



Roj: **STS 972/2019 - ECLI:ES:TS:2019:972**

Id Cendoj: **28079140012019100133**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **06/03/2019**

Nº de Recurso: **8/2018**

Nº de Resolución: **178/2019**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social **Sentencia núm. 178/2019**

CASACION/8/2018

Fecha de sentencia: 06/03/2019 Tipo de procedimiento: CASACION Número del procedimiento: 8/2018

Fallo/Acuerdo: Sentencia Desestimatoria Fecha de Votación y Fallo: 06/03/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego Procedencia: Tribunal Superior de Justicia de Asturias

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez Transcrito por: MVM

Nota:

CASACION/8/2018

CASACION núm.: 8/2018

Ponente: Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social Sentencia núm. 178/2019

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea

D^a. Rosa María Virolés Piñol

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. Concepción Rosario Ureste García

En Madrid, a 6 de marzo de 2019.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Administración del Principado de Asturias, representada y defendida por el letrado de su Servicio Jurídico, contra la sentencia dictada el 13 de octubre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en procedimiento de conflicto colectivo núm. 18/2017, seguido a instancia de los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias y Central Sindical Independiente y de Funcionarios contra la Administración del Principado de Asturias.



Han sido partes recurridas el sindicato Comisiones Obreras de Asturias, representado y defendido por la letrada D.ª Nuria Fernández Martínez, y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), representada y defendida por la letrada D.ª Marta Monteserín Casariego.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastián Moralo Gallego.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- 1. En fecha 9 de junio de 2017 el sindicato Comisiones Obreras de Asturias presentó demanda sobre conflicto colectivo, registrada con el n.º 18/2017, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que: "declare el derecho de los trabajadores con contratos temporales que prestan servicios en el Principado de Asturias, a acceder a la carrera profesional y a percibir el complemento de carrera profesional en los mismos términos y condiciones en que lo hace el personal laboral fijo de la Administración demandada, declarando nulas cuantos Acuerdos o cláusulas nieguen dicho principio de igualdad, y obligando a la Administración demandada a estar y pasar por esta declaración y a adoptar las medidas que sean precisas para reconocer este derecho a su personal laboral temporal".

2. En fecha 23 de junio de 2017 la Central Sindical Independiente y de Funcionarios presentó demanda sobre conflicto colectivo, registrada con el n.º 20/2017, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que: "se acuerde reconocer al personal laboral con vinculación de carácter temporal, incluido en el ámbito funcional del V Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración del Principado, que presta servicios para la Administración durante un periodo superior a 5 años, el derecho a ser incorporado en el sistema de progresión de la carrera horizontal de los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias, ordenando todo lo procedente para lograr su efectividad así como cuanto demás resulte procedente en Derecho".

3. La Sala, por auto de 25 de julio de 2017, acordó acumular ambos procedimientos.

SEGUNDO.- Admitidas a trámite las demandas, se celebró el acto del juicio. Seguidamente, se recibió el pleito a prueba, practicándose las propuestas por las partes y, tras formular éstas sus conclusiones definitivas, quedaron los autos conclusos para sentencia.

TERCERO.- Con fecha 13 de octubre de 2017 se dictó sentencia por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en la que consta el siguiente fallo: "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".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

" **1º.-** 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.

2º.- 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.

3º.- 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.

4º.- 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".

QUINTO .- 1. - En el recurso de casación formalizado por la Administración del Principado de Asturias se consignan los siguientes motivos:

Primer motivo.- Al amparo del artículo 207 b) de la LRJS , por inadecuación del procedimiento.

Segundo motivo.- Al amparo del artículo 207 c) de la LRJS , por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia.

Tercer motivo.- Al amparo del artículo 207 e) de la LRJS , por infracción de las normas del ordenamiento jurídico, en concreto de los artículos 16 , 19 , 20 y 24 a 27 del Estatuto Básico del Empleado Público (R.D. Leg. 5/2015, de 20 de octubre, Texto Refundido de la Ley del EBEP), los arts. 49 bis 1 y 6 de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre , de ordenación de la Función Pública, reformada por Ley 5/2009, de 29 de diciembre, de la carrera profesional, los arts. 5 c , 8.2 , 11 y 12.1 del Decreto 37/2011, de 11 de mayo , de desarrollo de la misma o Reglamento de la Carrera Horizontal de los Funcionarios de esa Administración, el Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación el 5 de octubre de 2010 que la extendió al personal laboral fijo de la APA y asimismo los arts. 14 , 23 y 103 de la Constitución .

2. - El recurso fue impugnado por los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias y CSI-F.

