



JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-
ADMINISTRATIVO Nº 1
C/ Málaga nº2 (Torre 1 - Planta 3ª)
Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono: 928 11 61 44
Fax.: 928 42 97 11
Email.: conten1pgc@justiciaencanarias.org

Procedimiento: Procedimiento abreviado
Nº Procedimiento: 000045/2021
NIG: 3501645320210000273
Materia: Personal
Resolución: Sentencia 000048/2023
IUP: LC2021001838

Intervención:	Interviniente:	Abogado:	Procurador:
Demandante	[REDACTED]	Francisco Javier Arauz De Robles Davila	[REDACTED]
Demandante	[REDACTED]	Francisco Javier Arauz De Robles Davila	[REDACTED]
Demandante	[REDACTED]	Francisco Javier Arauz De Robles Davila	[REDACTED]
Demandante	[REDACTED]	Francisco Javier Arauz De Robles Davila	[REDACTED]
Demandante	[REDACTED]	Francisco Javier Arauz De Robles Davila	[REDACTED]
Demandado	Servicio Canario de Salud	Serv. Jurídico CAC LP	

SENTENCIA

En Las Palmas de Gran Canaria, a 21 de abril de 2023

Vistos por, Ilma. Sra. Dña. [REDACTED], Magistrado en sustitución del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo Nº 1 de Las Palmas de Gran Canaria, los presentes autos de Procedimiento Abreviado num. 000045/2021, incoados en virtud de recurso interpuesto por la Procuradora Doña [REDACTED], en nombre y representación de D./Dña. [REDACTED]

[REDACTED], contra la resolución número 3962 de 17 de noviembre de 2020 que desestima el recurso de reposición sobre el nombramiento como personal fijo estatutario dictada por SERVICIO CANARIO DE SALUD representado y asistido por SERV. JURÍDICO CAC LP, dicta la presente resolución en base a los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación antes indicada, se interpuso recurso contencioso-administrativo, contra la Resolución resolución número 3962 de 17 de noviembre de 2020 que desestima el recurso de reposición sobre el nombramiento como personal fijo estatutario dictada por SERVICIO CANARIO DE SALUD, por la que se desestima el recurso de reposición interpuesto por Don [REDACTED] y otros, sobre nombramiento como personal fijo estatuario, siendo admitido a trámite, se reclamó el expediente, se señaló día y hora para el acto de la vista, el pasado 13 de abril de 2.023, dándose traslado del expediente administrativo a las partes con carácter previo.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
[REDACTED] - Magistrado-Juez	21/04/2023 - 18:42:44
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372	
El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05	

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.





La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



En el acto del juicio, tras ratificarse el actor en su demanda y oponerse a la misma la Administración, se practicó la prueba que propuesta fue declarada pertinente, y después de manifestar ambas partes lo que tuvieron por conveniente en apoyo de sus respectivas pretensiones, se declararon los autos vistos para sentencia.

SEGUNDO.- En la tramitación de este procedimiento se han observado las prescripciones legales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Pretensiones de las partes.

Por la parte actora se solicita una Sentencia en la que se declare la nulidad, y se deje sin efecto la resolución impugnada, por ser contraria a Derecho, en concreto, por ser contraria a la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, se condene a la Administración demandada al nombramiento del personal estatutario temporal recurrente, como empleado estatutario fijo al servicio de la Administración demandada con destino en el puesto de trabajo al que está adscrito y en el mismo cuerpo, especialidad, servicio, centro u órgano en que está destinado, y titular en propiedad de la plaza que ocupa; subsidiariamente, se proceda a su nombramiento como empleado público equiparable a los estatutarios fijos al servicio de la Administración empleadora en el cuerpo, especialidad, servicio, centro u órgano al que está adscrito, bajo los principios de permanencia e inmovilidad y con la misma estabilidad en el empleo que aquellos, con todos los derechos y obligaciones inherentes, en régimen de igualdad con los estatutarios fijos comparables, con derecho permanecer en el servicio u órgano y en el puesto de trabajo al que está actualmente destinado, del que solo por ser cesado por la misma causas que el personal estatutario fijo; alternatively, que se proceda por la Administración demandada a reconocer a el personal temporal recurrente el derecho a permanecer en el puesto de trabajo que actualmente desempeña, como titular y propietario del mismo, aplicándole las mismas causas, requisitos y procedimientos para el cese en dicho puesto de trabajo que la Ley establece para los homónimos estatutarios fijos comparables, con los mismos derechos y condiciones de trabajo que estos últimos, y, en todo caso, se les abone a cada uno la indemnización de 18000€, y/o la que legalmente proceda, como compensación al abuso sufrido en la relación temporal sucesiva mantenida, sin perjuicio de otras compensaciones que procedan abonar a mis mandantes en otros momento, para reparar el daño sufrido derivado de la situación que viene padeciendo de abuso en su contratación temporal sucesiva y de discriminación en sus condiciones de trabajo, y sin perjuicio también de los daños indemnizables que se pongan de manifiesto, hagan efectivos y se individualicen en el momento de su cese, con condena en costas a la demandada.

