



Roj: **STS 1783/2009 - ECLI:ES:TS:2009:1783**

Id Cendoj: **28079140012009100199**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **19/02/2009**

Nº de Recurso: **425/2008**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **JORDI AGUSTI JULIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ M 18841/2007,**
STS 1783/2009

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a diecinueve de Febrero de dos mil nueve

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada de la Comunidad de Madrid, en nombre y representación del SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD, frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 27 de diciembre de 2007, dictada en el recurso de suplicación número 4713/2007, interpuesto por D^a Raimunda, contra la sentencia del Juzgado de lo Social número 6 de los de Madrid, de fecha 5 de junio de 2007, dictada en virtud de demanda formulada por D^a Raimunda, frente al SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD, en reclamación de derecho y cantidad.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrido D^a Raimunda, representada por el Letrado Sr. Fernández López.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **JORDI AGUSTÍ JULIÁ**,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 5 de junio de 2007, el Juzgado de lo Social número 6 de los de Madrid, dictó sentencia, en la que como hechos probados se declaran los siguientes: "PRIMERO.-La Demandante, Doña Raimunda, mayor de edad, con NUM000, viene prestando servicios para el SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD, con categoría profesional de AUXILIAR ADMINISTRATIVO (Grupo D), teniendo la condición de personal laboral interino, desde el 01/07/93, estando adscrita actualmente al Hospital universitario Doce de Octubre.-**SEGUNDO.-** El artículo 40.2 del Estatuto Marco del personal estatutario, aprobado por Ley 55/2003, reiterando el contenido del artículo 41.1 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y calidad del sistema Nacional de Salud, definió la carrera profesional del personal estatutario como "el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento en su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización en la que prestan sus servicios".- Por su parte el Art. 17 punto e) del Estatuto Marco del Personal Estatutario, reguló entre los derechos individuales la promoción interna y el desarrollo profesional, aunque sin establecer los principios generales de aplicación a un modelo de promoción profesional, lo que se llevó a cabo, a través del "Acuerdo de 21 de noviembre de 2005, de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco sobre condiciones generales de Promoción Profesional de la Comunidad de Madrid para el Personal Estatutario Fijo".- En el punto CUARTO de dicho Acuerdo, se fijó su ámbito de aplicación en los siguientes términos: "La promoción profesional será aplicable al personal estatutario fijo comprendido en los Art. 6 2b y artículo 7 del Estatuto Marco".- En los puntos QUINTO y SEXTO del acuerdo se estableció lo siguiente: Quinto.- Sistemas de valoración El tiempo de servicios prestados y la formación adquirida serán requisitos imprescindibles para el acceso a los distintos niveles.- Al personal



interino que, como consecuencia de los Ofertas de empleo público, adquiera la fijeza, tras la superación del correspondiente concurso oposición, se le computará el tiempo de servicios prestados en la misma categoría bajo cualquier régimen jurídico.- El personal con régimen laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid, una vez estatutarizado se le reconocerá toda la antigüedad que tuviera bajo el régimen de laboral o funcionario a los efectos de promoción profesional.- Sexto.- Entrada en Vigor y Aplicación Transitoria: La promoción profesional deberá estar consensuada y pactada antes del día 30 de junio de 2006, con una aplicación en cuantía a determinar según las disponibilidades presupuestarias a partir del 1 de julio de 2006.- Se incluirá un periodo transitorio de aplicación en el que podrá alcanzarse el primer o segundo nivel según el modelo, exclusivamente con el requisito de la antigüedad.- El periodo de aplicación del nuevo sistema de promoción profesional que definitivamente se pacte se extenderá a seis ejercicios presupuestarios a contar desde la fecha de la aprobación definitiva de todo el sistema.- En el ejercicio 2006 la Consejería de sanidad y consumo abonara en el mes de marzo una única paga a cuenta del nuevo sistema que en su momento se pacte por un importe máximo global da 13.000.000 ?. A tal efecto las cantidades de referencia por grupo serán las siguientes: A: 2.500 ?.- B: 1.900 ?.- C: 1.250 ?.- D: 1.000 ?.- E: 600 ?.- En el caso de que las disponibilidades presupuestarias de la Conserjería de Sanidad en el año 2006 no permitiera el abono a partir del 1º de julio de 2006 del modelo pactado, el 1º de enero del 2007 se abonara la diferencia que resulte entro la paga a cuenta y el primer nivel definitivamente pactado, con efectos retroactivos de 1 de enero de 2006. "- TERCERO.- Por Resolución de 31/03/06 de la Dirección General de Recursos Humanos de Recursos Humanos de la Consejería de Sanidad de la CAM, se reguló el abono de una paga a cuenta del nuevo sistema de promoción profesional del personal estatutario fijo.- CUARTO.- Al personal Estatutario Fijo con la categoría de la actora se le han abonado 1.000 euros en concepto de pago cuenta del sistema de carrera profesional pendiente de desarrollo.- A la actora no se le ha abonado cantidad alguna en tal concepto.- QUINTO.- Se ha agotado el trámite de la reclamación administrativa previa".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda interpuesta por Doña Raimunda contra SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD, debo absolver y absuelvo a dicho demandado de las pretensiones deducidas en su contra."

