: 2751/2017

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 26/02/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Jesus Fonseca-Herrero Raimundo

Procedencia: T.S.J.ILLES BALEARIS SALA CON/AD

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Josefa Oliver Sánchez

Transcrito por: MMC

Nota:

R. CASACION núm.: 2751/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Jesus Fonseca-Herrero Raimundo

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Josefa Oliver Sánchez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección Cuarta

Sentencia núm. 304/2019

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Segundo Menendez Perez, presidente

D. Pablo Lucas Murillo de la Cueva



D^a. Celsa Pico Lorenzo

D. Antonio Jesus Fonseca-Herrero Raimundo

D. Jose Luis Requero Ibañez

En Madrid, a 8 de marzo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación núm. 2751/2017, interpuesto por doña Eva , doña Felicísima , doña Flora y doña Francisca , representados por la Procuradora de los Tribunales doña Almudena Gil Segura y asistidos por la Letrada doña María Canudas Pujol, contra la sentencia dictada el día 28 de marzo de 2017 por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Las Islas Baleares, recaída en el recurso contencioso administrativo 24/2016 .

Comparece como parte recurrida la Comunidad Autónoma de Las Islas Baleares, representada y defendida por Letrada de sus Servicios Jurídicos.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio Jesus Fonseca-Herrero Raimundo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El presente recurso de casación se interpuso por doña Eva , doña Felicísima , doña Flora y doña Francisca contra la sentencia dictada el día 28 de marzo de 2017 por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Las Islas Baleares , sentencia que desestimaba el recurso contencioso administrativo interpuesto por la citada parte contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de 20 de noviembre de 2015 por el que se ratificaba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales del 12 de noviembre anterior y el Acuerdo del Comité Intercentros del día 16 de mismo mes y año, por los que se aprobaban las bases para reactivar la carrera profesional del personal funcionario y laboral de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma y se remodelaba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015.

SEGUNDO.- Preparado el recurso en la instancia y emplazadas las partes para comparecer ante esta Sala, por auto de 11 de diciembre de 2017 , la Sección de Admisión de esta Sala acuerda:

" **Primero.** - Admitir a trámite el recurso de casación preparado por la representación procesal de Eva , doña Felicísima , doña Flora y doña Francisca contra la sentencia número 133/2017, de 28 de marzo, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears .

Segundo. - Precisar que la cuestión en la que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es si la carrera profesional horizontal ha de ser considerada "condiciones de trabajo" a efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicables a los funcionarios interinos y al personal laboral no fijo y, en su caso, determinar si existe o no discriminación en aquellos supuestos en que dicho personal quede excluido de la posibilidad de realizar dicha carrera horizontal. Y ello desde la óptica 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 la normativa nacional correspondiente.

Tercero. - Identificar como normas jurídicas que, en principio, han de ser objeto de interpretación, la contenida en el artículo 14.c) EBEP , en relación con la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, así como otros preceptos concordantes que resulten de aplicación."

TERCERO.- Notificada la anterior resolución a las partes personadas y dentro del plazo fijado en el art. 92.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio , reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (en adelante, LJCA), la representación procesal la parte recurrente, mediante escrito registrado el 30 de enero de 2018, interpuso recurso de casación en el que, tras exponer los argumentos jurídicos que sustentan su recurso, termina solicitando de este Tribunal que " case y anule totalmente la sentencia recurrida y se pronuncie de conformidad con los motivos del presente recurso, estimando íntegramente el presente recurso contencioso administrativo interpuesto declarando no ajustada a derecho la Disposición impugnada en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación y en cuanto a su exclusión del personal funcionario interino y personal laboral no fijo, con todas las consecuencias inherentes, se declare el derecho de las recurrentes al reconocimiento de la carrera profesional de igual modo que al resto de funcionarios de carrera y personal laboral fijo de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, se condene a la demandada a abonar las cantidades correspondientes por dicho concepto, más los intereses legales devengados y con carácter retroactivo al inicio del pago del resto de personal funcionario y laboral, con imposición de costas a la Administración " .