SEXTO .- Recibidas las actuaciones de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que el recurso formalizado con tres motivos debe ser íntegramente desestimado.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 6 de marzo de 2019, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- La sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias recurrida en casación de 13 de octubre de 2017 , autos 18/2017, estima las demandas de conflicto colectivo acumuladas, y declara el derecho de los trabajadores con contratos temporales que prestan servicios para la Administración del Principado de Asturias a acceder a la carrera profesional y percibir el complemento de carrera profesional en los mismos términos y condiciones que lo hace el personal laboral fijo.

2.- El recurso de casación interpuesto por los servicios jurídicos del Principado de Asturias se articula en tres motivos diferentes.

El primero de ello se formula por la vía de la letra b) del art. 207 LRJS para reproducir la excepción de inadecuación de procedimiento ya suscitada en la instancia.

El segundo viene a denunciar quebrantamiento de las formas esenciales del procedimiento con apoyo en la letra c) del art. 207 LRJS , alegando infracción del art. 97.2 de la misma ley procesal para imputar a la sentencia el vicio de incongruencia omisiva y falta de fundamentación por no haber dado respuesta a todas las alegaciones formuladas en el acto de juicio.

Y el tercero cuestiona la decisión sobre el fondo del asunto, con denuncia de los diferentes preceptos del EBEP y de las Leyes autonómicas en los que se fundamenta, para sostener que no se ha vulnerado el derecho a la igualdad de trato de los trabajadores temporales.

3.- En la resolución de los diferentes motivos del recurso hemos de atenernos a los siguientes hechos incontrovertidos:

A) 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.

B) El art. 49 bis de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre , de ordenación de la función pública de la Administración del Principado de Asturias, establece, en lo que ahora interesa, lo siguiente: "1) Los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos públicos y entes públicos tendrán derecho a la carrera horizontal conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad...2) La carrera horizontal consiste en la progresión de categoría personal, sin necesidad de que el funcionario cambie de puesto de trabajo. A estos efectos se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño...5) Los ascensos de categoría personal serán consecutivos, siendo precisa la permanencia, continuada o interrumpida, del funcionario en



situación de servicio activo o en cualquier otra que conlleve reserva de plaza o de un concreto puesto de trabajo, en el correspondiente cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional el tiempo que a continuación se señala: Cinco años en la Categoría de Entrada para acceder a la Primera Categoría. Seis años en la Primera Categoría para acceder a la Segunda. Ocho años en la Segunda Categoría para acceder a la Tercera. Diez años en la Tercera Categoría para acceder a la Cuarta...8). 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".

C) Del art. 11 del 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, se desprende que para poder percibir el complemento de carrera horizontal sea preciso que se cumplan los requisitos de permanencia de 5 años en la categoría de entrada; obtener la puntuación mínima necesaria en los procesos de evaluación; y acreditar al menos 4 años de periodos de evaluación no negativos en el bloque de evaluación del desempeño en las categorías 1ª y 2ª.

D) 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.

E) De esa equiparación quedó excluido el personal laboral temporal, 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.

SEGUNDO . 1 .- De los antecedentes expuestos ya se desprende, sin excesiva dificultad, que no puede ser acogido el primero de los motivos del recurso en el que se esgrime la excepción de inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo, en tanto que la acción ejercitada en la demanda consiste en reclamar de modo genérico en favor de todos los trabajadores temporales el mismo tratamiento que se ha pactado en esta materia para el personal fijo.

2 .- El art. 153.1 LRJS dispone la tramitación por la modalidad de conflicto colectivo, de las demandas que afectan a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genéricos susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, pactos o acuerdo de empresa.

Como recordamos en la STS 16/10/2018, rec. 229/2017 : "las pretensiones propias del proceso de conflicto colectivo se definen por dos elementos: 1) Uno subjetivo, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, entendiéndose 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" (STS/4ª de 19 febrero 2008 - rec. 46/2007 -, 16 octubre 2012 -rec. 234/2011 -, 7 octubre 2015 -rec. 247/2014 - y 11 octubre 2017 -rec. 255/2016 -, entre otras).

Es evidente que la existencia del grupo genérico al que el conflicto colectivo da cobertura "no constituye una unidad aislada de los individuos que en última instancia lo integran, y a los que como tales trabajadores individuales en definitiva afecta el conflicto colectivo y que pueden en su momento hacer valer el derecho que eventualmente se reconozca y declare en el mismo". Ahora bien, "existe una clara diferencia entre el grupo como tal y los trabajadores individuales que en última instancia lo componen" y consiste en que, mientras que el grupo está configurado por rasgos y conceptos que lo configuran *a priori*, el que los trabajadores individuales formen parte o no del grupo dependerá ulteriormente de las circunstancias personales que en cada caso han de probarse (STS/4ª de 15 diciembre 2004 -rec. 115/2003 - y 26 mayo 2009 -rec. 107/2008 -).