Por su parte, el Servicio Canario de Salud, se opone a la demanda e interesa la desestimación de recurso al considerar que la resolución impugnada es ajustada derecho, amparándose en que la legislación española no permite transformar los contratos en fijo, y que no cabría indemnización sin que se acrediten daños y perjuicios.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
██████████ - Magistrado-Juez	21/04/2023 - 18:42:44
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372	
El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



SEGUNDO.- Normativa y jurisprudencia aplicable al supuesto.

El impacto de la Directiva 1999/70/CE, y la jurisprudencia del TJUE en la progresiva desaparición de las diferencias entre funcionarios interinos y de carrera, a propósito de la sentencia del TS (C-A) de 11 de junio de 2018 (y referencias a las del TSJ Cataluña, C-A, de 23 de mayo, y TS, Social, de 2 de abril).

La sentencia dictada por la sección cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Cataluña el 23 de mayo, desestima el recurso de apelación interpuesto por el Instituto Catalán de la Salud contra la sentencia dictada por el Juzgado C-A núm. 10 de Barcelona, el 11 de julio de 2017, que estimó el recurso interpuesto por una funcionaria interina del ICS por la que se la declaraba “excluida en la asignación de primer nivel ordinario de la carrera profesional”.

La Sala considera plenamente aplicable la Directiva 1999/70/CE y la interpretación efectuada por el TJUE, y acogida por el TS; de tal manera que “la exigencia de un vínculo como personal estatutario fijo para poder acceder a la carrera profesional no es una justificación objetiva ni razonable”, por lo que entiende que se ha vulnerado el principio de no discriminación recogido en la cláusula 4 del Acuerdo marco.

La importancia de esta sentencia, radica en que la Sala hace completamente suya la jurisprudencia del TJUE respecto a la aplicación del principio de no discriminación entre personal interino y personal fijo, rechazando la tesis del ICS de que la sentencia recurrida aplicaba erróneamente el principio de igualdad y no remuneración porque no sería cierto que las funciones desarrolladas por el personal fijo y el interino fueran iguales, “... cuando ello no es así, en la medida en que la carrera profesional del personal estatutario no es un complemento retributivo cuyo abono se haga depender de la duración de la relación sino que es un sistema de promoción de carácter voluntario que empieza con la superación de las pruebas de selección y la adquisición de personal estatutario de carrera y, a partir de ese momento y de forma voluntaria, el profesional puede optar o no por acceder al sistema de carrera profesional”.

La tesis de la Administración es rechazada por la Sala, que hará suya la argumentación tanto de la sentencia de instancia como la de la parte apelada, consistente esta última en mantener que la tesis de la parte apelante vaciaría de contenido el principio de discriminación que desarrollaba adecuadamente a su parecer la sentencia de instancia, *“porque la condición de personal estatutario fijo no es condición, conforme a la Directiva 1999/70/CE, suficiente para justificar el trato diferente, ya que no se puede ser personal estatutario fijo si no se supera el correspondiente proceso selectivo”*, y subrayando además que la doctrina defendida por el ICS de acuerdo a diversas sentencias aportadas había “quedado abandonada a la vista de la doctrina del TJUE”.