CUARTO.- Conferido traslado de la interposición del recurso a la parte recurrida, con fecha 11 de abril de 2018 su representación procesal presenta escrito de oposición solicitando se dicte " SENTENCIA por la que lo **DESESTIME** íntegramente el recurso presentado, y en su consecuencia, determine que la carrera profesional horizontal no puede ser considerada "condiciones de trabajo", por lo que no se vulnera el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada ni se vulnera la Directiva 1999/70/CE. "

QUINTO.- Evacuados los trámites, y de conformidad con lo previsto en el art. 92.6 de la LJCA , al considerar innecesaria la celebración de vista pública, se declararon conclusas las actuaciones, señalándose para votación y fallo del recurso el día 26 de febrero de 2019, fecha en que tuvo lugar dicho acto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se impugna en este recurso la sentencia dictada el día 28 de marzo de 2017 por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Las Islas Baleares .

Esta sentencia desestimaba el recurso contencioso administrativo interpuesto por la parte hoy recurrente contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de 20 de noviembre de 2015 por el que se ratificaba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales del 12 de noviembre anterior y el Acuerdo del Comité Intercentros del día 16 de mismo mes y año, por los que se aprobaban las bases para reactivar la carrera profesional del personal funcionario y laboral de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma y se remodelaba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015.

La sentencia de la Sala Territorial, tras resaltar que los actores eran funcionarios interinos (la primera) o personal laboral temporal (las otras tres) de diversa y diferente antigüedad, hace cita de otras sentencias anteriores que ha dictado sobre la misma materia y resalta que " la cláusula 4ª del Acuerdo marco de la Directiva 1999/70, titulada "Principio de no discriminación" establece en su apartado 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 tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas".

La cláusula 4ª del Acuerdo marco de la Directiva 1999/70 de aplicación directa ante los Tribunales por la primacía del derecho comunitario, impone, por lo que respecta a las condiciones de trabajo y a los criterios de antigüedad relativos a las condiciones de trabajo, la prohibición de tratar 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 (sentencias de TJUE de 14 de septiembre de 2016 asunto C- 596/2014 , Auto del TJUE de 21 de septiembre de 2016 , asunto C - 631115 , sentencia del TJUE de 15 de abril de 2008, asunto C-268/2006 y sentencia TJUE de 8 de septiembre de 2011 asunto 0- 177/2010)] No obstante debe remarcar que dicha disposición establece también una reserva relativa a las justificaciones basadas en razones objetivas.

Pues bien, a la luz de esa Directiva 1999/70 y de la Jurisprudencia comunitaria, debemos valorar si el Acuerdo impugnado en autos, que reconoce el derecho a la carrera profesional sólo a los funcionarios de carrera y al personal laboral fijo, o sea, el que ha sido seleccionado por la Administración con arreglo a los principios de igualdad, mérito y capacidad, vulnera dicha Directiva y Jurisprudencia como así lo entiende la parte recurrente. O, dicho de otra forma, si el acuerdo adoptado quebranta la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco y jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en virtud de la cual la mera naturaleza temporal de una relación laboral, sin que exista ninguna justificación por razones objetivas, no basta para justificar una diferencia de trato entre trabajadores en lo que atañe a las condiciones de trabajo."

A continuación, la Sala desarrolla la argumentación que determinará el sentido de su decisión: "Para ello debemos analizar si la carrera profesional forma parte de lo que la Jurisprudencia señala como "condiciones de trabajo", concepto que puede definirse como el conjunto de obligaciones y derechos que regulan las relaciones de trabajo en el ámbito de la función pública.

A tal efecto la ley 7/2007 de 12 de abril nos dice en su artículo 16-3 a) que la carrera horizontal consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17, y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto. Así las cosas, la carrera profesional horizontal es una forma de progresión del funcionario de carrera o del personal laboral fijo, cuya progresión tiene como efecto un aumento de sus complementos retributivos. Esa progresión personal profesional no depende sólo de la ocupación de un puesto de trabajo determinado como sucede con la promoción interna o la carrera profesional vertical, sino que en ella entra en juego la



evaluación del desempeño de sus funciones, su formación y otros méritos que en cada caso se determinen. En definitiva, mediante el sistema de carrera profesional horizontal se trata de potenciar la carrera profesional del empleado público, pero sin que esa progresión interfiera en la organización de la Administración.

En los acuerdos alcanzados en el seno del Comité Intercentros, de día 4 de mayo de 2015 y en el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales de esa misma fecha, se define la carrera profesional horizontal como "el derecho de los empleados públicos a progresar profesionalmente, de manera individualizada, en su carrera administrativa sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumplan los requisitos y las condiciones que se establezcan en la ley de función pública y en sus normas de desarrollo relativas a la carrera profesional horizontal".