Asimismo, hemos sostenido que la diferencia entre la pretensión propia del conflicto colectivo y aquella otra que, aun siendo individual en su ejercicio tiene naturaleza plural, no debe hacerse atendiendo únicamente al carácter general o individual del derecho ejercitado, sino también al modo de hacer valer, por lo que en el conflicto colectivo se incluyen las demandas en que el reconocimiento del derecho sea interesado, no para cada uno de los trabajadores individualmente considerados, sino en cuanto colectivo, cualquiera que sea el número de trabajadores singulares comprendidos en el grupo, "el hecho de que un litigio tenga por objeto un interés individualizable, que se concrete o pueda concretarse en un derecho de titularidad individual, no hace inadecuado el procedimiento especial de conflicto colectivo, siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecte de manera homogénea e



indiferenciada a un grupo de trabajadores". En suma, la cuestión estriba en la dimensión en que se plantea el litigio y en el carácter general de la declaración que se quiere obtener".

3. - La aplicación de esos parámetros al caso de autos no ofrece la menor duda de la perfecta adecuación del procedimiento de conflicto colectivo para dilucidar la pretensión que es objeto de la demanda y en los términos en que se ha formulado.

Como ya hemos avanzado, lo que se reclama es el derecho de todos los trabajadores temporales a la aplicación del mismo régimen jurídico que ha sido reconocido a favor del personal laboral fijo en materia de carrera profesional.

La pretensión afecta a intereses generales del grupo genérico de trabajadores conformado por todo el personal contratado temporal del Principado de Asturias, sin que para su resolución sea necesario descender a las particulares circunstancias de cada uno de los trabajadores afectados, ni hayan de tenerse en cuenta las condiciones individuales de los mismos.

De lo que se trata es de reconocer o denegar el derecho de todo ese colectivo a recibir el mismo trato ya acordado para el personal laboral fijo.

La posterior concreción de ese derecho obligará a cada uno de los afectados a demostrar que reúnen los singulares requisitos exigidos para beneficiarse del complemento de carrera horizontal - exactamente igual que así será necesario para el personal fijo que solicite su percepción-, sin que eso suponga que no sea adecuado el procedimiento de conflicto colectivo para la reclamación del derecho en los genéricos términos en los que ha sido formulado.

La recurrente confunde la necesaria determinación individual de los requisitos necesarios para la percepción del complemento en los términos que ya hemos expuesto anteriormente, con el reconocimiento del derecho en favor del colectivo genérico que integran los trabajadores contratados temporalmente.

Lo que se pide en la demanda es que se haga extensivo a ese colectivo el mismo derecho que ya se ha reconocido al personal laboral fijo mediante aquel acuerdo de la Mesa General de Negociación, lo que sin duda constituye materia propia de la modalidad procesal de conflicto colectivo.

TERCERO. 1 - El motivo segundo denuncia infracción del art. 97.2 LRJS , para imputar a la sentencia el vicio de falta de motivación e incongruencia omisiva, por no haber dado específica y adecuada respuesta a todas y cada una de las diferentes alegaciones esgrimidas por la recurrente al contestar la demanda, solicitando con esa base que se declare su nulidad con devolución de las actuaciones a la Sala de instancia para que dicte una nueva resolución.

Petición que no puede ser acogida, en tanto que la tesis desarrollada en el recurso viene a confundir la necesidad de respuesta judicial a todas las pretensiones formuladas por las partes, con la exigencia de una específica contestación por el órgano judicial a todos y cada uno de los diferentes argumentos jurídicos que pudieren haberse esgrimido para defender cada una de tales pretensiones.

2. - Como recuerda la STS 4/12/2018, rec. 2/2018 , la incongruencia omisiva se produce si el órgano judicial dejar de dar respuesta a alguna de las pretensiones ejercitadas por las partes, cuando no cabe interpretar el silencio como una desestimación tácita cuya motivación puede desprenderse de los razonamientos ya contenidos en la propia resolución, de tal manera que solo es posible admitir que la sentencia incurre en el vicio de incongruencia por omisión cuando se produzca una absoluta falta de cualquier respuesta a alguno de los elementos esenciales de las pretensiones de las partes cuyo conocimiento y resolución sea trascendente para fijar el fallo, porque solo en este caso "se daría una denegación tácita de justicia contraria al artículo 24.1 de la Constitución , STC 53/1991, de 11/Marzo , SSTS 13/05/98 -rco 1439/97 -; 25/04/06 -rco 147/05 -; 08/11/06 -rco 135/05 -; 27/09/07 -rco 37/06 -; y 16/12/09 -rco 72/09 -). "

En el mismo sentido y desde la perspectiva de la posible falta de motivación de las resoluciones judiciales , destaca el Tribunal Constitucional en su sentencia 192/1994 , que el derecho a la tutela judicial efectiva comprende el del justiciable a conocer las razones de las decisiones judiciales, al objeto de poder contrastar su razonabilidad para ejercitar , en su caso, los recursos que procedan, de tal manera que la exigencia de motivación suficiente es una garantía para comprobar que la solución judicial se sustenta en una racional aplicación del ordenamiento jurídico y no es fruto de la arbitrariedad (STC 54/2000).