Posteriormente, la Sala de lo Social del TS, desestimó el recurso de casación interpuesto contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía el 22 de junio de 2016, de la que fue ponente la magistrada Begoña Rodríguez y que declaró el derecho de los trabajadores indefinidos no fijos de la Agencia *“a participar en igualdad de condiciones que el personal fijo, y fijo discontinuo, en los procesos de promoción y reclasificación profesional que la empresa lleve a cabo de conformidad con lo dispuesto en el art. 18 del convenio colectivo de aplicación”*

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:

████████████████████ - Magistrado-Juez

21/04/2023 - 18:42:44

En la dirección <https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos> A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372

El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



El resumen de la sentencia es el siguiente: *“CONFLICTO COLECTIVO. Participación de indefinidos no fijos en convocatorias de promoción profesional, de acuerdo con las previsiones del convenio aplicable, que no diferencia entre uno u otro tipo de trabajador. AMAYA (Agencia de Agua y Medio Ambiente de la Junta de Andalucía). Compatibilidad de los principios de acceso al empleo público con el ejercicio del derecho en cuestión. Examen de la evolución jurisprudencial y aplicación de los más recientes criterios, en sintonía con el Derecho de la UE y la jurisprudencia constitucional. Confirmación de la STSJ Andalucía (Sevilla), estimatoria de la demanda, con expresa advertencia de que es necesario atender a posibles singularidades para evitar la desnaturalización de los contratos, lo que debe analizarse individualizadamente. VOTO PARTICULAR”*

Para dicha sentencia la equiparación entre indefinidos no fijos y temporales “es perfectamente explicable desde el derecho de la Unión Europea”, de tal manera que “de este modo se permite el contraste y queda garantizada la equiparación de derechos”, siendo en definitiva “la discriminación entre indefinidos no fijos y fijos el punto de partida para abordar la cuestión”. La Sala expone que “lo que se pide por los trabajadores y se niega por la recurrente es, justamente, que se apliquen las previsiones del convenio colectivo. Y dicho queda que ni en él se excluye a quienes poseen la condición de indefinidos no fijos, ni consideramos irrazonable la interpretación inclusiva”, por lo que concluye que “de ahí que no veamos inconveniente en admitir que el indefinido no fijo pueda participar en este tipo de concursos, conservando dicha condición en el nuevo destino y sin que el cambio de destino transforme su naturaleza y lo convierta en fijo de pleno Derecho”, enfatizando el tono precautorio de su argumentación, afirmando que “la solución que abrazamos en modo alguno ignora las exigencias constitucionales (y legales) de acceso a los empleos públicos. De ahí la necesidad (auténtica obligación) de que el empleador proceda, cuanto antes, a la amortización o convocatoria pública de las plazas desempeñadas por este tipo de trabajadores.

El voto particular discrepante, suscrito por el magistrado [REDACTED], al que se adhiere el magistrado [REDACTED] y las magistradas [REDACTED] y [REDACTED], rechaza con rotundidad la tesis de la mayoría de la Sala, poniendo el acento en la diferencia de acceso a un empleo en la Administración y centrando su atención en que “el hecho de que el personal indefinido no fijo, contrariando los artículos 23.2 y 103.3 CE, hayan ingresado en la empresa pública de referencia sin haber superado un proceso selectivo basado en los reiterados principios constitucionales de capacidad, mérito e igualdad, constituye un dato objetivo relacionado con el régimen jurídico del contrato que explica razonablemente, dotándola de racionalidad, la medida discutida consistente en la exclusión de los indefinidos no fijos de los procesos de promoción interna para la ocupación de una plaza estable y consolidada, como ocurre en el supuesto de autos”.

La cláusula 4.1 del acuerdo marco (“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”).

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
[REDACTED] - Magistrado-Juez	21/04/2023 - 18:42:44
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372	
El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Todas ellas, en definitiva, no hacen sino aplicar lo dispuesto en el **art. 4 bis.1 de la LOPJ**, es decir “los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”.