SEGUNDO.- Anunciado e interpuesto recurso de suplicación contra dicha sentencia, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia de fecha 27 de diciembre de 2007 , en la que como parte dispositiva consta la siguiente: "Que estimamos el recurso de suplicación interpuesto por DOÑA Raimunda , frente a la sentencia número 175/07, dictada por el Juzgado de lo Social número Seis de los de Madrid, el día 5 de junio de 2007 , en los autos número 80/07, en procedimiento por reclamación de derecho y cantidad seguido frente a la COMUNIDAD DE MADRID, SERVICIO MADRILEÑO DE LA SALUD y en consecuencia revocamos la misma y estimamos íntegramente la demanda, declarando el derecho de la actora a acceder al modelo de carrera/promoción profesional regulada por el Acuerdo de 18 de noviembre de 2005, en los términos que se contienen en el mismo, así como su derecho a percibir la cantidad de 1.000 euros por el concepto de paga a cuenta del sistema de carrera profesional pendiente de desarrollo, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración y al pago de la citada cantidad".

TERCERO .- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal del SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD, el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal Supremo, el día 19 de febrero de 2008, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 28 de septiembre de 2007 (Rec. nº 1080/07).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 14 de octubre de 2008 , se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de diez días.

QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación por la representación de D^a Raimunda , se dio traslado al Ministerio Fiscal, quien emitió preceptivo informe, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 29 de enero de 2009, fecha en que tuvo lugar.

La tramitación de esta resolución se ha demorado mas allá del plazo legal por incidencias imprevistas surgidas en los trámites de firma y de coordinación con otras resoluciones de la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- En la demanda origen de los presentes autos, actualmente en fase de recurso de casación para unificación de doctrina, se interesó por la trabajadora demandante, hoy recurrida -que viene prestando servicios para el SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD (SERMAS), con la categoría profesional de Auxiliar Administrativo (Grupo D), teniendo la condición de personal laboral interino desde el 1 de julio de 1993 y pactado en contrato que, a efectos retributivos, se le aplica el régimen previsto por el Real Decreto Ley 3/1987 para el personal



estatutario, adscrita actualmente al Hospital Universitario Doce de Octubre -, se le reconociera el derecho a acceder al modelo de carrera/promoción profesional regulada por el "Acuerdo de 21 de noviembre de 2005, de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco sobre condiciones generales de Promoción profesional de la Comunidad de Madrid para el Personal Estatutario Fijo", así como el derecho a percibir la cantidad de 1.000 euros por el concepto de paga a cuenta del sistema de carrera profesional pendiente de desarrollo.

La sentencia dictada en la instancia por el Juzgado de lo Social nº 6 de los de Madrid, desestimó la demanda, e interpuesto recurso de suplicación por la demandante, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de 27 de diciembre de 2007 (rec. 4713/2007), lo estimó, revocando la recurrida y accediendo íntegramente a las peticiones de la demanda. La estimación la efectúa la Sala razonando, de una parte, que el sistema de carrera-promoción profesional previsto para el personal estatutario aparece regulado en el artículo 40.2 de la Ley 55/2003 , del Estatuto Marco del Personal Sanitario, que lo denomina complemento de carrera, incluyéndolo dentro de las retribuciones complementarias, y al precisar el citado Acuerdo de 21 de noviembre de 2005, que su ámbito se reduce al personal estatutario fijo, la Sala de suplicación considera que resulta discriminatorio y contrario a los artículos 14 de nuestra Constitución y 15.6 del Estatuto de los Trabajadores , contradiciendo el principio de que a igual trabajo corresponde igual salario, así como la doctrina de esta Sala sobre la percepción del "plus de convenio" que rechaza la distinción a los efectos de dicho plus entre trabajadores fijos y temporales por contraria al principio de igualdad.

