



Roj: **STSJ AS 3116/2017 - ECLI: ES:TSJAS:2017:3116**

Id Cendoj: **33044340012017102278**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Oviedo**

Sección: **1**

Fecha: **13/10/2017**

Nº de Recurso: **18/2017**

Nº de Resolución: **16/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA PAZ FERNANDEZ FERNANDEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AS 3116/2017,**
STS 972/2019

T.S.J.ASTURIAS SALA SOCIAL

OVIEDO

SENTENCIA: 10016/2017

T.S.J. ASTURIAS SALA SOCIAL

C/ SAN JUAN Nº 10

Tfno: 985 22 81 82

Fax : 985 20 06 59

NIG : 33044 34 4 2017 0000023

Modelo: N02700

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000018 /2017

Procedimiento origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

DEMANDANTE/S D/ña: CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF), CCOO DE ASTURIAS

ABOGADO/A: MARTA MONTESERIN CASARIEGO, NURIA FERNANDEZ MARTINEZ

PROCURADOR/A :

GRADUADO/A SOCIAL :

DEMANDADO/S D/ña: ADMINISTRACION DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS CONSEJERIA ADM. PUBLIC Y PORTV

ABOGADO/A : LETRADO DE LA COMUNIDAD

PROCURADOR/A :

GRADUADO/A SOCIAL :

SENTENCIA Nº 16/17

En OVIEDO, a trece de octubre de dos mil diecisiete.



Habiendo visto la Sala de lo Social del T.S.J de Asturias, compuesta por los Ilmos Sres la Sala de lo Social del T.S.J. de Asturias, formada por los Ilmos Sres. D. FRANCISCO JOSE DE PRADO FERNANDEZ, Presidente, D^a. PALOMA GUTIERREZ CAMPOS y D^a MARIA PAZ FERNANDEZ FERNANDEZ, Magistrados, el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000018/2017, al que se acumuló el 20/2017, siendo Magistrado-Ponente la Ilma. Sra. D^a MARIA PAZ FERNANDEZ FERNANDEZ

EN NOMBRE DEL REY , han pronunciado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El Sindicato COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO contra la ADMINISTRACION DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS en la que exponía los hechos en que fundaba su pretensión, hacía alegación de los fundamentos de derecho que entendía aplicables al caso y finalizaba con la súplica de que, tras su legal tramitación se dicte sentencia en la que se acceda a lo solicitado en el suplico de la demanda.

Asimismo, por el Sindicato CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS se presentó demanda de CONFLICTO COLECTIVO contra la ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS en la que exponía los hechos en que fundaba su pretensión, hacía alegación de los fundamentos de derecho que entendía aplicables al caso y finalizaba con la súplica de que, tras su legal tramitación se dicte sentencia en la que se acceda a lo solicitado en el suplico de la demanda.

SEGUNDO.- Con fecha 28 de junio de 2017 se dicta diligencia de ordenación en los autos 20/17 en los que se acuerda suspender el acto de juicio señalado y dar cuenta a los efectos de una posible acumulación a los seguidos con el número 18/17.

Con fecha 4 de julio de 2017 se dicta diligencia de ordenación en los autos 18/17 en los que se acuerda dar traslado por término de 10 días a las partes intervinientes a los efectos de la acumulación solicitada, mostrando las mismas su conformidad a la acumulación, dictándose finalmente el día 25 de julio de 2017 Auto en cuya parte dispositiva se acuerda acumular al procedimiento de conflicto colectivo 18/17 los autos tramitados con el número 20/17.

Con fecha 28 de julio de 2017 se dictó decreto en el que se acordó, entre otras cosas, citar a las partes para el día 28 de septiembre de 2017, en horas de las 10.15, para el acto de juicio.

TERCERO.- El día señalado, se ha celebrado el acto de juicio, donde la petición final se concreta en los términos expuestos en el suplico de la demanda del Sindicato COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS, con el resultado final que obra en las actuaciones .

CUARTO.- En la tramitación de estos autos se han observado todas las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- La Administración del Principado de Asturias cuenta con una plantilla aproximada de 5.400 trabajadores de naturaleza laboral cuyas relaciones se rigen por el V Convenio Colectivo para el personal laboral del Principado de Asturias publicado en el BOPA de 26 de agosto de 2005 y cuya vigencia, que finalizaba en 2007, se encuentra prorrogada.

Dichos trabajadores prestan servicios en distintas localidades de la Comunidad Autónoma y están representados por distintos comités de empresa por cada Consejería u organismo, donde están presentes los sindicatos CC.OO, UGT, CSIF y USIPA.

SEGUNDO.- El 5 de octubre de 2010 la Mesa General de Negociación -en la que está representado todo el personal estatutario, laboral y funcionario de la Administración demandada- acordó hacer extensiva al personal laboral fijo del Principado la normativa reguladora de la carrera horizontal y evaluación en los mismos términos previstos para el personal funcionario de carrera.

TERCERO.- El presente conflicto colectivo afecta a todo el personal laboral temporal de la Administración del Principado de Asturias que tiene vedado el acceso al sistema de carrera profesional aunque lleve prestando servicios en la misma categoría profesional durante un periodo superior a cinco años.

CUARTO.- El 5 de mayo de 2017 la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) presentó reclamación previa ante la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma, que fue inadmitida por resolución de 31 de mayo al haber quedado suprimida dicha exigencia por la norma



de procedimiento administrativo desde el 2 de octubre de 2016. Planteó también la cuestión a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el personal laboral del Principado de Asturias.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, es preciso señalar que los datos consignados en el relato de hechos probados se obtienen de las alegaciones de las partes y de los documentos aportados, aunque en realidad, los hechos son pacíficos y la controversia que constituye el centro del debate es puramente jurídica.

SEGUNDO.- Los Sindicatos Comisiones Obreras de Asturias (CC.OO) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) presentaron demandas de conflicto colectivo contra la Administración del Principado de Asturias en las que, con distinta redacción pero un mismo objeto, solicitaban el reconocimiento del derecho de los trabajadores temporales de dicha administración incluidos en el ámbito funcional del Convenio Colectivo para el personal laboral del Principado de Asturias a acceder a la carrera profesional y percibir el complemento en los mismos términos y condiciones que el personal laboral fijo declarando nulos cuantos acuerdos o cláusulas nieguen el principio de igualdad y obligando a la administración empleadora a estar y pasar por esa declaración y adoptar las medidas necesarias darle cumplimiento.