Y en efecto, existe una abundante jurisprudencia del TJUE sobre la problemática de los funcionarios interinos de España, ya que han sido bastantes las cuestiones prejudiciales que ha debido resolver (sentencias de 22 de diciembre de 2010, C-444/09 y C-456/09, 8 de septiembre de 2011, C-177/10, 9 de julio de 2015, C-177/14, y 20 de diciembre de 2017, C-158/16, y autos de 9 de febrero de 2012, C-556/11, y 21 de septiembre de 2016, asunto C-631/15), a la que se une la sentencia que se dicta en el asunto C-254/17, con ocasión de la cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha, mediante auto de 19 de abril de 2017, cuyas dos primeras preguntas de la cuestión prejudicial planteada (relativa a los docentes interinos de la Región de Murcia) plantean si la finalización del período lectivo del curso escolar “puede considerarse una razón objetiva que justifique un diferente trato a los precitados funcionarios docentes interinos respecto de los funcionarios docentes fijos”, y si resulta compatible con el principio de no discriminación de aquellos, cuando son cesados al término del período lectivo, “la imposibilidad de disfrutar sus vacaciones en días efectivos de descanso que se sustituye mediante el abono de las retribuciones correspondientes”.

Ya se pronunció sobre esto la abogada general [REDACTED], poniendo de manifiesto que *“El presente procedimiento dará nuevamente al Tribunal de Justicia la oportunidad de seguir concretando los efectos que sobre esta categoría de empleados públicos tiene el principio de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada”*, y propone al tribunal, en la misma línea que en caso anteriores, que resuelva en los siguientes términos: “La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco ... , debe interpretarse en el sentido de que se opone a una práctica nacional como la controvertida en el procedimiento principal, según la cual los docentes nombrados, en calidad de funcionarios interinos en el sentido del Derecho español, para todo un curso escolar son cesados al finalizar el período lectivo, mientras que la relación de servicio de los trabajadores fijos comparables a estos efectos se mantiene, no quedando tampoco en suspenso”.

Para la abogada general, con recordatorio de la jurisprudencia del TJUE, si bien el Derecho de la Unión no excluye que los contratos temporales puedan extinguirse de forma anticipada con respecto al vencimiento de su término, “cualquier diferencia de trato a este respecto entre los trabajadores con un contrato de duración determinada y los trabajadores fijos debe estar justificada por razones objetivas”, y por ello el Derecho nacional “debe interpretarse a la luz de esta exigencia”, siendo importante destacar que, al igual que ocurre en la sentencia del TS de 11 de junio, en el auto de remisión se hace referencia a que la duración del curso era de 15 de septiembre de 2011 al 14 de septiembre de 2012, habiéndose procedido al cese de los docentes el 30 de junio, por lo que, precisa, “sobre la base de estos hechos, estamos ante una extinción *anticipada* de la relación de servicio de duración determinada, y no ante una extinción *prevista* en cualquier caso”.

No debemos olvidar, que la Sala sexta del TJUE, (asunto C-315/17), con ocasión de una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado C-A núm. 2 de Zaragoza, mediante auto de 12 de

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
[REDACTED] - Magistrado-Juez	21/04/2023 - 18:42:44
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372	
El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05	



mayo de 2017, en la que deseaba saber si la cláusula 4.1 del Acuerdo marco “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” (apartado 35), concluyendo, al igual que ha hecho el TJUE en sentencias y autos anteriores, que dicha cláusula debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional como la controvertida, que excluye a los funcionarios interinos de dicha participación, considerando que la diferencia entre ambos colectivos con respecto a las condiciones de trabajo, “basada en un criterio que se refiere únicamente a la duración misma de la relación laboral, de manera general y abstracta” no pasa el filtro de la cláusula 4.1, siendo contraria al principio de no discriminación.

De especial interés el apartado 72, que expone que “En relación con la alegación según la cual, debido a sus características fundamentales, el sistema de carrera profesional controvertido en el litigio principal está ineludiblemente vinculado a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo, no se desprende de los autos remitidos al Tribunal de Justicia que estas características, tal como se enumeran en el artículo 4 del reglamento sobre la carrera profesional horizontal, a saber, concretamente, el carácter voluntario, individual, evaluable y gradual de este sistema y el reconocimiento de méritos, no puedan ser cumplidas por los miembros del personal administrativo y de servicios funcionarios interinos de larga duración, como la Sra. ...”.