Al tratarse de una progresión profesional la carrera profesional horizontal no está incluida dentro del concepto de "condiciones de trabajo". Como indica el Auto del TJUE de 21 de septiembre de 2016 " el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en las "condiciones de trabajo" en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es precisamente el del empleo, es decir, la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario (sentencia de 12 de diciembre de 2013 asunto, C-361/12 , EU:C:2013:830 , apartado 35)." La carrera profesional horizontal tiene un carácter voluntario, ya que depende de la voluntad del empleado público decidir si se incorpora a ella y el ritmo de progresión tal y como lo reconoce el Acuerdo de 4 de mayo de 2015 en su punto 4°. Y uno de los efectos que produce esa progresión tiene carácter retributivo, pero desde luego no forma parte esa progresión profesional de lo que es el empleo o las condiciones de trabajo concertadas que rigen la relación laboral establecida entre el empleado público y la Administración. En definitiva, la carrera profesional horizontal es una progresión profesional que depende exclusivamente de la voluntad del empleado público.

Por ello, estando excluida del concepto de condiciones de trabajo, ya no le afecta la cláusula 4 del Acuerdo marco de la Directiva 1999/70 ni contraviene la Jurisprudencia comunitaria citada, y además tampoco constituye una quiebra del principio de igualdad como ha proclamado el Tribunal Constitucional, porque existe causa objetiva que justifica esa exclusión, dado que esos colectivos de empleados públicos carecen del requisito de permanencia o estabilidad y no han accedido a la función pública bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, por lo que no pueden iniciar una progresión en la Administración a través de la carrera profesional. Todo ello sin perjuicio claro está de que, si esos empleados accedieran a la función pública a través del proceso selectivo correspondiente y bajo los criterios de igualdad, mérito y capacidad, nada obstaría a que el tiempo de trabajo previamente prestado en situación de interinidad o de temporalidad, pudiera ser tomado en cuenta para la valoración de los años de permanencia necesarios para acceder a los diferentes escalones de su carrera profesional, Pero no es contrario a derecho que para iniciar esa carrera profesional horizontal se exija la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo."

SEGUNDO .- El interés casacional del recurso ha quedado delimitado, a tenor de lo declarado mediante Auto de esta Sala Tercera (Sección Primera) de 19 de enero de 2018 , indicando que:

1º) La cuestión en la que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia es si la carrera profesional horizontal ha de ser considerada "condiciones de trabajo" a efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicables a los funcionarios interinos y al personal laboral no fijo y, en su caso, determinar si existe o no discriminación en aquellos supuestos en que dicho personal quede excluido de la posibilidad de realizar dicha carrera horizontal.

2º) La resolución de la cuestión suscitada precisa Identificar como normas jurídicas que, en principio, han de ser objeto de interpretación, las contenidas en los artículos 8 , 9 , 10 , 16 , 17 , 18 , 20 , 22 y 24 del TREBEP, en relación con la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 , relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, así como los artículos 8 , 9 , 40 , 41 , 43 y 44 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y otros preceptos concordantes que resulten de aplicación.

TERCERO .- La problemática suscitada en este recurso ha sido analizada y resuelta ya en sentencias dictadas por esta misma Sala y sección.

Concretamente en sentencias de 18 de diciembre de 2018 (recurso de interés casacional 3723/2017), de 25 de febrero de 2019 (recurso de interés casacional 4336/2017) y, en lo que atañe concretamente a la regulación de la Comunidad Autónoma de Las Islas Baleares, en sentencia de 6 de marzo de 2019 (recurso de interés casacional 2595/2017). Esta sentencia conoce de la impugnación de Acuerdos de similar contenido pues afecta a los que ahora se viene a remodelar: el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015.



Por razones de seguridad jurídica y efectiva tutela judicial vamos a reiterar los argumentos desplegados en ésta última, donde llegamos a estimar el recurso deducido contra la decisión de la Sala de instancia, que fueron éstos:

" **QUINTO.-** *El juicio de la Sala. La carrera profesional forma parte de las condiciones de trabajo.*

Sobre la cuestión que para la Sección Primera reviste interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia ya hemos tenido la ocasión de pronunciarnos en nuestra sentencia n.º 1796/2018, de 18 de diciembre (casación n.º 3723/2017). Aunque entonces se suscitó a propósito del personal estatutario no fijo de los Servicios de Salud, habida cuenta de la semejanza que existe entre el régimen jurídico que para ellos sienta, en el aspecto controvertido, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, con el que contiene el Estatuto Básico del Empleado Público, entendemos que las conclusiones allí alcanzadas son trasladables a este litigio en el que se trata de personal funcionario interino y laboral temporal de la Administración de las Islas Baleares.