Los promotores de las demandas de conflicto -acumuladas para su tramitación en un único procedimiento- fundamentaban su pretensión argumentando, en síntesis, que la denegación del acceso del personal laboral temporal a la carrera profesional carece de justificación objetiva, entraña una clara discriminación prohibida por nuestro ordenamiento jurídico (Art. 14 de la CE) y vulnera la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea basada en la Directiva 1999/1970, de 28 de junio, expuesta, en las sentencias de 22 de diciembre de 2010 y 8 de setiembre de 2011, entre otras.

La administración empleadora se opone a las pretensiones esgrimidas de adverso alegando, en primer lugar, la excepción de inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo. Sostiene que la normativa aplicable supedita el acceso y progreso en la carrera al cumplimiento de requisitos tales como permanencia en la categoría inmediatamente anterior durante cinco años, superación de evaluaciones con una puntuación mínima y acreditación de un periodo de al menos cuatro años sin evaluaciones negativas, requisitos cuyo cumplimiento ha de apreciarse en cada caso y trabajador, lo que a su entender diversifica los intereses en conflicto e impide ventilar la pretensión a través del procedimiento utilizado.

En cuanto al fondo, defiende que su actuación es conforme a la normativa que concreta en: Estatuto Básico del Empleado Público (Arts. 19 , 20 , 21 y 24 a 27), Ley del Principado de Asturias 3/85 de 26 de diciembre de ordenación de la función pública para la regulación de la carrera profesional, Ley 5/2009, de 23 de diciembre, que modificó la anterior, Reglamento que desarrolla la carrera profesional aprobado por Decreto 37/2011, de 11 de mayo y Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación el 5 de octubre de 2010 que extendió la normativa de la carrera al personal laboral fijo del Principado de Asturias.

Menciona el efecto vertical de las Directivas Comunitarias y la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral - Art. 149 1.7 de la Constitución Española - para sostener que la Administración del Principado no tiene porque asumir las consecuencias de la inaplicación de la directiva mencionada en las demandas. Señala que de entender que el Acuerdo es contrario al artículo 14 de la Constitución española, lo que procede es el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad. Alega que existen razones objetivas que justifican la diferencia de trato del personal laboral temporal, entre ellas: la urgencia que motiva su contratación, la inexistencia de procesos selectivos sometidos a los principios de igualdad, mérito y capacidad, o la distinta cualificación. Defiende que la carrera profesional horizontal es un derecho vinculado directamente al desempeño, esencialmente indefinido en el tiempo, a través de la superación de determinadas permanencias en diversos niveles y a la acreditación de formación, docencia, evolución de cumplimiento, etc. y que está enfocada a una relación de servicios fija o indefinida, por razón de la existencia de una relación de estabilidad para acceder a sus niveles y en función de sus objetivos, siendo inadecuada e inviable su aplicación a quienes ocupan puestos de naturaleza temporal y/o eventual en la administración pública.

Finaliza su exposición con cita de sentencias del Tribunal Supremo como la de la Sala de lo Contencioso de 19 de febrero de 2015, o las de 27 de marzo y 27 de abril de 2009, los autos 201 y 202 dictados por el Tribunal Constitucional el 3 de julio 2008, y rechaza la aplicación al supuesto que nos ocupa de la doctrina sentada en algunas resoluciones citadas por los sindicatos accionantes respecto a docentes y personal estatutario, que se rigen por una normativa propia y específica que no cabe extrapolar.

TERCERO.- Con carácter previo, hemos de examinar y resolver la excepción de inadecuación de procedimiento que opone la demandada.



El Art. 153 de la LRJS ha regulado de modo preciso y sistemático qué demandas deberán tramitarse por el procedimiento de conflicto colectivo, de modo que el conflicto deberá afectar en todo caso a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual, por lo que ha asumido los criterios o reglas fuerza de la jurisprudencia, por todas STS 10-12-2009 , RJ 2010\1430, 24-09-2013 (RJ 2013, 7746) , Rec. 80/2012 , y 4 de octubre de 2016 (recurso 232/2015) que ha establecido los requisitos siguientes: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, "entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad". 2) Otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que es el que se actúa a través del conflicto y que se define como "un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros". Por último, aún cuando no se mencione expresamente, como en cualquier otro proceso judicial, se exige la presencia de una situación conflictiva real -"existencia de un conflicto real actual entre las partes"- (STS de 2 de marzo de 1998 (RJ 1998, 2069), Rec. 1.922/1997).

Aplicada la doctrina jurisprudencial expuesta al supuesto ahora examinado, ninguna duda cabe que nos encontramos ante un conflicto colectivo jurídico que responde a las exigencias que establece el artículo 153 de la LRJS . artículo 153 LRJS

Existe un interés homogéneo, el del personal laboral temporal de la Administración del Principado de Asturias, en que se determine si tienen derecho a acceder a la carrera profesional y percibir el complemento correspondiente cuando reúnan los requisitos necesarios para su devengo, en los mismos términos y condiciones en que lo hace el personal laboral fijo al servicio de la Comunidad Autónoma.

En todo caso, y como ha dicho en algunas ocasiones Tribunal Supremo, por ejemplo, en la sentencia de 10 de diciembre de 2.009 (RJ 2010, 1430) (rec. 74/2009) , "... el hecho de que un conflicto colectivo pueda tener un interés individualizable, en el sentido de que lo declarado en él pueda luego concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuada esta modalidad procesal, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación, aquí de una decisión o práctica de la empresa, que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores. Ello es así porque en los conflictos colectivos late un interés individual o plural, en la medida en que la interpretación general ha de afectar necesariamente a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del conflicto, como muestra claramente el artículo 158.3 de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144 y 1563) ..." (actual Art. 160.3 de la LJS).