De ahí que se acepte que los Estados miembros pueden establecer diferencias de trato entre el personal que presta sus servicios en el empleo público, **pero que estas han de ser objetivas y estar debidamente justificadas.**

Por auto dictado el 4 de julio de 2017, del que fue ponente el magistrado Segundo Menéndez, con ocasión de un recurso de casación interpuesto contra la sentencia dictada por la Sala C-A del TSJ de Castilla – La Mancha el 16 de enero de 2017, siendo tal cuestión “*Si el cese de los funcionarios docentes interinos de los Cuerpos Docentes no universitarios al final del período lectivo del curso escolar, basado sólo en la causa de que en los dos meses restantes de éste (julio y agosto) desaparece la necesidad y urgencia que motivó su nombramiento, comporta o no un trato desigual no justificado con respecto a los funcionarios docentes fijos o de carrera*”. La Sala identifica en dicho auto, como normas jurídicas que, en principio, han de ser objeto de interpretación, “las contenidas en los artículos 14 de la Constitución y 10.3 y 10.5 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril (coincidentes con tales apartados del mismo precepto de su Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), y en la Cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el Anexo de la Directiva 1999/70/CE”.

Las normas y jurisprudencia alegadas en el recurso de casación como infringidas por la sentencia de instancia son el art. 14 de la Constitución, la cláusula 4 del Acuerdo marco los art. 62 1) y 62.2 de la, entonces vigente, Ley 30/1992 de 26 de noviembre (“1. Los actos de las Administraciones Públicas son nulos de pleno derecho en los casos siguientes: a) Los que lesionen el contenido esencial de los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional”, “2. También serán nulas de pleno derecho las disposiciones administrativas

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
██████████ - Magistrado-Juez	21/04/2023 - 18:42:44
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372	
El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



que vulneren la Constitución, las leyes u otras disposiciones administrativas de rango superior, las que regulen materias reservadas a la Ley, y las que establezcan la retroactividad de disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales”), y la sentencia de la Sala C-A del TS dictada el 22 de octubre de 2012, dictada en recurso de casación en interés de ley, de la que fue ponente el magistrado Pablo Lucas.

En la citada sentencia se encuentran numerosas referencias a la jurisprudencia del TJUE, y se concluye que no hay duda de la proyección de la cláusula 4.1, en su interpretación por el TJUE, al ámbito de la función pública, y se recuerda que la Directiva 1999/70/CE, incluido pues el anexo del Acuerdo marco, es de aplicación directa en los Estados miembros, señalando a mayor abundamiento que *“En la sentencia de 7 de abril de 2011 (casación en interés de la Ley 39/2009) hemos explicado la procedencia de aplicar la citada cláusula 4, apartado 1, de conformidad con el pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en el caso de los trienios reclamados por profesores interinos por el período no prescrito anterior a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público. Y eso mismo ha de hacerse en este caso porque, pese a los esfuerzos de la Junta de Extremadura en argumentar que el componente por formación del complemento específico de los funcionarios docentes no guarda relación con la naturaleza permanente o temporal de la relación de servicio, la verdad es justamente la contraria y así resulta de los propios razonamientos que utiliza el escrito de interposición”*.

Por tanto, la realidad de la prestación laboral de los funcionarios docentes interinos que ha llevado a las acciones en vía judicial, trabajando los mismos meses que los funcionarios de carrera durante el curso escolar, y la diferencia (posible trato discriminatorio) comienza cuando aquellos son cesados al finalizar el curso, el 30 de junio, dejando de percibir emolumentos salariales durante los meses de julio y agosto. No existe razón alguna para que se trate de diferente condición a unos y otros funcionarios, como lo acredita la consolidada jurisprudencia del TJUE.