Por tanto, a continuación, recogeremos los argumentos que nos llevaron a considerar que la carrera profesional forma parte de las condiciones de trabajo y que, en consecuencia, no procede excluir de ella al personal no permanente que se encuentra en la situación de las recurrentes. Y concluiremos, también, con la estimación del recurso de casación, la anulación de la sentencia y la estimación del recurso contencioso-administrativo.

Al proceder de este modo, observamos, al igual que en los recursos de casación n.º 1805 y 4336/2017, deliberados y votados en la misma fecha que éste, los principios de igualdad en la aplicación de la Ley y de seguridad jurídica.

En efecto, en aquella ocasión recordamos, en lo que ahora importa, que, según el artículo 16 del Estatuto Básico del Empleado Público "los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional" y que la carrera profesional es "el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad" y que la carrera profesional horizontal consiste "en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto". Observábamos que, a tal efecto, de acuerdo con el artículo 17 b), siempre del Estatuto Básico, se debían valorar "la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño", si bien se podrían incluir también "otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida". Asimismo, evocábamos que (artículo 20.3) las Administraciones Públicas "determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto".

Y, teniendo en cuenta que se debatía sobre el derecho a la carrera profesional de personal estatutario interino de larga duración, advertíamos que seguiríamos el criterio fijado por la Sección Séptima de esta Sala en la sentencia de 30 de junio de 2014 (casación n.º 1846/2013), con arreglo a la cual este tipo de personal no puede ser excluido de la carrera profesional.

En particular, manifestamos:

"En la referida sentencia de 30 de junio de 2014, resaltando las razones de la no contradicción de las previamente dictadas de 23 de mayo de 2011 (casación 4881/2008), de 18 de febrero de 2013 (casación 4842/2011), de 18 de febrero y 29 de febrero de 2012 (casación 1707 y 3744/2009), y de 21 de marzo de 2012 (casación 3298/2009), alguna de las cuáles son opuestas en este recurso por la parte recurrida, admitimos el derecho a la carrera profesional de los estatutarios interinos de larga duración con base (i) en la sentencia del Tribunal Constitucional 203/2000, de 24 de Julio, que considera que serían aquellos que mantienen con la Administración una relación temporal de servicios que supera los cinco años (fundamento de derecho 3º); (ii) en la sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011 (asunto C- 177/2010), que al resolver una cuestión prejudicial en torno a la Directiva 1999/70/CE, exige que se excluya toda diferencia de trato entre los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos comparables de un Estado miembro basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas justifiquen un trato diferente; (iii) y en la sentencia del Tribunal Constitucional 104/2004 que insiste, considerando también la Directiva 1999/70/CE, en que "toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida".

Además, para reafirmar la conclusión indicada, recogimos la argumentación del auto de 22 de marzo de 2018 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, dictado en el asunto C- 315/1, originado por una cuestión



prejudicial planteada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 2 de los de Zaragoza, en un procedimiento referido a la exclusión de la carrera profesional horizontal de una funcionaria interina de la Universidad Pública de Zaragoza.

En concreto, subrayábamos que el Tribunal de Justicia, tras recordar que se pronuncia mediante auto en virtud del artículo 99 de su Reglamento, en razón de que entiende que podía resolver a partir de decisiones anteriores – auto de 21 de septiembre de 2016 (caso Álvarez Santirso) asunto C-631/15 , apartado 26, y jurisprudencia citada– y destacar que la situación de la funcionaria interina está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70/CE por tener un contrato de duración determinada durante un periodo superior a cinco años, afirma, según resume nuestra sentencia n.º 1796/2018 :

"1.º) que la participación en un sistema de carrera profesional y las consecuencias económicas derivadas de ella están incluidas en el concepto "condiciones de trabajo" de la cláusula 4 del Acuerdo Marco incorporado a la citada Directiva 1999/70 referida al principio de no discriminación, ello (i) porque incorporando un principio de Derecho social de la Unión no puede ser interpretado de manera restrictiva; (ii) porque el criterio básico que debe utilizarse para ello es el del empleo, es decir, el de la relación de trabajo entre el trabajador y su empresario; (iii) porque el sistema de carrera diseñado por la Universidad tiene por objeto incentivar la progresión profesional y retribuir la calidad del trabajo, la experiencia y conocimientos adquiridos, y el cumplimiento de los fines y objetivos de la Universidad, reconociendo y tomando en cuenta, para ello, la actividad previa y los méritos contraídos en el desempeño profesional del personal; y, (iv) porque la circunstancia de que el sistema de carrera y sus consecuencias estuvieran ineludiblemente vinculados a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo no puede enervar la conclusión de que ese sistema presenta una vinculación con la relación de servicios entre un trabajador y su empleador -puntos 41 a 54-.