CUARTO.- Despejado el obstáculo procesal planteado, y como quiera que la cuestión sobre la que versa la litis ya ha sido objeto de análisis y examen por la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia reunida en Sala General, en la sentencia de 13 de junio del presente año -recurso 901/2017, ponente D. José Félix Lajo Gonzalez- no cabe sino remitirnos, por razones de coherencia y seguridad jurídica, a su detallada y exhaustiva fundamentación que manifiesta:

"PRIMERO.- RECURSO INTERPUESTO.

Interpone recurso la trabajadora, -personal laboral temporal contratada como cocinera ayudante de la Administración del Principado de Asturias-, contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº1 de Oviedo, de fecha 6 de febrero de 2.017 , que desestima su demanda de acceso a la primera categoría profesional de la carrera horizontal de los funcionarios del Principado de Asturias, o subsidiariamente a la categoría de entrada de la carrera horizontal, o subsidiariamente para ser evaluada en la carrera profesional en los mismos términos que el resto del personal laboral fijo.

La Consejería de Hacienda y Sector Público del Principado de Asturias demandada ha impugnó el recurso, rechazando que exista discriminación de la trabajadora, y alegando que la "carrera profesional" precisa por su regulación una permanencia de la que carece la demandante; y que en ningún caso procede el acceso a la primera categoría, pues no ha superado los requisitos que recoge la Ley asturiana 3/1985 y el Decreto 37/2011, artículos 5 c), 8.2 , 11 y 12.1 .

SEGUNDO.- CENSURA JURIDICA.

En el único motivo del recurso, y con amparo en el artículo 193 c) LRJS , se denuncia por la trabajadora recurrente infracción de la jurisprudencia del TJUE en materia de contratación temporal, citando en concreto la sentencia 111/16 de 14 de septiembre; alegando que el elemento objetivo para justificar su tratamiento distinto respecto de los trabajadores indefinidos atiende exclusivamente a la duración de la relación laboral, lo que resulta contrario a la cláusula cuarta, apartado I de la Directiva 1.999/70; y que la "vocación de permanencia", de la que se predicen los elementos que definen la carrera profesional, - cumplimiento de objetivos, desarrollo profesional, experiencia, etc...-, concurren en ella que lleva más de 16 años prestando servicios en la misma categoría.



Ha resultado acreditado que la trabajadora recurrente es "personal laboral temporal" de la Consejería de Hacienda del Principado de Asturias, con la categoría profesional de cocinera-ayudante. Su primer contrato fue suscrito el 16 de agosto del año 2000, y el último lo ha concertado bajo la modalidad de interinidad en fecha 31 de marzo de 2015, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, -HP primero-.

La sentencia de instancia rechaza el derecho de la demandante a acceder a la carrera profesional, -por carecer de la condición de trabajadora laboral fija-, atendiendo a la normativa autonómica que la regula. Se cita en el FD primero la Ley 3/85 de 26 de diciembre de Ordenación de la función pública en el ámbito del Principado de Asturias, - artículo 49 bis-, que, en concordancia con lo establecido por el artículo 19 EBEP , establece el requisito de ser funcionario de carrera, y se remite en cuanto al personal laboral a lo que fijen el convenio colectivo y el Estatuto de los trabajadores.

En concreto el apartado 8 del citado artículo 49 bis de la Ley 3/85 establece: La carrera profesional y la promoción del personal laboral de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos públicos y entes públicos se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y se ajustará a lo que se disponga en los correspondientes convenios colectivos de acuerdo con los principios generales establecidos en esta Ley que les sean de aplicación.

En la resolución de 16 de mayo de 2011 de la Consejería de Administraciones Públicas, -Boletín oficial del Principado, de 17 de mayo de 2011, se recoge:

II.-El Acuerdo de 23 de febrero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias por el que se establecen medidas tendentes a la implantación del sistema de carrera horizontal del personal funcionario y laboral. III.-El Decreto 37/2011, de 11 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la carrera horizontal de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias. IV.-El Acuerdo de 5 de octubre de 2010 de Mesa General de Negociación del Principado de Asturias por el que se hace extensiva al personal laboral fijo de la Administración del Principado de Asturias la normativa reguladora de la carrera horizontal y evaluación para el personal funcionario de carrera.

Por tanto, el Acuerdo de cinco de octubre de 2.010 de la Mesa General de Negociación del Principado de Asturias ha extendido al personal laboral indefinido de la Administración del Principado la normativa reguladora de la carrera horizontal y evaluación para el personal funcionario de carrera.

Este es el estado normativo y fáctico de la cuestión. El "personal laboral temporal" que presta servicios en la Administración del Principado tiene vetado por la normativa convencional el acceso a la carrera profesional horizontal, frente al personal laboral indefinido que está equiparado a estos efectos al personal funcional. Ante esta situación la demandante considera que existe una situación discriminatoria debido a su condición de trabajadora temporal, basándose en la normativa comunitaria y la jurisprudencia del TJUE, conclusión que, como veremos a continuación, comparte este Tribunal en pleno.

TERCERO.- RAZONAMIENTO DEL TRIBUNAL RESPECTO DE LA DISCRIMINACION A LA CONTRATACION TEMPORAL.

Partiendo del indiscutido relato de hechos probados, el motivo ha de ser estimado por los motivos jurídico-fácticos siguientes:

A.- La Magistrada de instancia, haciéndose eco de una sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de julio de 2015, RS 1604/2015 , afirma que la exigencia de una relación de carácter indefinido para acceder a la carrera profesional es coherente con la circunstancia de vincularse a un contexto de permanencia indefinida. En dicha sentencia se recoge a su vez la STS de 12 de abril de 2010, RC 1869/2009 , ponente Aurelio Desdentado, que transcribimos parcialmente a continuación:

"La doctrina de la Sala ya ha sido unificada por las sentencias de 27 de febrero de 2009 (recurso 955/08) , 17 de marzo de 2009 (recurso 1507/08) y 21 de abril de 2009 (recurso 2431/08) , 27 de abril de 2009 (recurso 948/08) y 30 de junio de 2009 (recurso 2544/08) y a esta doctrina ha de atenerse la decisión del presente caso. Estas sentencias, con cita de los autos 201 y 202/08 del Tribunal Constitucional , establecen que la retribución reclamada se configura en su regulación convencional como remuneración exclusiva del personal estatutario fijo, lo que -aparte de que su fuente de establecimiento no estaría comprendida en la remisión del contrato- debe relacionarse además, en el presente caso, con la conexión del concepto retributivo controvertido con la carrera profesional. Esta conexión determina que no pueda apreciarse la necesaria identidad en el juicio de igualdad en orden a la proyección de la regla del artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores en el marco de una regulación estatutaria, pues la carrera profesional se liga, como tal, a un contexto de "permanencia indefinida" que no puede darse en un marco temporal al margen de la relación estatutaria o funcional, y



esto es lo que, según las sentencias citadas, diferencia el supuesto del que tuvo solución diferente respecto al complemento de antigüedad a partir de nuestra sentencia de 13 de julio de 2006, pues la antigüedad "no requiere la «permanencia» que es propia de la carrera profesional, sino el mero transcurso de determinado tiempo en la prestación de servicios". Por otra parte, no cabe a estos efectos, aceptar la diferencia que la parte recurrida establece entre promoción profesional y carrera profesional; la carrera profesional es el marco en el que, de conformidad con el artículo 40, se produce la promoción profesional que regula el artículo 34 para el personal estatutario y es obvio que el concepto que aquí se reclama con independencia de su denominación - productividad fija- no tiene la función retributiva propia del complemento que regula el artículo 43.2.c) - rendimiento, interés o iniciativa o participación en programas especiales-, sino otra vinculada a la cuenta de un nuevo sistema de promoción profesional no aplicable al personal temporal.

Sin embargo, este criterio jurisprudencial se encuentra en la actualidad superado, habida cuenta la jurisprudencia del TJUE que interpreta el alcance del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, y a la misma ha de estarse. La propia Sala tercera del TS, en su sentencia nº 402/2017, de fecha ocho de marzo de 2017, RC nº 93/2016, ha equiparado al personal funcionario interino y al personal funcionario de carrera, con base en la Directiva 1999/70, como posteriormente veremos con más detalle.

B.- No debemos olvidar que la demandante, ahora recurrente, presta sus servicios para una Administración pública, que no se rige por el principio de autonomía de la voluntad, sino por el pleno sometimiento a la Ley y al derecho, - artículo 103.1 C.E. -. Por ello, la Administración debe ser extraordinariamente respetuosa con el principio de igualdad y no discriminación, absteniéndose de cualquier atisbo de trato desigual injustificado. El Tribunal Constitucional ha puesto de manifiesto la necesidad de que este especial celo en el respeto al principio de igualdad sea escrupulosamente observado en el seno de los entes públicos.

Como asevera la STS, Social sección 1 del 14 de febrero de 2013 (ROJ: STS 2648/2013 - ECLI:ES:TS:2013:2648) Recurso: 4264/2011 | Ponente: MANUEL RAMON ALARCON CARACUEL, con cita de la jurisprudencia del TC al respecto:

"Doctrina constitucional y la jurisprudencia de esta Sala IV del TS, así como la del TJCE, sobre el diferente alcance del principio de igualdad cuando el empleador es una empresa privada o cuando se trata de una entidad pública, en cuyo caso el principio constitucional de igualdad, entendido en sentido amplio y comprensivo de sus diferentes manifestaciones, tiene mayor juego por cuanto no es necesario que concurra alguna de las circunstancias discriminatorias especificadas en el artículo 14 CE (nacimiento, raza, sexo, etc.) sino que, aun en ausencia de ellas, es exigible la igualdad de trato como una manifestación del principio general de igualdad, independientemente de que exista o no una discriminación en sentido estricto. Y ello es así, especialmente y sobre todo, en los supuestos de desigualdad de trato salarial sin justificación alguna, habida cuenta de ese otro principio general - que, por cierto, no tiene que jugar únicamente en relación con la discriminación entre hombres y mujeres- que se formula así: "a igual trabajo, igual salario" o, más precisamente, "a trabajo de valor equivalente, igual salario".

En efecto, en la STC 161/1991, de 18 de julio, FJ 1, se afirma: "... mientras que en la STC 34/1984 el problema se planteaba en el ámbito de las relaciones entre particulares en el presente caso no es así, ya que el empleador o empresario es la Administración Pública, que en sus relaciones jurídicas no se rige precisamente, por el principio de la autonomía de la voluntad, sino que debe actuar con sometimiento pleno a la ley y al Derecho (art. 103.1 CE) con una interdicción expresa de arbitrariedad (art. 9.3 CE). Así, pues, como poder público que es, está sujeta al principio de igualdad ante la ley que, como hemos declarado, constitucionalmente concede a las personas el derecho subjetivo de alcanzar de los poderes públicos un trato idéntico para supuestos iguales (ATC 233/1983). Aplicando este principio al caso que nos ocupa; hay que concluir que los médicos del Centro de Asistencia Canteres tienen derecho a alcanzar de los poderes públicos, en concreto, del Instituto Catalán de la Salud un trato retributivo idéntico al aplicado a los médicos que están en condiciones iguales a las suyas ".

Esta doctrina -posteriormente reiterada: STC 2 /1998, de 12 enero y STC 34/2004, de 8 de marzo- es asimismo recogida por esta Sala Cuarta del TS. Así, la STS de 8/11/2010 (RCUD 4032/2009) que, tras citar la doctrina constitucional que hemos reseñado, concluye (FD Tercero, párrafos 3 y 4): " 3.- La jurisprudencia social, en el mismo sentido interpretativo, ha destacado (entre otras, STS/IV 26-octubre-2009 -rco 26/2008) que "... es preciso distinguir entre el principio de igualdad y la prohibición de trato discriminatorio ..." y que "Esta distinción tiene ... especial relevancia cuando se trata de diferencias de trato que se producen en el ámbito de las relaciones privadas, pues en éstas, como señala la STC 34/1984, la igualdad de trato ha de derivar de un principio jurídico que imponga su aplicación, lo que no ocurre cuando la desigualdad se establece por una norma del ordenamiento o por la actuación de una Administración Pública (SSTC 161/1991 y 2/1998)". 4.- En el presente caso, partiendo de la existencia de indicios de tal vulneración del derecho a la igualdad a la vista de la expuesta interpretación del Convenio colectivo aplicable y de la concreta actuación empresarial, resulta



que la Administración pública empleadora, a la que incumbía la carga de acreditar el carácter justificado de la diferenciación, no ha acreditado que las diferencias de trato efectuadas entre uno y otro colectivo con trabajo de igual valor, tengan una justificación objetiva y razonable".