El razonamiento de la Administración demandada será semejante al que puede encontrarse en otros conflictos suscitados tanto en sede nacional como en cuestiones prejudiciales ante el TJUE, y correrá los mismos resultados desestimatorios. En primer lugar, la alegación de no estar en presencia de una diferencia en “las condiciones de trabajo”, porque las condiciones de interinos y de carrera son las mismas respecto a las retribuciones, siendo la cuestión debatida ajena a tales condiciones, y por tanto ajenas a la aplicación de la normativa comunitaria, ya que el debate se centra, siempre según la Administración, en “la propia permanencia del funcionario interino... más allá del tiempo y las funciones para las que ha sido nombrado y la percepción de retribuciones ajenas al tiempo en que ejerce dichas funciones”, no existiendo pues “trato discriminatorio alguno”, sustentando su razonamiento en cita de otra sentencia del juzgado C-A de Murcia dictada el 24 de mayo de 2013, que apelaba a razones presupuestarias para justificar la decisión administrativa.

La entrada en vigor de la Directiva 1999/70/CE, y la importancia de su aplicación en el ámbito de la función pública y los conflictos de los que debería conocer, haciendo una reflexión sobre la jurisprudencia del TJUE sobre la temática de las diferencias entre personal temporal e indefinido, y de cuando son admisibles, en su caso, las diferencias entre ambos, y al respecto citar la sentencia de 9 de julio de 2015 (asunto C-177/14):

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
██████████ - Magistrado-Juez	21/04/2023 - 18:42:44
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372	
El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



“En segundo término, el TJUE debe responder a la conformidad o no al derecho de la UE de una normativa estatal, como la española en este caso, “que excluye, sin justificación alguna por razones objetivas, al personal eventual del derecho a percibir los trienios reconocidos, en particular, a los funcionarios de carrera”.

La sentencia recuerda que una de las finalidades del acuerdo marco incorporado a la Directiva de 1999 es la de impedir que los trabajadores con contratos de duración determinada sean privados de derechos que la normativa reconoce a trabajadores con relación contractual de duración indefinida, por lo que la cláusula sobre la que gira el litigio debe interpretarse en el sentido de que “expresa un principio de Derecho Social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva”. Tras recordar que ya ha dictado varias resoluciones en las que se declara que los complementos salariales por antigüedad forman parte de las condiciones de trabajo en los términos a que se refiere la cláusula 4, apartado 1, confirma su doctrina anterior en los términos de que “puesto que se deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a trienios, como los controvertidos en el litigio principal, que éstos son condiciones de trabajo, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden, sin que exista justificación objetiva alguna, ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable”.

Una vez establecida la regla general, se trata ahora de determinar si existe punto de comparación entre un trabajador indefinido y otro de duración determinada, esto es de acuerdo a la cláusula 3, apartado 2, si este último realiza “un trabajo u ocupación similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña”, y al respecto cabe recordar que el TJUE ya se ha pronunciado al respecto en el sentido de que deben tenerse en cuenta **“un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales”**. En sus alegaciones, el gobierno español subrayó las diferencias del personal eventual con el resto de empleados públicos, poniendo el acento en su nombramiento de libre designación “para realizar funciones de confianza o asesoramiento especial con carácter temporal”, y el cese automático cuando se produce el de la autoridad para la que presta su función, pero el TJUE subraya, tras el estudio del auto del TS, que “el cometido profesional de la demandante en el litigio principal no consiste en el ejercicio de una función específica vinculada a la autoridad pública, sino más bien en el desempeño de tareas de colaboración relativas a actividades de naturaleza administrativa”, por lo que remite al tribunal que ha planteado la cuestión prejudicial para que examine y resuelva sobre las condiciones de trabajo de las diferentes clases de empleados públicos y sus puntos de similitud “en orden a poder reconocer al personal eventual los trienios por antigüedad”.