Doctrina que recogemos en la STS 9/5/2018, rec.110/2017 , en la que enumeramos los principios que venimos reiterando en esta materia, de la siguiente forma:

"a).- Que la motivación de las resoluciones judiciales, aparte de venir impuesta en el art. 120.3 CE , es una exigencia derivada del art. 24.1 CE , con el fin de que se puedan conocer las razones de la decisión que aquéllas



contienen, posibilitando su control mediante el sistema de los recursos ...resultando una garantía frente a la arbitrariedad e irrazonabilidad de los poderes públicos ... y está directamente relacionada con los principios de un Estado de Derecho [art. 1.1 CE] y con el carácter vinculante que para Jueces y Magistrados tiene la Ley, a cuyo imperio están sometidos en el ejercicio de su potestad jurisdiccional.

b).- Que "... el derecho a la tutela judicial efectiva ... no llega ... a garantizar el acierto de la resolución adoptada en cada caso, ni a excluir eventuales errores en el razonamiento desplegado, aspectos que integran cuestiones de estricta legalidad ordinaria... pues el "derecho a la tutela judicial tan sólo garantiza el derecho a obtener, cuando se cumplan los requisitos procesales correspondientes, una resolución de fondo, que se pronuncie, y lo haga de manera razonable, motivada y fundada en Derecho, sobre las pretensiones de las partes" (SSTC 114/1990, de 21/Junio, FJ 3 ; 196/2005, de 18/Junio ; y 117/2006, de 24/Abril , FJ 3).

c).- Que en todo caso resulta indiferente la extensión de la motivación, pues el deber de motivación "no autoriza a exigir un razonamiento judicial exhaustivo y pormenorizado de todos los aspectos y perspectivas que las partes puedan tener de la cuestión que se decide, sino que deben considerarse suficientemente motivadas aquellas resoluciones judiciales que vengan apoyadas en razones que permitan conocer cuáles han sido los criterios jurídicos esenciales fundamentadores de la decisión; es decir, la *ratio decidendi* que ha determinado aquélla" (SSTC 14/1991, de 28/Enero ; 28/1994, de 27/Enero ; 153/1995, de 24/Octubre ; 66/1996, de 16/Abril, FJ 5 ; 115/1996, de 25/Junio, FJ 2 ; y 184/1998, de 28/Septiembre , FJ 2)."

3. - La traslación de estos mismos criterios nos lleva a rechazar que la sentencia haya incurrido en los vicios de incongruencia omisiva y falta de motivación.

Ya hemos identificado el objeto de la controversia, y basta la imparcial lectura de la sentencia para constatar que da cumplida respuesta a todas las pretensiones de ambas partes, ofreciendo una motivación adecuada y suficiente de las razones por las que acoge los argumentos de los demandantes y desestima los de la administración recurrente, que puede conocer perfectamente los motivos que llevaron al órgano judicial a rechazarlos y le permiten articular el contenido del recurso sin sufrir indefensión.

La administración empleadora se opone a la demanda con el argumento de que el sistema de promoción profesional en litigio no solo afecta a cuestiones meramente retributivas, sino que contiene otros aspectos relativos al desarrollo de la carrera profesional que resultarían inaplicables al personal temporal que no ha superado un proceso de selección y cuyas circunstancias de eventualidad son incompatibles con el mecanismo de progresión profesional previsto para el personal fijo, lo que determina la existencia de razones objetivas que justifican un diferente tratamiento de la situación de unos y otros a estos efectos.

4. - Es verdad - como se dice en el recurso- que la sentencia viene a reproducir la resolución que la misma Sala ha dictado en otro asunto en el que resuelve un procedimiento individual relativo a esta misma problemática, pero no lo es menos que en el segundo de sus fundamentos de derecho identifica pormenorizadamente cada una de las alegaciones esgrimidas por las partes, y en el cuarto ofrece cumplida respuesta a todos aquellos aspectos esenciales y necesarias para el pronunciamiento que luego se contiene en su parte dispositiva y desestima razonadamente los diferentes argumentos en los que se sustenta la contestación a la demanda, por más que lo haga con mayor detenimiento en algunas de las específicas alegaciones de la recurrente y venga a desestimar otras de una forma más general.