Siguiendo esta línea jurisprudencial, aprecia este Tribunal que no existe justificación para que el personal laboral temporal no tenga acceso a la carrera profesional, cuando sí que lo tiene el personal laboral indefinido. El nivel de exigencia que el TC establece en el ámbito de las Administraciones Públicas para garantizar el respeto al derecho a la igualdad no permite el tratamiento dispensado a los trabajadores temporales en este aspecto concreto, pues carece de justificación objetiva y razonable.

En esta misma línea la jurisprudencia del TS va eliminando los tratos discriminatorios hacia los trabajadores temporales en el seno de la Administración. Así, la STS de 28 de marzo de 2017, rec.1664/2015, concede los 20 días de IDP a los trabajadores interinos que ven extinguidos sus contratos, dándoles un trato equiparable a los trabajadores indefinidos que son cesados por causas objetivas, en línea con el derecho comunitario y con la sentencia del TJUE, caso Diego Porras.

La equiparación entre personal funcionario interino y los funcionarios de carrera a efectos retributivos ya está sólidamente establecida por la STS Sala tercera, nº 402/2017, de fecha ocho de marzo de 2017, RC nº 93/2016:

La Sala de instancia se ha explayado acerca de la inexistencia de razones objetivas para que no percibieran determinados complementos retributivos el personal interino de larga duración cuando sí lo percibe el personal funcionario de carrera. Encuentra su apoyo en la cláusula 4, del apartado 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.

Y, justamente, la sentencia impugnada al mencionar la *STC 232/2015, de 5 de noviembre*, cuyo quebranto se invoca, pone de relieve la aplicabilidad de la jurisprudencia del TJUE recaída en los precitados asuntos del Cerro Alonso y Lorenzo Martínez.

Recuerda el Tribunal Constitucional, FJ Sexto, que el Tribunal de Justicia había excluido la condición de funcionario interino como una "razón objetiva" válida para el trato diferente permitido bajo ciertas condiciones por la antedicha cláusula 4.1. de la Directiva 1999/70/CE en lo que atañe a la percepción de "sexenios" por los profesores. También menciona, FJ Primero, que la Sala Tercera del *Tribunal Supremo en Sentencia de 22 de octubre de 2012*, dictada en recurso de casación en interés de la Ley 5303-2011 se había mostrado favorable a la equiparación de los profesores funcionarios interinos con los profesores funcionarios de carrera a estos concretos efectos de reconocimiento del derecho a percibir los llamados "sexenios", o complemento retributivo por formación permanente del profesorado tras la pertinente evaluación.

La aplicación del Acuerdo Marco la ha extendido esta Sala, por razón del principio de no discriminación, a la percepción de trienios por el personal eventual a raíz de la *Sentencia de 21 de junio de 2016*, recurso ordinario 526/2012, tras la cuestión prejudicial resuelta por el TJUE el 9 de julio de 2015 en asunto C-177/2014.

Por tanto la percepción de conceptos retributivos ligados al desempeño de un puesto de trabajo fuere en condición de funcionario de carrera o de interino de larga duración resulta pacífica en el momento presente.

En nuestro caso, no debemos perder de vista el hecho de que detrás de la carrera profesional lo que subyace son "derechos económicos", complementos retributivos, que la actuación de la Consejería demandada pretende conferir al "personal laboral indefinido", excluyendo arbitrariamente al "personal laboral temporal" que reúna los requisitos para lucrarlos.

Puesto que pertenece al ámbito de nuestra comunidad autónoma, debemos también citar la reciente sentencia del TSJ de Asturias, Sala de lo C-A, de fecha 24 de abril de 2017, recurso 50/2017, ponente Julio Gallego, que se hace eco de la sentencia del TS, Sala 3ª, de 8 de marzo de 2017, y además hace suya la jurisprudencia del TJUE, confirmando la sentencia de instancia que reconoce a un "personal estatutario temporal" el derecho a participar en una convocatoria de la carrera profesional del personal de centros sanitarios del Servicio de Salud y a ser evaluado con los efectos que en su caso correspondan:

"El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en particular, el auto de 21 de septiembre de 2016, que refiriéndose a Ley asturiana de Evaluación Docente y sus Incentivos, concluye "la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva, sin que exista ninguna justificación por razones objetivas, la participación en el Plan de evaluación de la función docente y el incentivo que se deriva de ella, en caso de evaluación positiva, únicamente a los profesores cuya relación de servicio es por tiempo indefinido, al ser funcionarios de carrera, excluyendo a los profesores cuya relación de servicio es de duración determinada, al ser funcionarios interinos".



Se aprecia, por consiguiente, que en materia de "carrera profesional" existe en nuestros Tribunales una actitud inequívoca de equiparación entre el personal funcionario interino y los funcionarios de carrera, que no precisa tan siquiera el planteamiento de cuestión prejudicial ante el TJUE, pues el criterio al respecto actualmente resulta diáfano.

Siguiendo esta línea garantista del principio de igualdad, procede que por parte de este Tribunal, haciendo uso de nuestras facultades de control desconcentrado de la aplicación del derecho comunitario, se equipare a la trabajadora temporal demandante con los trabajadores indefinidos de la Administración del Principado, reconociendo su derecho a participar en la "carrera profesional" en las mismas condiciones que los funcionarios de carrera. La aplicación del artículo 15.6 de nuestro ET ya impone esta equiparación, al establecer el principio general de que los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos.

C.- Llegados a este punto, procedemos al examen del derecho comunitario y de la jurisprudencia del TJUE en esta materia, que ha sido el prisma omitido por la sentencia de instancia.

Hemos de partir de la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, titulada «Principio de no discriminación», que 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.»

Téngase presente que esta cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es incondicional y suficientemente precisa para que los particulares puedan invocarla frente al Estado ante un juez nacional (véanse, en este sentido, las sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C444/09 y C456/09, EU:C:2010:819, apartados 78 a 83, y de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C177/10, EU:C:2011:557, apartado 56, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C631/15, EU:C:2016:725, apartado 59).