Deberá ser, pues el TS el que dictamine, de acuerdo a la normativa española, y teniendo obviamente como punto de referencia interpretativo la finalidad perseguida por el acuerdo marco incorporado a la Directiva de 1999, si existe o no una diferencia objetiva que justifique la diferencia de trato entre funcionarios y personal eventual, por lo que no tendría derecho a percibirlos si sus funciones y cometidos “no son idénticos o análogos”, pero si el tribunal considera que sí lo son “el único elemento que podría diferenciar su situación de la de un funcionario de carrera sería la naturaleza temporal de la relación de servicio que la vinculaba a su empleador durante la prestación de sus períodos de servicio como personal eventual”.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
██████████ - Magistrado-Juez	21/04/2023 - 18:42:44
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372	
El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Por consiguiente, el conflicto derivaría hacia la existencia de “razones objetivas” que permiten justificar la diferencia de trato entre trabajadores con diferente relación contractual (por tiempo indefinido o de duración determinada).

En este punto, el TJUE reitera su doctrina general de que las diferencias deben basarse en la existencia de “elementos precisos y concretos”, y que 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”, y mucho más relevante por lo que respecta a la resolución del presente litigio es la doctrina del TJUE de que la mera naturaleza temporal de relación de servicio del personal de la AA PP no es conforme a estos requisitos, es decir “...no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco”.

Recordemos además que el art. 10. 1 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que tienen la consideración de funcionarios interinos “los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales **para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera**”.

Que los requisitos deben ser muy parecidos, como mínimo, para ambos colectivos, puede deducirse de la regulación en el EBEP para la selección de los funcionarios interinos, y también mucho más concretamente de la Orden APU/1461/2002, de 6 de junio, por la que se establecen las normas para la selección y nombramiento de personal funcionario interino, cuyo apartado 4 dispone que “**Serán los mismos que los exigidos para participar en las pruebas de acceso como funcionario de carrera al Cuerpo o Escala de que se trate**”, y en el apartado 3 que dispone que en la selección, que se realizará habitualmente mediante concurso, “a) A la experiencia profesional corresponderá entre el 30 y el 70 por 100 del valor total del baremo, ...” y “A los conocimientos, cursos de formación y formación académica corresponderá hasta el 70 por 100 del valor total del baremo...”. Y en el ámbito territorial de desarrollo de la actividad docente, la Ley autonómica de la función pública dispone en su art. 7.2 que “El nombramiento de personal interino deberá recaer en personas que reúnan, en todo caso, los requisitos generales de titulación y las demás condiciones exigidas para participar en las pruebas de acceso a los correspondientes Grupos, Cuerpos y Escalas, como funcionarios de carrera”.

Por todo lo anteriormente expuesto, la Sala considera vulnerada la cláusula 4.1 del Acuerdo marco, cuya relación jurídica con el principio de igualdad de trato y no discriminación recogida en los arts. 20 y 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea es clara y evidente.

Las diferencias respecto a las condiciones de trabajo se han diluido extraordinariamente a partir de la amplia interpretación que ha efectuado el TJUE de la Directiva 1999/70/CE.

En el caso que nos ocupa, los demandantes, todos y cada uno de ellos, han estado adscritos al mismo servicio, en la práctica al mismo puesto, concatenando contratos eventuales, tal y como consta en el certificado de servicios prestados, todos ellos con una

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
- Magistrado-Juez	21/04/2023 - 18:42:44
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372	
El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



antigüedad superior a los 10 años. Para acceder a los mismos han tenido que cumplir y acreditar unos méritos y superar una entrevista personal, desempeñando a lo largo de los años las mismas funciones que el resto de personal fijo.

Por tanto, no solo tienen acreditada su idoneidad y capacidad para el desempeño de las tareas públicas encomendadas a través de los años de ejercicio de la profesión, reuniendo los mismos requisitos que sus homónimos de estatutarios fijos, sino que se han preocupado de seguir formándose a través de los estudios y cursos realizados.

Otro dato a subrayar es que el déficit estructural de personal fijo, es mantenido voluntariamente a su conveniencia por la propia Administración empleadora/demandada, que no tiene interés en cubrir los puestos de trabajo desempeñados por los estatutarios temporales, como lo demuestra el hecho de que los recurrentes, permanezcan durante más de 10 años al servicio de la Administración demandada sin que sus plazas se cubran con estatutarios fijos por los procedimientos reglamentarios.