Sin que suponga ningún óbice el hecho de que no sea firme en aquel momento la sentencia reproducida, pues de lo que se trata es de que hace suya la misma doctrina y la incorpora como *ratio decidendi* en la que sustenta la estimación de la demanda.

Sea como fuere, lo cierto es que la cuestión que se dilucida en el proceso no es otra que la de determinar si se ha vulnerado el derecho a la igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales que consagra la normativa de la Unión Europea, así como nuestro propio ordenamiento jurídico interno, en la medida en que pueda o no considerarse que concurren razones objetivas que justifiquen la indiscutida desigualdad de trato que supone la negativa a reconocer al personal temporal los mismos derechos de carrera profesional que a los trabajadores fijos.

Y sobre ese núcleo esencial del litigio la sentencia expone sobradamente los argumentos que le llevan a considerar que no hay motivos que pudieren avalar el desigual trato aplicado a uno y otro colectivo, ofreciendo un examen exhaustivo de la doctrina jurisprudencial en esta materia, tanto del Tribunal Supremo, como del Constitucional y del propio TJUE, hasta concluir que la administración demandada ha incurrido en una discriminación entre trabajadores temporales y fijos que se encuentran en situación comparable en lo que al desarrollo de la carrera profesional se refiere sin que concurren razones objetivas que pudiere justificarlo, dando de esta forma cumplida respuesta a las pretensiones de ambos litigantes.



5. - En este punto hemos de hacer una observación sobre la técnica jurídica seguida por la recurrente, que ha optado por exponer en este segundo motivo del recurso todos los argumentos de oposición al fondo del asunto - con la intención de evidenciar de esta forma la supuesta incongruencia de la sentencia que no da respuesta a tales alegaciones-, para darlos luego por reproducidos en el motivo tercero, con remisión a los mismos.

Razón por la que vamos a dar respuesta a todos ellos en la resolución del tercero de los motivos que pasamos a analizar seguidamente.

CUARTO . 1.- Denuncia este último motivo infracción de los arts. 16 , 19 , 20 , 21 y 24 a 27 del EBEP ; arts. 49.bis.1 y de la Ley del Principado de Asturias 3/1985 de 26 de diciembre , de ordenación de la Función Pública, reformada por Ley 5/2009, de 29 de diciembre, de la carrera profesional, y arts. 5.c , 8.2 , 11 y 12.1 del Decreto 37/2011, de 11 de mayo , de desarrollo de la misma; y, finalmente, del acuerdo de la Mesa General de Negociación de 5 de octubre de 2010, y arts. 14 , 23 y 103 CE .

Como venimos anunciando, se trata de decidir si es conforme a derecho excluir a los contratados temporales de la administración del Principado de Asturias de la aplicación de la normativa sobre desarrollo de carrera profesional, cuando sin embargo se ha pactado un acuerdo colectivo su extensión al personal laboral fijo en iguales condiciones que a los funcionarios.

Dicho de otra forma, si concurren razones objetivas que justifiquen ese desigual tratamiento del personal temporal respecto al fijo.

2. - El marco jurídico a tener en cuenta para la resolución de esta cuestión viene perfectamente resumido en el art. 15. 6 ET cuando establece 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".

Con carácter más general, esa protección del derecho a la igualdad viene consagrada en el art. 14 CE , y a la Directiva 1999/70, sobre empleos de duración determinada, que garantiza la no discriminación entre los trabajadores de duración determinada y los fijos comparables.

Ya hemos tenido ocasión de pronunciarnos sobre esta misma materia en relación con los derechos de promoción profesional en la STS 2/4/2018, rec. 27/2017 , que, si bien ha recaído en un supuesto que afectaba a trabajadores indefinidos no fijos de la administración, aplica una doctrina que es perfectamente trasladable a los contratados temporales.

Recordamos en dicha sentencia que el art. 15. 6 ET parte del principio de equiparar los derechos de los trabajadores temporales e indefinidos - salvo en materia de extinción contractual que es ajena a este conflicto-, y de igual manera lo hace la Directiva 1999/70, que preconiza la igualdad de trato de ambos colectivos en las "condiciones de trabajo".

Tras lo que razonamos que resulta contrario al art. 14 CE un tratamiento que "configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida" (STC 104/2004, de 28 de junio, FJ 6)., de tal manera que no es admisible atribuir a estos últimos un estatuto jurídico que venga en considerarlos como los que tienen categoría de "trabajadores de pleno derecho" en la empresa, en contraposición a la atribución a los temporales de un "estatuto más limitado o incompleto", puesto que "tanto unos como otros pertenecen durante la vigencia de su contrato a la plantilla de la empresa para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas" (STC 104/2004, de 28 de junio , FJ 6).