2.º) que ante la evidente diferencia de trato que establece el sistema de carrera diseñado entre, por un lado, los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo y, por otro, los funcionarios interinos y el personal laboral temporal que prestan servicios en el marco de una relación de servicio de duración determinada, ello en la medida que excluye a los segundos de la carrera profesional horizontal que reserva para los primeros, será preciso examinar si la situación de unos y otros son comparables y si, en tal caso, existe una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, que justifique la diferencia de trato observada. -puntos 55 a 76-".

También recogíamos en la sentencia n.º 1796/2018 que, a este respecto, el Tribunal de Justicia afirma:

"a) que para la comparación entre ambos tipos de trabajadores habrá que partir (i) del concepto de "trabajador con contrato de duración indefinida comparable" de la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70, caracterizado por realizar un trabajo idéntico o similar en el mismo centro de trabajo y tomando en consideración su cualificación y las tareas que desempeña; (ii) de que para precisar si se realiza un trabajo idéntico o similar deberán comprobarse factores como los citados en las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1 -naturaleza del trabajo, condiciones laborales y de formación-;

b) que si de esa comparación resulta que el único elemento diferenciador es la naturaleza temporal de la relación que vincula al trabajador con su empleador, deberá comprobarse si existe causa objetiva para ello, estableciendo a tal fin los siguientes parámetros: (i) que el concepto de "razones objetivas" de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco de referencia, no permite justificarlo y apreciar la existencia de causa objetiva por el simple hecho de que la diferencia está apoyada en una norma nacional abstracta y general, como una ley o un convenio colectivo. Si eso fuera suficiente se privaría de contenido a los objetivos de la Directiva pues, en lugar de mejorar las condiciones de trabajo y promover la igualdad, se perpetuaría el mantenimiento de la situación desfavorable unida a la contratación de duración determinada; (ii) el concepto "razón objetiva" requiere que la desigualdad de trato esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, a fin de verificar si responde a una necesidad auténtica que permita alcanzar el resultado perseguido y resultando indispensable para ello –en particular, la especial naturaleza de las tareas encomendadas al personal de duración determinada, las características inherentes a ellas, la consecución de objetivos legítimos de política social–".

Esta doctrina del Tribunal de Justicia, decía la sentencia n.º 1796/2018 echaba por tierra todo el planteamiento del escrito de interposición presentado en aquél proceso y ahora debemos decir que produce el mismo efecto respecto de la fundamentación de la sentencia, en la medida en que la exclusión de los funcionarios interinos y del personal laboral temporal viene esencialmente determinada por la naturaleza temporal de su relación de servicio ya que no se ha discutido la identidad del trabajo realizado por las recurrentes con el de los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo. Por tanto, no hay razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato pues, como dijimos entonces y debemos reiterar aquí, se apoya en un aspecto que no guarda relación con elementos precisos y concretos que caracterizan la "condición de trabajo" –carrera profesional horizontal– ni



resulta indispensable para lograr los objetivos que perseguidos por la Administración balear y tampoco para cumplir con los requisitos generales relativos a los servicios prestados que se valorarán en el diseño de esa carrera profesional.

SEXTO.- *El juicio de la Sala. La estimación de los recursos de casación y contencioso-administrativo.*

A los efectos del artículo 93.1 de la Ley de la Jurisdicción , procede, por las razones expuestas, declarar:

(1.º) que la carrera profesional establecida en los acuerdos ratificados por el acuerdo del Consejo de Gobierno de las Islas Baleares de 8 de mayo de 2015 está incluida en el concepto "condiciones de trabajo" de la cláusula 4ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE referida al principio de no discriminación, y a los efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicable a los funcionarios interinos y al personal laboral temporal, al que viene referida la actuación impugnada.

(2.º) que existe discriminación de este personal por condicionarse su participación en la carrera profesional diseñada en el acuerdo recurrido a la circunstancia de haber superado un proceso de ingreso y, por tanto, a la adquisición previa de la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo, ello por no admitirse que ese condicionamiento integre una causa objetiva que justifique la diferencia de trato.