Y todo ello, aunque el **Art. 10.4 del Real Decreto Legislativo 5/2015 del Empleo Público, EBEP**, obliga a que las plazas vacantes desempeñadas por estatutarios temporales se incluyan en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en el que se produzca el nombramiento y si no fuera posible, en el siguiente.

Además, la norma interna del Gobierno de Canarias, en concreto del Decreto 123/1999 de la Consejería de Sanidad del Gobierno de Canarias, Decreto 123/1999, de 17 de junio, sobre selección del personal estatutario y la provisión de plazas básicas y puestos de trabajo en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud establece en su artículo 3.3. lo siguiente:

"Con carácter general se efectuará un proceso selectivo y de provisión para cada categoría con periodicidad bianual".

Norma que se está incumpliendo.

Bajo la apariencia de una supuesta temporalidad para atender necesidades puntuales, provisionales, transitorias o excepcionales, la Administración empleadora ha venido y viene utilizando a los empleados estatutarios temporales para cubrir necesidades ordinarias de personal, de carácter permanente y estructural, utilizándolos para privarles de los derechos que son propios del personal fijo, entre ellos, de un mínimo de estabilidad en el empleo, incumpliendo y vulnerando la propia norma nacional que dice aplicar, y la Directiva Comunitaria 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, al abusar de la contratación temporal sucesiva, sin adoptar medida efectiva alguna para prevenir y sancionar la utilización abusiva de la relación temporal sucesiva.

Es un dato significativo, que en el Servicio Canario de Salud, **la temporalidad en la categoría de Facultativos Especialistas de Área sea del 63,50%**, es decir, casi el doble de empleados públicos temporales/interinos sobre los fijos o de carrera.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
- Magistrado-Juez	21/04/2023 - 18:42:44
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372	
El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05	



Por lo expuesto, se ha de estimar la solicitud de los recurrentes a fin de que por la demandada se les reconozca la condición de empleados públicos fijos, su permanencia en el puesto de trabajo que actualmente desempeñan y su situación jurídica individualizada, con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera, si bien sin adquirir la condición de funcionarios de carrera.

Respecto a la petición de indemnización no se acredita el daño o perjuicio provocado por la demandada, ya que han ido los demandantes concatenando contratos de manera sucesiva, por lo que no se estima dicha petición.

TERCERO.- No se realiza pronunciamiento condenatorio sobre costas procesales al no apreciar temeridad o mala fe en ninguno de los litigantes, según el artículo 139 LJCA.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

ESTIMO EL RECURSO presentado por la representación de D./Dña. [REDACTED], contra el SERVICIO CANARIO DE SALUD y **ACUERDO:**

- 1º.- **DECLARAR LA NULIDAD** de la resolución identificada en antecedente de hecho PRIMERO de esta Sentencia.
- 2º.- Que el SERVICIO CANARIO DE SALUD **reconozca la condición de empleados públicos fijos** de los recurrentes, su permanencia en el puesto de trabajo que actualmente desempeñan, y su situación jurídica individualizada, con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera, si bien sin adquirir la condición de funcionarios de carrera.
- 3º.- No imponer las costas al no apreciarse temeridad o mala fe.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de APELACIÓN, ante este Juzgado, en el plazo de QUINCE DÍAS, que será resuelto por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias debiendo ingresar en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este juzgado abierta en el Banco de Santander, Cuenta Expediente núm. 3507.0000.94.0045.21, la cantidad de 50 euros en concepto de depósito para recurrir, debiendo acreditarse documentalmente, y que, en caso de no verificarlo, no se admitirá a trámite el recurso.

Y una vez sea firme, remítase testimonio de la misma junto con el expediente administrativo, al lugar de origen de éste.

Así por esta mi Sentencia lo pronuncio, mando y firmo.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
[REDACTED] - Magistrado-Juez	21/04/2023 - 18:42:44
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372	
El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05	



La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
<div style="background-color: black; height: 1em; width: 100%;"></div> - Magistrado-Juez	21/04/2023 - 18:42:44
En la dirección https://sede.justiciaencanarias.es/sede/tramites-comprobacion-documentos A05003250-352319b5e8a197542e2734b83de1682099105372	
El presente documento ha sido descargado el 21/04/2023 17:45:05	