De otra parte, destaca la sentencia recurrida, que al personal laboral temporal del SERMAS no le es aplicable el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid, y por el contrario, en virtud de la cláusula tercera del contrato laboral de interinidad suscrito por la trabajadora, a efectos retributivos se le aplica el régimen previsto por el Real Decreto Ley 3/1987 , para el personal estatutario, de forma que al denegar la pretensión de la demandante, se habría infringido no sólo el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, sino también la Orden de 5 de enero de la Consejería de Hacienda que dicta instrucciones para la gestión del personal dela Comunidad Autónoma de Madrid, con análogas retribuciones para el personal laboral temporal y el personal estatutario.

Contra esta última sentencia, se alza ahora en casación para unificación de doctrina la representación letrada del SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD (SERMAS), invocando como sentencia contradictoria la dictada por la propia Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en fecha 28 de septiembre de 2007 , en el recurso de suplicación nº 1080/2007. En esta sentencia, se confirmó el fallo desestimatorio de instancia en idéntica reclamación que la aquí recurrida efectuada por trabajadora de dicho Servicio, declarada personal laboral fijo, adscrita al Hospital Ramón y Cajal de Madrid, con la categoría profesional de Técnico Especialista de Laboratorio grupo C. En esta sentencia, no se debate sobre la posible discriminación entre trabajadores temporales y fijos -dada la consideración de fija de la demandante- sino que se reclama que un complemento establecido para el personal estatutario fijo sea aplicado también al personal laboral fijo. La Sala desestima la pretensión sobre la base de que el Acuerdo que lo regula expresamente dispone que su ámbito se limita al personal estatutario fijo, razonando, que los regímenes jurídicos aplicables al personal estatutario y laboral son distintos, no constituyendo entre sí un término de comparación idóneo para sustentar el juicio de igualdad en los términos del artículo 14 de nuestra Constitución, para concluir que dicha diferencia de regímenes implica la existencia de distintas condiciones de la carrera profesional que obedecen a criterios de "oportunidad política legislativa, único marco adecuado para la reivindicación planteada", sin que los tribunales del orden social puedan asumir el papel constitucionalmente asignado al Legislador.

SEGUNDO .- El Ministerio Fiscal, en su preceptivo informe, niega que entre las sentencias comparadas se de la necesaria contradicción.

Con carácter previo, pues, la primera cuestión que ha de resolver la Sala es la referente a la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, comprobando si entre las resoluciones contrastadas concurre la necesaria contradicción que exige el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral ; y esta contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto de los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales". Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas, al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales, según ha declarado la Sala en sentencias de 9 de febrero de 2004 (Rec. 2515/2003); 10 de febrero de 2005 (Rec. 914/2004); 15 de noviembre de 2005 (Rec. 4922/2004); 24 de noviembre de 2005 (Rec. 3518/2004); 29 de noviembre de 2005 (Rec. 6516/2003); 16 de diciembre de 2005 (Rec. 338020/04);



3 de febrero de 2006 (Rec. 4678/2004); 6 de febrero de 2006) (Rec. 4312/2004); 7 de febrero de 2006 (Rec. 1346/2005); y 28 de febrero de 2006 (Rec. 5343/2004).

TERCERO .- En base a lo que se deja expuesto en el anterior Fundamento Jurídico y al verificar el juicio de contradicción entre la sentencia recurrida y la que se propone como término de comparación, la Sala llega a la conclusión de que se cumplen las previsiones del artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral, y de la jurisprudencia reseñada, en orden a la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, al mediar sustancial contradicción entre la decisión que se impugna y la sentencia que se aduce de contraste, puesto que sus partes dispositivas contienen pronunciamientos diversos respecto de hechos y pretensiones sustancialmente iguales.