(3.º) que todo ello conlleva la estimación del presente recurso de casación y la anulación de la sentencia impugnada.

(4.º) que supone, asimismo, la estimación del recurso contencioso-administrativo con la consecuencia de declarar contraria Derecho la actuación impugnada en la medida en que excluye a los funcionarios interinos y al personal laboral temporal del régimen de carrera profesional y el reconocimiento del derecho de las recurrentes a esa carrera profesional y a que, de reunir las condiciones establecidas, se les acredite el concepto retributivo previsto con efectos desde que se produjeron para los empleados públicos a los que se les reconoció, más los intereses legales correspondientes."

CUARTO.- Y, dando respuesta a las cuestiones planteadas en el auto de admisión de este recurso de interés casacional, a los efectos del artículo 93.1 de la Ley jurisdiccional , declaramos:

1º) que la carrera profesional, como la establecida en los acuerdos ratificados el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de 20 de noviembre de 2015, está incluida en el concepto "condiciones de trabajo" de la cláusula 4 del Acuerdo Marco incorporado a la citada Directiva 1999/70 referida al principio de no discriminación, y a los efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicable a los funcionarios interinos y al personal laboral temporal, al que viene referida la actuación impugnada.

2º) que existe discriminación de este personal por impedirse su participación en la carrera profesional diseñada en el Acuerdo recurrido a la circunstancia de haber superado un proceso de ingreso y, por tanto, a la adquisición previa de la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo, ello por no admitirse que ese condicionamiento integre una causa objetiva que justifique la diferencia de trato.

3º) que todo ello conllevará la estimación del recurso de interés casacional objetivo interpuesto por doña Eva , doña Felicísima , doña Flora y doña Francisca contra la sentencia dictada el día 28 de marzo de 2017 por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Cataluña , anulándola en el particular recurrido.

4º) que, por todo ello procede la estimación íntegra del recurso contencioso administrativo de la instancia con anulación de la actividad administrativa impugnada en la medida que excluye a los funcionarios interinos y al personal laboral temporal del régimen de carrera profesional, y declarando el derecho de los recurrentes a esa carrera profesional y a que, de reunir las condiciones establecidas, se les acredite el concepto retributivo previsto y con efectos desde que se produjeron para los empleados públicos a los que se les reconoció, más los intereses legales correspondientes.

QUINTO .- De conformidad con el dispuesto en el artículo 93.4 de la LJCA tras la reforma por Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, la sentencia que se dicte resolverá sobre las costas de la instancia conforme a lo establecido en el artículo 139.1 de esta ley y dispondrá, en cuanto a las del recurso de casación, que cada parte abone las causadas a su instancia y las comunes por mitad.

Por ello, se acuerda:

a) no hacer imposición de las costas de la instancia por considerar evidente que el caso presentaba serias dudas de derecho por la dificultad que entraña la cuestión debatida.

b) cada parte abonará, en cuanto a las del recurso de casación, las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad.

**FALLO**

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido de acuerdo con la interpretación de las normas establecida en el fundamento jurídico octavo a las cuestiones de interés casacional planteadas,

1º) **HABER LUGAR** al recurso de casación interpuesto por la representación procesal de doña Eva , doña Felicísima , doña Flora y doña Francisca contra la sentencia dictada el día 28 de marzo de 2017 por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Las Islas Baleares , sentencia que desestimaba el recurso contencioso administrativo 24/2016 , sentencia que anulamos en lo ahora impugnado.

2º) **ESTIMAR** el recurso contencioso administrativo interpuesto por la parte hoy recurrente contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de 20 de noviembre de 2015 por el que se ratificaba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales del 12 de noviembre anterior y el Acuerdo del Comité Intercentros del día 16 de mismo mes y año, por los que se aprobaban las bases para reactivar la carrera profesional del personal funcionario y laboral de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma y se remodelaba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales y del Comité Intercentros de 4 de mayo de 2015. Anulamos tal actuación administrativa, y declaramos el derecho de los recurrentes a la carrera profesional y a que, de reunir las condiciones establecidas, se les acredite el concepto retributivo previsto y con efectos desde que se produjeron para los empleados públicos a los que se les reconoció, más los intereses legales correspondientes.

3º) **HACER** el pronunciamiento en costas en los términos previsto en el fundamento de derecho último.

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 Excmo. Sr. Magistrado Ponente D. Antonio Jesus Fonseca-Herrero Raimundo, estando la Sala celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha, de lo que, como Letrada de la Administración de Justicia, certifico