De lo que concluimos "que la modalidad de la adscripción temporal o fija a la empresa no puede, por sí misma, justificar el distinto tratamiento de esos dos grupos de trabajadores, ya que su impacto o resultado destruye la proporcionalidad derivada de la duración de los respectivos contratos, y haría de peor condición artificialmente a quienes ya lo son por la temporalidad de su empleo (STC 177/1993, de 31 de mayo , FJ 3). En suma, cualquier excepción al criterio de igualdad expuesto, entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables, debe estar fundada en razones objetivas".

3. - La traslación de esa doctrina a una cuestión tan relevante como es la de la promoción y formación profesional en el trabajo, obliga a significar que uno de los derechos básicos de todo trabajador, ex art. 4.32.b ET , es el de su promoción y formación profesional en el trabajo, que en el ámbito de la función pública garantiza el art. 14.c) EBEP al disponer que los empleados públicos tiene derecho a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.



Por lo que decimos en aquella sentencia que "solo en la medida en que la participación en este tipo de procesos vulnere los referidos principios habría que excluir de ellos al colectivo afectado por el conflicto".

En el caso de autos lo que piden los trabajadores temporales es que se les apliquen las previsiones sobre promoción profesional pactadas en favor del personal laboral fijo en aquel acuerdo de la Mesa General de Negociación de 5 de octubre de 2010, y en los mismos términos.

De igual forma que definitivamente concluimos en la precitada sentencia, no vemos inconveniente en admitir que el personal temporal de la administración pueda participar de los mismos derechos de promoción profesional que se reconocen mediante la negociación colectivo al personal fijo, en el bien entendido que el resultado de esa participación no puede suponer en ningún caso la alteración de la naturaleza jurídica temporal del contrato de trabajo.

Sin que esta solución suponga ignorar las exigencias constitucionales (y legales) de acceso a los empleos públicos, y "De ahí las cautelas que hemos venido introduciendo sobre imposibilidad de que la promoción interna se convierta en un modo de eliminar la sujeción del vínculo laboral a término", y dejando siempre a salvo "las particularidades específicas en materia de extinción que inciden en esta figura contractual y aquellos otros aspectos en los que concurra una justificación objetiva del trato diferencial respecto de los trabajadores fijos" (STS 2/4/2018, rec. 27/2017).

QUINTO. 1.- La anterior doctrina ha quedado convalidada por la emanada del TJUE, en el Auto de 22/3/2018, C- 315/17, (asunto Pilar Centeno).

Declara el Tribunal de Justicia que resulta discriminatorio negar a los trabajadores temporales los mismos derechos al desarrollo de la carrera horizontal garantizados para el personal fijo, en un supuesto muy similar al presente, en el que igualmente se exigía un mínimo de 5 años de prestación de servicios para progresar de una a otra categoría profesional.

Y lo hace en base a una serie de consideraciones que resultan de perfecta aplicación al supuesto de autos, y que podemos resumir de la siguiente forma:

1º) Las disposiciones contenidas en el Acuerdo Marco se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público.

2º) La participación en un sistema de carrera profesional y el complemento retributivo que se deriva de ella están incluidos en el concepto de "condiciones de trabajo" en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, puesto que el criterio decisivo para determinar si una medida ostenta esa naturaleza es precisamente el del empleo, es decir, la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario.

3º) El sistema de carrera horizontal tiene por objeto incentivar la progresión profesional y retribuir la calidad del trabajo, la experiencia y los conocimientos de su personal, reconocer y tener en cuenta la actividad previa y los méritos contraídos por el desempeño profesional del personal que se halla prestando servicio en ese momento. Todos estos elementos cumplen el criterio decisivo de conformar las condiciones de trabajo que rigen en la relación de empleo.

4º) Por consiguiente, una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco que excluyera de la definición del concepto de "condiciones de trabajo" el derecho a participar en un sistema de carrera profesional de esa naturaleza y el complemento retributivo derivado de dicha participación, equivaldría a reducir el ámbito de aplicación de la protección contra las discriminaciones otorgada a los trabajadores con contrato de duración determinada.

5º) El hecho de que el complemento retributivo al que da lugar la participación en el sistema de carrera profesional tenga por objeto retribuir determinadas cualidades subjetivas desarrolladas por el trabajador en el desempeño de sus funciones a lo largo de los años confirma que este complemento está vinculado al puesto del trabajador.