Contrariamente a lo expresa el Ministerio Fiscal respecto sobre esta cuestión en su razonado informe, entendemos accesoria la diferencia que en los procedimientos contrastados existe en los relativo a la cualidad laboral de los actores [interina en la recurrida; indefinida en la referencial], siendo así que la relación contractual de trabajo de carácter indefinido no exime a las Administraciones Públicas del deber legal de convocar los concursos o pruebas oportunos para la reglamentaria cobertura de la plaza (SSTS 20/01/98 -Rec 317/97-, de Sala General; 13/10/98 -Rec 1383/98-; 24/07/08 -Rec 3964/07-; y 28/11/08 -Rec. 4149/07 -), de manera que la posición de aquellos trabajadores al servicio de la Administración, cuyo contrato hubiese sido declarado indefinido por sentencia firme, es idéntica a la de aquellos otros que cubren una plaza con contrato de interinidad (STS 20/07/07 -Rec. 5415/05 -), y que «no puede producir preocupación jurídica equiparar la extinción de estos contratos con la de interinos por vacante, porque la justificación de la existencia de unos y otros obedece a la misma causa y necesidad» (SSTS 27/05/02 -Rec. 2591/01-; 02/06/03 -Rec. 3243/00-; 26/06/03 -Rec. 4183/02-; y 30/06/08 -Rec. 2724/07 -).

Claramente relacionado con esta exigencia de identidad se nos presenta la cuestión relativa al régimen retributivo del personal empleado por el SERMAS, que puede ser estatutario o laboral. Y en tanto en el estatutario [fijo o eventual] se rige a los citados efectos salariales por las previsiones del Estatuto Marco [Ley 55/2003, de 16 /Diciembre], tratándose de personal laboral ha de distinguirse entre personal fijo, en cuyo caso se aplican las previsiones del Convenio Colectivo de la CAM, y el personal laboral temporal, supuesto en el cual los respectivos contratos se remiten -cláusula tercera - a la normativa propia del personal estatutario. Ciertamente que esta circunstancia pudiera llevar a afirmar que entre los supuestos contrastados existe una diferencia trascendente, pues en tanto la actora de las presentes actuaciones es personal laboral interino [afecto, por tanto a las previsiones retributivas estatutarias], la reclamante en la decisión de referencia es personal laboral fijo [sujeto, por lo dicho, al régimen retributivo pactado en el Convenio Colectivo de la CAM], pero -según más adelante justificaremos, al resolver la cuestión de fondo- esta diversidad es insustancial a los efectos de la exigible contradicción.

CUARTO .- La cuestión que se plantea en las presentes actuaciones es la relativa a si la demandante - personal laboral interino, contractualmente regido por previsiones estatutarias- tiene o no derecho a llamada «promoción profesional» que fue pactada por Acuerdo de 21/Noviembre/05 en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco de Negociación y cuyo ámbito de aplicación se limitó expresamente al personal estatutario fijo (criterio cuarto). Derecho a la citada carrera y a la «paga a cuenta del sistema de carrera profesional pendiente de desarrollo», que se llevó a cabo en Marzo de 2006 [600 euros].

A tener en cuenta que el objetivo declarado del Acuerdo de la Comisión a que nos referimos fue el de «promover y desarrollar la formación y capacitación y el perfeccionamiento profesional de los profesionales pertenecientes a las diferentes categorías estatutarias» (criterio primero); y que el mismo se fundamenta expresamente en el artículo 17.1.e) del Estatuto Marco (exposición de motivos), en el que se destaca como derecho individual del «personal estatutario» el relativo a «promoción interna y desarrollo profesional, en la forma en que prevean las disposiciones en cada caso aplicables».

Pero la visión normativa no sería completa si no se dejase constancia de que el artículo 40 del Estatuto Marco se refiere a la «carrera profesional», la define como «el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios»; y que asimismo dispone que las Comunidades Autónomas, «previa negociación en las mesas correspondientes, establecerán, para el personal estatutario de sus servicios de salud, mecanismos de carrera profesional». Siendo de resaltar que, por su parte, el artículo 43 se refiere al «complemento de carrera» identificándolo como el «destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional cuando tal sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría»; y que el artículo 44 dispone que «el personal estatutario temporal percibirá la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias que en el correspondiente servicio de salud, correspondan a su nombramiento, con excepción de los trienios».



QUINTO .- Tal como hemos recordado en diversas ocasiones [así, STS 21/12/07 -Rco. 1/07 -], el principio general que rige la materia retributiva es el que representa el aforismo «a igual trabajo, igual salario», al que se refieren -incluso-, la Declaración Universal de Derechos del Hombre [10/12/48], el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [19/12/66], el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea [25/03/57] y el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa». Y como tal principio, que indudablemente tiene también amparo en el artículo 14 CE , ha de inspirar toda interpretación que haya de hacerse respecto de normas o pactos que establezcan diversidad de regímenes en materia salarial.