En el caso que nos ocupa, la actora se encuentra en una situación menos favorable que los trabajadores indefinidos comparables, puesto que no puede acceder a la carrera profesional horizontal, con las negativas consecuencias que ello tiene a efectos retributivos. Esta situación resulta contraria a la cláusula cuarta del Acuerdo Marco transcrita "ut supra", toda vez que la única justificación esgrimida por la parte demandada es la propia condición de trabajadora temporal de la recurrente.

Como afirma la STJUE, de 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14, - Sra. Diego Porras-:

Según reiterada jurisprudencia, el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C177/10, EU:C:2011:557, apartado 65 y jurisprudencia citada).

Según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, 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 (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C444/09 y C456/09, EU:C:2010:819, apartado 55; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C177/10, EU:C:2011:557, apartado 73, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C302/11 a C305/11, EU:C:2012:646, apartado 51).

En consecuencia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C307/05, EU:C:2007:509, apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C444/09 y C456/09, EU:C:2010:819, apartado 54; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C177/10,



EU:C:2011:557 , apartado 72, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C302/11 a C305/11, EU:C:2012:646 , 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 (sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C444/09 y C456/09 , EU:C:2010:819 , apartados 56 y 57; de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C177/10, EU:C:2011:557 , apartado 74, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C302/11 a C305/11, EU:C:2012:646 , apartado 52).

Lo que está haciendo la Administración demandada es precisamente invocar la naturaleza temporal de la relación laboral de la demandante para cercenar su derecho al acceso a la carrera profesional horizontal; y como hemos visto, esta no es ninguna razón objetiva que permita justificar un trato diferenciado desde el prisma de la Directiva 1999/70. No existe ningún criterio objetivo y transparente, - empleando la terminología del TJUE-, que justifique la desigualdad constatada hacia la trabajadora demandante.

Debemos citar también el reciente Auto del TJUE, de 9 de febrero de 2017, c-443/16, Caso Rodrigo Sanz, donde se afirma que la reducción de jornada impuesta a un funcionario interino es contraria a la cláusula 4ª de la Directiva 1999/70, puesto que no existe causa que justifique un tratamiento diferenciado con respecto de un funcionario de carrera. En concreto el Tribunal comunitario asevera:

En relación con la facultad de apreciación de que disponen los Estados miembros para la organización de sus propias Administraciones Públicas, en principio éstos pueden, sin infringir a pesar de ello la Directiva 1999/70 ni el Acuerdo marco, establecer, concretamente, requisitos de antigüedad para acceder a determinados puestos, restringir el acceso a la promoción interna a los funcionarios de carrera y exigirles que demuestren tener una experiencia profesional correspondiente al grupo inmediatamente inferior al que es objeto del proceso selectivo (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C177/10, EU:C:2011:557 , apartado 76, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C302/11 a C305/11, EU:C:2012:646 , apartado 57, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C631/15, EU:C:2016:725 , apartado 53).

Sin embargo, a pesar de la existencia de este margen de apreciación, los Estados miembros deben velar por que tales restricciones, que tienen como consecuencia un trato diferenciado, sean objeto de una aplicación transparente y puedan ser objeto de controles, basados en criterios objetivos, para evitar cualquier exclusión de los trabajadores con contrato de duración determinada sobre la mera base de la duración de los contratos o las relaciones de servicio que justifiquen su antigüedad o su experiencia profesional (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C177/10, EU:C:2011:557 , apartado 77, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C302/11 a C305/11, EU:C:2012:646 , apartado 59, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C631/15, EU:C:2016:725 , apartado 54).

En efecto, aunque las consideraciones de índole presupuestaria puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas que éste desea adoptar, no constituyen en sí mismas un objetivo perseguido por esta política y, por lo tanto, no justifican la aplicación de una normativa nacional que conduce a una diferencia de trato en detrimento de los trabajadores con contrato de duración determinada (véanse, por analogía, las sentencias de 24 de octubre de 2013, Thiele Meneses, C220/12, EU:C:2013:683 , apartado 43, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros, C22/13, C61/13 a C63/13 y C418/13, EU:C:2014:2401 , apartado 110, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Popescu, C614/15, EU:C:2016:726 , apartado 63).

Con arreglo a la jurisprudencia del TJUE es plausible que los estados miembros de la UE establezcan requisitos para acceder a determinados puestos o restrinjan el acceso a la promoción interna; pero esta facultad no puede ser, ni mucho menos, arbitraria, sino que debe estar sustentada en claros criterios objetivos.

La Administración demandada no esgrime, ni por tanto tampoco prueba, ningún criterio objetivo, que es lo que exige el TJUE. Se limita a indicar que la temporalidad de del contrato de la actora es incompatible con la carrera profesional, lo que equivale a esgrimir la propia naturaleza de su contrato como criterio de diferenciación, y ello supone vaciar de contenido la Directiva 1999/70, que persigue la protección de los trabajadores temporales, - mayoritariamente mujeres-.

La forma de acceso al empleo tampoco justifica que la trabajadora temporal demandante tenga cerrado el derecho a la carrera profesional horizontal. No existe una discriminación inversa contra los funcionarios, que



han adquirido su plaza a través de la superación de una oposición. Como se afirma por el TJUE en su sentencia de 18 de octubre de 2012 caso Valenza :

En el caso de autos, por lo que se refiere al objetivo alegado, consistente en evitar que se produzcan discriminaciones inversas contra los funcionarios contratados tras haber superado una oposición, es preciso observar que, si bien tal objetivo puede constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 y/o 4, del Acuerdo marco, dicho objetivo no puede, en cualquier caso, justificar una norma nacional desproporcionada, como la del litigio principal, que excluye por completo y en cualquier circunstancia que se tomen en consideración todos los períodos de servicio prestados en el marco de contratos de trabajo de duración determinada para determinar su antigüedad en el momento de su contratación con carácter indefinido y, por tanto, su nivel de retribución. En efecto, tal exclusión total y absoluta se basa intrínsecamente en la premisa general según la cual la duración indefinida de la relación de servicio de determinados empleados públicos justifica por sí misma una diferencia de trato en relación con los empleados públicos con contrato de duración determinada, privando así de su esencia a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco.