6º) Aunque se admitiere que esa progresión estuviere ineludiblemente vinculada a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo, esta circunstancia no puede enervar la conclusión de que el sistema y el complemento mencionados presentan una vinculación con la relación de servicios entre un trabajador y su empleador. Y lo mismo cabe apreciar en cuanto al carácter voluntario de dicho sistema, al grado de dificultad que presenta la obtención del complemento derivado de él y a la naturaleza estatutaria de la relación de servicio entre la Administración y sus agentes.

2. - Tras exponer esas consideraciones, el Tribunal de Justicia constata en aquel asunto que existe una diferencia de trato entre los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo, de una parte, y los contratados



temporales, de otra, en la medida en que se excluye la participación de estos últimos en el sistema de carrera profesional.

Pasa entonces a analizar si resulta comparable la situación de los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y la de los trabajadores fijos, con base al conjunto de factores que deben ser considerados a tal efecto, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, para afirmar que "no parece que las funciones de los funcionarios de carrera y las del personal laboral fijo difieran de las de los funcionarios interinos o requieran de mayor formación, cualificación o experiencia".

Y con base a ello concluye categóricamente que el único elemento diferencial relevante, en lo que se refiere al sistema de carrera profesional controvertido en el litigio principal, es la naturaleza temporal de la relación de servicio.

Llegados a este punto, reitera la conocida doctrina que obliga entonces a la empleadora a acreditar la existencia de razones objetivas que justifiquen esa diferencia de trato entre trabajadores fijos y temporales, recordando que no puede residenciarse en el simple y solo hecho de que ese tratamiento diferencial se encuentre previsto por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo, y que por consiguiente, "el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de las administraciones públicas no puede constituir una "razón objetiva", en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco".

Sobre este particular afirma que "una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo Marco. En lugar de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 como por el Acuerdo Marco, el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada".

De lo que se desprende que "el concepto de "razón objetiva" requiere que la desigualdad de trato observada 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".

En este extremo niega virtualidad jurídica a los argumentos de la empleadora que se centran en sostener que el sistema de carrera profesional está vinculado ineludiblemente a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo, porque de ninguna de sus características se desprende que no puedan cumplirse igualmente sus exigencias y requisitos por el personal temporal de larga duración.

Sin que el procedimiento de selección para el acceso a la función pública resulte tampoco determinante, cuando resulta que los miembros del personal laboral fijo que cumplan los requisitos establecidos pueden también participar en ese sistema de carrera profesional, pese a que no estén sometidos al mismo procedimiento selectivo que los funcionarios.

3. - A la vista de todas esas circunstancias, acaba afirmando que los objetivos alegados no pueden justificar esa diferencia de trato, en lo que afecta a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos, basada en un criterio que se refiere únicamente a la duración misma de la relación laboral, de manera general y abstracta.

Recuerda, por último, que la 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, y termina fallando "que 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 la participación en el sistema de carrera profesional horizontal del personal administrativo y de servicios de la Universidad de Zaragoza y, en consecuencia, el derecho al complemento retributivo derivado de dicha participación, a los funcionarios de carrera y al personal laboral fijo, excluyendo, en particular, a los funcionarios interinos."

SEXTO. 1.- Todo lo dicho es perfectamente trasladable al caso de autos, en el que igualmente se plantea si es legítima la exclusión de los contratados temporales del sistema de carrera profesional horizontal que se aplica al personal funcionario y al personal fijo de la administración recurrente, y en el que la administración



demandada invoca exactamente los mismos alegatos a los que da respuesta aquella resolución del Tribunal de Justicia.

2.- Como ya hemos destacado, el sistema de progresión profesional en litigio se sustenta en la exigencia de un determinado número de años de prestación de servicios en cada categoría para pasar a la de nivel superior, así como en la acreditación de ciertos méritos y habilidades conforme a los planes de evaluación del desempeño que puedan establecerse a estos efectos.

De los argumentos del Tribunal de Justicia que acabamos de exponer ya se desprende que no hay razones objetivas que puedan justificar el diferente tratamiento aplicado al personal fijo y a los contratados temporales que reúnan el número de años necesarios para progresar en las categorías profesionales, ni podemos apreciar obstáculo alguno para que les resulte aplicables esos mismos planes de evaluación del desempeño.

El sometimiento a un proceso selectivo para el acceso al empleo público que invoca la recurrente como hecho diferencial que justifica la desigualdad de trato, podría esgrimirse respecto a los funcionarios, pero no en relación con el personal laboral fijo, que en ese concreto aspecto no debería de regirse por normas diferentes a los de los contratados temporales, tal y como se evidencia en el caso de autos en el que ninguna prueba se ofrece de que se hubiere aplicado un distinto sistema de contratación de unos y otros. Y si se ha permitido al personal fijo el acceso al sistema de progresión profesional, no puede negarse a los contratados temporales con base a una circunstancia que no constituye un elemento distintivo que objetivamente justifique ese diferente tratamiento.