Pero de todas formas, también con carácter general ha de indicarse que a pesar de que «el art. 14 de la Constitución se proyecta sobre las condiciones de trabajo en general y sobre las económicas en particular, tanto en el ámbito laboral como en el funcional» [STC 57/1990, de 25/Marzo, FJ 2] (STC 110/2004, de 30 /Junio, FJ 4), «el legislador cuenta con un amplio margen de discrecionalidad a la hora de configurar el *status* del personal que presta sus servicios en las Administraciones públicas [SSTC 7/1984, 99/1984, 148/1986; 57/1990, de 25/Marzo, FJ 2], gozando «de un amplio margen de actuación a la hora de consolidar, modificar o completar sus estructuras y de configurar o concretar organizativamente el *status* del personal a su servicio» [SSTC 57/1990; 293/1993, de 18/Octubre, FJ 3], y en el caso de las CCAA «este principio de autoorganización tiene además un respaldo constitucional expreso en los arts. 147.2 c), 148.1.1 CE y los concordantes de los Estatutos de Autonomía» [STC 156/1999, de 13/Julio, FJ 4] (STC 110/2004, de 30 /Junio, FJ 4). Por lo que «la existencia de una regulación diferenciada entre funcionarios públicos y trabajadores, de carácter administrativo la de los primeros y de naturaleza laboral la de los segundos» comporta diversidad que justifica un distinto tratamiento retributivo (SSTC 57/1982, de 27/Julio; y 90/1984, de 05 /Octubre).

En esta línea se ha manifestado en pluralidad de ocasiones la Sala, al afirmar que la «distinta composición del régimen retributivo de los funcionarios públicos y de quienes, sin serlo y en virtud de una relación laboral, prestan servicios a la Administración Pública, no constituye, en modo alguno, tipo alguno de discriminación debiendo significarse, en este aspecto, que al ser la fuente reguladora de la relación laboral el Convenio Colectivo o en su caso, el contrato individual, el margen de mayor libertad negocial que permiten estos dos últimos instrumentos jurídicos, hace que resulte más difícil admitir la discriminación entre quienes, siendo funcionarios, prestan servicios a la Administración pública y aquellos otros que sirven a la misma en virtud de un contrato laboral» (SSTS 30/11/05 -Rco. 218/04-; y 20/10/08 -Rec. 894/08-. En línea con precedentes -entre otros- de 23/07/93 -Rec. 1561/92-; 28/01/03 -Rec. 521/02-; 09/04/03 -Rec. 1065/02-; y 11/11/04 -Rec. 40/04-).

SEXTO .- Volviendo al caso concreto de que tratamos, de reconocimiento del «derecho al modelo de carrera/promoción profesional» y a la «paga a cuenta del sistema de carrera profesional pendiente de desarrollo», la pretendida vulneración del artículo 14 CE ya ha sido rechazada por el Pleno del Tribunal Constitucional, al resolver cuestión de inconstitucionalidad planteada respecto del artículo 22 de la Ley Aragonesa 18/2006 [29 /Diciembre], en relación con el artículo 44 de la Ley Estatal 55/2003 [16/Diciembre], habiendo declarado en dos Autos de 03 /Julio/2008 [los números 201 y 202] que no se conculca el derecho a la igualdad por negarse el derecho a la carrera profesional por parte de personal estatutario temporal con nombramiento de interino. Y al efecto realiza las siguientes afirmaciones:

a).- «...las cuestiones relacionadas con la carrera profesional y las retribuciones ligadas a ella han de incardinarse en la materia "régimen estatutario de los funcionarios públicos", puesto que configuran las relaciones entre éstos y la Administración a la que sirven, ordenando su posición propia en el seno de aquélla. Esto último puede afirmarse con independencia de que se trate del personal sanitario, pues este tipo de personal constituye ... "una relación funcional especial"... en las retribuciones complementarias se vienen a ponderar circunstancias distintas relacionadas con el también diverso estatuto del personal a su servicio, circunstancias entre las que puede encontrarse la naturaleza temporal o permanente de la relación».