A mayor abundamiento, hay que tener presente que la equiparación entre funcionarios de carrera y personal laboral indefinido ya ha sido reconocida a través del Acuerdo de 5 de octubre de 2010 de la Mesa General de Negociación del Principado de Asturias por el que se hace extensiva al personal laboral fijo de la Administración del Principado de Asturias la normativa reguladora de la carrera horizontal y evaluación para el personal funcionario de carrera, - BOP 17 de mayo de 2011-. Por tanto, la Administración demandada ya ha aceptado que el personal laboral indefinido tenga el mismo trato que el funcional a efectos de carrera profesional, por lo que no existe ninguna razón fundada para que el personal laboral temporal no disfrute de esta misma posibilidad de promoción profesional-económica.

El simple hecho de que la trabajadora demandante lleva 16 años como contratada temporal ya evidencia que su contratación dista mucho de servir a una necesidad puntual de la Consejería, y deshace cualquier argumento en contra de su participación en la carrera profesional en condiciones de igualdad con el personal laboral indefinido.

Insistimos en que por parte de la demandada no se invoca ningún requisito o circunstancia de carácter objetivo, sino que se acoge de manera genérica y abstracta a la condición de temporalidad de la contratación, lo que no colma las exigencias de la Directiva 1999/70. Véase en este sentido la sentencia TJUE, de ocho de septiembre de 2011, caso ROSADO SANTANA contra la Consejería de Justicia de la Junta de Andalucía, ante una cuestión planteada por el juzgado de lo C-A n º12 de Sevilla, de la que extractamos los párrafos más significativos:

Cuando tal trato diferente, en relación con un proceso selectivo, resulta de la necesidad de tener en cuenta requisitos objetivos, relativos a la plaza que dicho procedimiento tiene por objeto proveer y que son ajenos a la duración determinada de la relación de servicio que vincula al funcionario interino con su empleador, puede estar justificado, en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco.

En cambio, un requisito genérico y abstracto según el cual el período de servicio exigido debe haberse cumplido íntegramente en calidad de funcionario de carrera, sin que se tomen en consideración, especialmente, la naturaleza particular de las tareas que se han de realizar ni las características inherentes a ellas, no se corresponde con las exigencias de la jurisprudencia relativa a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, como se ha recordado en los apartados 72 a 74 de la presente sentencia.

La cláusula 4 de dicho Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a que los períodos de servicio cumplidos por un funcionario interino de una Administración Pública no sean tenidos en cuenta para el acceso de éste, que entre tanto ha tomado posesión como funcionario de carrera, a una promoción interna en la que sólo pueden participar los funcionarios de carrera, a menos que dicha exclusión esté justificada por razones objetivas, en el sentido del apartado 1 de dicha cláusula. El mero hecho de que el funcionario interino haya cumplido dichos períodos de servicio sobre la base de un contrato o de una relación de servicio de duración determinada no constituye tal razón objetiva.

Para concluir con la exégesis de la jurisprudencia del TJUE debemos citar la Sentencia del caso CERRO ALONSO de 13 de septiembre de 2007, (C-307/05), que ha interpretado la citada cláusula 4.1, considerando que es una expresión del "principio general de no discriminación", reputando irrelevante que el empleo presentase elementos que caracterizan a la función pública. Ha afirmado que la remuneración, incluida una prima de antigüedad como el trienio, es una condición de trabajo a efectos de interdicción de discriminación de aplicación directa frente a la Administración Pública. Doctrina confirmada ulteriormente en parte sobre asuntos españoles (Sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro e Iglesias, C-444/09 y C-456/09 ; Auto de 18 de marzo de 2011 Montoya Medina, C-273/10 ; Sentencia de 8 de septiembre de 2011 Rosado Santana, C-177/10 ; Auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11 , Sentencia de 9 de julio de 2015, C-177/14 , que reconoce el abono de trienios al personal eventual). Además expone que en relación con las



retribuciones complementarias, el Tribunal de Justicia en su Auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11), declaró: "que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva, sin ninguna justificación por razones objetivas, el derecho a percibir el complemento retributivo por formación permanente únicamente a los profesores funcionarios de carrera, excluyendo a los profesores funcionarios interinos, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables."

Concluimos, a modo de epítome, afirmando que: a) el principio de no discriminación a la contratación temporal resulta especialmente exigible en el ámbito de las Administraciones Públicas; b) que la carrera profesional y sus consecuencias económicas son claramente "condiciones de trabajo" a los efectos de la Directiva 1999/70; y c) que la demandante se encuentra en una "situación comparable" con el personal laboral indefinido para acceder a la carrera profesional horizontal. Por todo ello, la normal convencional recogida en el Acuerdo de 5 de octubre de 2010 de Mesa General de Negociación del Principado de Asturias por el que se hace extensiva al personal laboral fijo de la Administración del Principado de Asturias la normativa reguladora de la carrera horizontal y evaluación para el personal funcionario de carrera, - BOP de 17 de mayo de 2011-, se opone a la Directiva 1999/70 y al Acuerdo Marco que incorpora como anexo, al excluir injustificadamente al "personal laboral temporal" de la carrera profesional horizontal; lo que será puesto en conocimiento del Ministerio Fiscal a los efectos de su impugnación al amparo del artículo 163.4 LRJS .

D.- Constatado por este Tribunal que la norma convencional invocada por la Consejería es contraria a la normativa comunitaria y a la jurisprudencia del TJUE, procede inaplicarla por aplicación del "principio de primacía", - como desde antiguo nos recuerda la sentencia del TJUE de 9 de marzo de 1.978 asunto Simmenthal .