Decae por sus propios términos la afirmación de que el personal temporal carece de carrera profesional porque su contratación obedece a razones de carácter coyuntural y de urgencia. La carrera horizontal se condiciona a un determinado periodo de prestación de servicios, que podrá o no alcanzarse igualmente por el personal temporal en razón a la extensa duración de las relaciones de trabajo temporales que dan derecho al ascenso a la progresión en la categoría. Y puesto que deberán de reunir el mismo periodo de prestación que los trabajadores fijos para beneficiarse de la carrera horizontal, ese elemento no constituye un dato objetivo que pueda justificar un diferente tratamiento.

3.- Tampoco justifica la desigualdad de trato el hecho de que la carrera profesional pueda incidir en la movilidad funcional de los trabajadores. En nuestra sentencia de 2/4/2018, rec. 27/2017, a la que ya hemos hecho referencia, admitimos la posibilidad de los trabajadores indefinidos no fijos puedan aspirar a otros puestos de trabajo como consecuencia de esa promoción profesional, y lo mismo cabe decir respecto al personal temporal, sin que ello suponga en ningún caso alterar la naturaleza temporal del vínculo.

La promoción económica, con el acceso al derecho a devengar los complementos salariales anudados al desarrollo de la carrera horizontal, es sin duda la consecuencia más elemental de esa equiparación, la más fácil de visualizar desde la perspectiva jurídica del derecho a la igualdad de trato entre trabajadores fijos y temporales, y la que menos reparo puede ofrecer a la hora de garantizar la efectividad igualdad de ambos colectivos.

Y con base en ello no es difícil sostener que carece de cualquier justificación objetiva el reconocimiento al personal fijo del derecho a percibir ese complemento económico, derivado de la progresión de categoría por el desempeño del mismo puesto de trabajo durante 5, 6, 8 o 10 años - conforme está previsto en la Ley 3/1985, de 26 de diciembre del Principado de Asturias en los términos que ya hemos transcrito-, para negarlo en cambio a los trabajadores temporales que acrediten esas mismas condiciones de antigüedad en el puesto de trabajo y en iguales condiciones que las del personal fijo.

En lo que hemos de afirmar, contra lo invocado por la recurrente, que las condiciones exigibles para la percepción de determinados complementos salariales en función del grado de interés, iniciativa o esfuerzo en el desempeño del trabajo y el rendimiento obtenido, no es una causa objetiva que pudiere justificar la desigualdad de trato, porque no vemos obstáculo para que puedan aplicarse en igualdad de condiciones al personal laboral fijo y al contratado temporal

4. - Bien dice la empresa que esas consecuencias puramente económicas no son las únicas que se desprende de la progresión que supone la carrera profesional horizontal, y puede haber otras que por su naturaleza resulten de más difícil encaje para los trabajadores temporales.

Argumento que no es obstáculo para estimar la pretensión ejercitada en la demanda de conflicto colectivo, con lo que no resulta incompatible la hipotética posibilidad de que en un eventual supuesto pudiere concurrir una causa objetiva que justificase excluir a los trabajadores temporales de determinados efectos jurídicos derivados de la promoción profesional, que por su singularidad y naturaleza jurídica únicamente pudieren resultar de aplicación a los trabajadores fijos, y por más que en el presente caso no se ha sacado a colación ninguna concreta situación jurídica en la que pudiere concurrir esa circunstancia.



Para finalizar, no son atendibles los argumentos del recurso que invocan la doctrina de la Sala III de este Tribunal Supremo que ha venido en admitir la desigualdad de trato entre funcionarios de carrera y personal interino -concretamente, entre jueces de carrera y sustitutos- porque lo que en el presente litigio se plantea es la injustificada desigualdad entre el personal laboral fijo y los contratados temporales de la administración, lo que excluye cualquier consideración sobre el específico sistema de acceso a la función pública exigido como requisito ineludible para ostentar la condición de funcionario de carrera en lo que se sustenta aquella doctrina.

SÉPTIMO. Conforme a lo razonado y de acuerdo con el Ministerio Fiscal, el recurso ha de ser desestimado para confirmar en sus términos la sentencia recurrida. Sin costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación interpuesto por la Administración del Principado de Asturias, representada y defendida por el letrado de su Servicio Jurídico, contra la sentencia dictada el 13 de octubre de 2017 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en procedimiento de conflicto colectivo núm. 18/2017, seguido a instancia de los sindicatos Comisiones Obreras de Asturias y Central Sindical Independiente y de Funcionarios contra la Administración del Principado de Asturias, para confirmar en sus términos dicha resolución y declarar su firmeza. Sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.