b).- «... como recuerda el ATC 319/1996, de 29 de octubre (FJ 4) "es necesario resaltar que no basta con que las tareas asignadas a dos categorías distintas de funcionarios -en este caso, funcionarios de carrera, de un lado, y funcionarios interinos o contratados administrativos, de otro- sean idénticas o análogas para estimar discriminatoria la diferencia retributiva denunciada, pues no es el único criterio objetivo que el legislador o la Administración pueden ponderar a efectos de las retribuciones de las distintas categorías de funcionarios, sino que también pueden contemplar otros factores de diferenciación objetivos y generales, como son, las exigencias de preparación o el correspondiente sistema de acceso (SSTC 29/1987, 77/1990; AATC 139/1983, 741/1984)" ».

c).- «... se trata de categorías de personal diferenciadas y definidas con características propias, las cuales legítimamente pueden ser tomadas en consideración por el legislador. Por eso de la anterior distinción necesariamente pueden seguirse consecuencias, pues el personal estatutario temporal, por la propia transitoriedad en el desempeño de las funciones a él asignadas, no se encuentra en la misma situación que el fijo en relación con su vinculación al respectivo servicio autonómico de salud y, por extensión, en relación



con los mecanismos de carrera profesional que se establezcan en su seno, sin que esta circunstancia, por sí sola, pueda considerarse atentatoria de las bases estatales».

Por nuestra parte hemos de recordar que el Acuerdo de 21/Noviembre/05, tenía por objetivo -como dijimos más arriba- «promover y desarrollar la formación y capacitación y el perfeccionamiento profesional de los profesionales pertenecientes a las diferentes categorías estatutarias»; que el artículo 17.1.e) del Estatuto Marco señala como derecho individual del «personal estatutario» el relativo a «promoción interna y desarrollo profesional»; y que el artículo 40 del mismo Estatuto define la «carrera profesional» como «el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios». Pues bien, estos tres datos normativos sitúan la carrera profesional en un contexto de «permanencia indefinida» en el desempeño de las funciones que se compadece mal con la transitoriedad -demasiado a menudo burlada, ciertamente- que por definición es predicable del personal estatutario interino o del personal laboral "indefinido" asimilable [por la obligación que la Administración tiene de cubrir la plaza por los cauces reglamentarios]; por lo que esta diferencia intrínseca en la proyección temporal de ambos tipos de colectivos justifica que la carrera profesional se limite a quien en principio va a prestar servicios para la Administración con vocación de permanencia y que expresamente se excluya a quien por propia definición legal tiene con la Administración Pública una vinculación laboral limitada en el tiempo. Aparte que esa «promoción interna» parece implicar una variación funcional que es incompatible con el desempeño interino de una determinada vacante, pues es la limitación a ese concreto puesto de trabajo la que justifica precisamente la existencia de la relación de interinidad, de manera que la promoción a otro puesto o categoría priva de objeto al contrato y apunta a su extinción, al menos en su configuración inicial de cobertura interina de una concreta plaza sin cubrir.

Y son estas razones las que justifican la diferente solución a que hemos llegado respecto de una materia relacionada aunque diversa, la del derecho de los trabajadores interinos al complemento de antigüedad [así, desde la STS 13/07/06 -Rco 101/05 -, han sido inúmeros los pronunciamientos en tal sentido], pues este concepto -antigüedad- no requiere la «permanencia» que es propia de la carrera profesional, sino el mero transcurso de determinado tiempo en la prestación de servicios; aparte de que tal derecho al complemento de antigüedad cuenta con claro fundamento normativo en los artículos. 3.1.c) y 15.6 ET , tal como detalladamente hemos expuesto en las correspondientes sentencias a las que nos hemos referido y a las que -a tales efectos- nos remitimos.

Las precedentes consideraciones nos llevan a afirmar que la doctrina ajustada a Derecho es la mantenida por la sentencia de contraste y que -en consecuencia- la decisión recurrida ha de ser casada y anulada; sin imposición de costas [artículo 233.1 de la Ley de Procedimiento Laboral].

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina, interpuesto por la Letrada de la Comunidad de Madrid Doña Margarita Gonzalo Ugarte, en nombre y representación del **SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD**, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de fecha 27 de diciembre de 2007 , recaída en el recurso de suplicación número 4713/2007 de dicha Sala. Casamos y anulamos dicha sentencia, y resolviendo el debate en suplicación, desestimamos el del tal clase interpuesto por Doña **Raimunda** frente a la sentencia de fecha 5 de junio de 2007, dictada por el Juzgado de lo Social nº 6 de Madrid en el procedimiento nº 80/2007, instado por Doña Raimunda , frente al **SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD**, sobre reclamación de reconocimiento de derecho y cantidad. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Órgano Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jordi Agustí Juliá hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.