Recientemente el TC ha recordado la misión que en aplicación del derecho comunitario tienen los Tribunales españoles, y su conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 24 de nuestra Constitución . Se trata de la STC 232/2015, de cinco de noviembre de 2015 , ponente Ricardo Enriquez, de la que por su importancia extractamos los párrafos siguientes:

Efectivamente, este Tribunal ya ha declarado que "el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha desarrollado hasta la fecha una consolidada jurisprudencia que abunda en la obligación que tienen los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros de garantizar que dichas Sentencias se lleven a efecto (Sentencia de 14 de diciembre de 1982, asunto Waterkeyn , 314-316/81 y 83/82 , Rec. 1982 p. 4337)... el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado reiteradamente que "los órganos jurisdiccionales de [los Estados miembros] están obligados, con arreglo al art. 234 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea [art. 267 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea], a deducir las consecuencias de la Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, bien entendido sin embargo que los derechos que corresponden a los particulares no derivan de esta sentencia sino de las disposiciones mismas del Derecho comunitario que tienen efecto directo en el ordenamiento jurídico interno (Sentencias de 14 de diciembre de 1982, asunto Waterkeyn , antes citada , apartado 16 , y de 5 de marzo de 1996 , asuntos Brasserie du pêcheur y Factortame , C-46/93 y C-48/93 , Rec. p. I-1029, apartado 95)... [C]omo consecuencia de todo lo anterior, los Jueces y Tribunales ordinarios de los Estados miembros, al enfrentarse con una norma nacional incompatible con el Derecho de la Unión, tienen la obligación de inaplicar la disposición nacional, ya sea posterior o anterior a la norma de Derecho de la Unión (véanse, entre otras, las Sentencias de 9 de marzo de 1978, asunto Simmenthal , 106/77, Rec. p. 629, apartado 24; de 22 de junio de 2010, asunto Melki y Abdeli , C-188/10 y C-189/10 , Rec. p. I-5667, apartado 43; y de 5 de octubre de 2010, asunto Elchinov , C-173/09 , apartado 31). Esta obligación, cuya existencia es inherente al principio de primacía antes enunciado, recae sobre los Jueces y Tribunales de los Estados miembros con independencia del rango de la norma nacional, permitiendo así un control desconcentrado, en sede judicial ordinaria, de la conformidad del Derecho interno con el Derecho de la Unión Europea [véanse las Sentencias de 17 de diciembre de 1970, asunto Internationale Handelsgesellschaft , 11/70 , Rec. p. 1125, apartado 3; y de 16 de diciembre de 2008, asunto Michaniki (C-213/07 , Rec. p. I-9999, apartados 5 y 51)]" (STC 145/2012, de 2 de julio , FJ 5).

Según hemos recordado más arriba, este principio de primacía del Derecho de la Unión obligaba a aplicar la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE invocada por el recurrente tal y como había sido interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para asuntos semejantes (Sentencias asunto del Cerro Alonso de 13 de septiembre de 2007 y asuntos Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres de 22 de diciembre de 2010 , antes citadas) y, sobre todo, para un caso idéntico al que la Sala de Madrid debía resolver, como era el asunto Lorenzo Martínez , igualmente mencionado (Auto de 9 de febrero de 2012), con preferencia sobre el Derecho interno incompatible. Una aplicación directa que no precisaba además de una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ya que se trataba de un acto "aclarado" por el propio Tribunal al resolver con



anterioridad una cuestión prejudicial "materialmente idéntica" planteada en un "asunto análogo" (Sentencia asunto Cilfit de 6 de octubre de 1982 , apartado 13). Por consiguiente, en ese contexto, la inaplicación de la citada Directiva por la resolución judicial objeto de amparo, sin motivar la oportunidad o conveniencia de plantear una nueva cuestión prejudicial, como igualmente autoriza a hacer la misma Sentencia asunto Cilfit , apartado 15, (i) infringió el citado principio de primacía; (ii) incurrió, por ello, en una "selección irrazonable y arbitraria de una norma aplicada al proceso"; (iii) y, consiguientemente, vulneró, de este modo, el derecho a la tutela judicial efectiva del recurrente (art. 24.1 CE) en los términos ya señalados por la jurisprudencia de este Tribunal (SSTC 145/2012 , de 2 de julio , y 290/2006 , de 9 de octubre) ...".

En atención a lo expuesto, y vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS:

Estimando las demandas de conflicto colectivo interpuestas por los sindicatos COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS (CC.OO) y CENTRAL SINDICAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS (CSIF) contra la ADMINISTRACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, declaramos el derecho de los trabajadores con contratos temporales que presten servicios en esa administración a acceder a la carrera profesional y percibir el complemento de carrera profesional en los mismos términos y condiciones en que lo hace el personal laboral fijo ,declarando nulos cuantos acuerdos o cláusulas nieguen dicho principio de igualdad y condenando a la Administración del Principado de Asturias a estar y pasar por esa declaración y adoptar las medidas necesarias para la efectividad del derecho reconocido.

Notifíquese esta sentencia a las partes, uniendo su original el Libro de Sentencias, llevando testimonio al rollo de sala.

Medios de impugnación

Cabe **recurso de Casación ordinaria** ante la Sala 4ª del Tribunal Supremo, que habrá de prepararse en esta Sala del TSJ Asturias en el plazo de 5 días desde la notificación, mediante comparecencia o escrito de las partes, su abogado o representante, bastando la mera manifestación de los anteriores al ser notificados.

Depósito para recurrir

El recurrente que no tenga condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario de la Seguridad Social, debe, al tiempo de preparar el recurso, acreditar la realización de un **depósito de 600 € en la cuenta** de Depósitos y Consignaciones que esta Sala de lo Social del TSJA tiene abierta en el Banco Santander, oficina de la calle Pelayo 4 de Oviedo. El nº de cuenta se conforma como sigue: 3366 0000 66, seguido del nº de rollo (poniendo ceros a su izquierda hasta completar 4 dígitos), y las dos últimas cifras del año del rollo. Se debe indicar en el campo concepto: **"37 Social Casación Ley 36-2011"** .

Consignación del importe de condena

Si la sentencia impugnada hubiere condenado al pago de cantidad, el recurrente condenado que no goce de justicia debe **consignar** la cantidad de condena en la citada cuenta, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento del órgano judicial. Dicha consignación debe acreditarse con la preparación del recurso.

Cuando el ingreso del depósito o de la condena se realiza mediante **transferencia** , el código IBAN del Banco es: ES55 0049 3569 9200 0500 1274, siendo imprescindible indicar también la cuenta del recurso, y el concepto, como quedó dicho.

De efectuarse **diversos pagos ingresos** en el mismo nº de cuenta se especificará un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa.

Pásense las actuaciones al Sr./Sra. Letrado/a de la Administración de Justicia para cumplir los deberes de publicidad, **no** tificación y registro de la Sentencia.

Así, por nuestra Sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.