



ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

T.S.X.GALICIA CON/AD SEC.1 A CORUÑA

SENTENCIA: 00320/2020

Ponente: D. Fernando Seoane Pesqueira

Recurso número: Procedimiento Ordinario 197/2019

Recurrente: D^a. Lourdes Bermello López, actuando en representación del Colegio de Enfermería de Lugo

Administración demandada: Consellería de Facenda

EN NOMBRE DEL REY

La Sección 001 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

Ilmos. Sres.

D. Fernando Seoane Pesqueira, Presidente.

D^a. Blanca María Fernández Conde

D^a. María Amalia Bolaño Piñeiro

A Coruña, a 25 de junio de 2020.

El recurso contencioso-administrativo, que con el número 197/2019 pende de resolución en esta Sala, ha sido interpuesto por D^a. Lourdes Bermello López, actuando en representación del Colegio de Enfermería de Lugo, en su condición de presidenta, representada por el procurador D. Carlos Cabo Silva y dirigida por la letrada D^a. Pilar García Vilar, contra la Orden de la Consellería de Facenda de 28 de marzo de 2019, siendo parte demandada la Consellería de Facenda representada y dirigida por el letrado de la Xunta de Galicia

Es ponente el Ilmo. Sr. D. Fernando Seoane Pesqueira.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Admitido a trámite el presente recurso contencioso-administrativo, se practicaron las diligencias oportunas y, recibido el expediente, se dio traslado del mismo a la parte recurrente para deducir la oportuna demanda, lo que se hizo a medio de escrito en el que, en síntesis, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que se estimaron pertinentes, se acabó suplicando se tuviese por formulada demanda frente a la resolución recurrida y se dictase sentencia por la que: "*se declare contraria a derecho la Orden impugnada por la que se valida y publica el Acuerdo alcanzado*



por la Xunta de Galicia y las centrales sindicales sobre carrera profesional, en la medida en que excluye al personal laboral temporal del régimen de carrera profesional establecido, reconociendo el derecho de este colectivo a participar en el procedimiento de reconocimiento del grado I de carrera profesional, condenando a la Administración a estar y pasar por tal declaración, y a darle plena efectividad, con imposición de las costas causadas.”

SEGUNDO.- Conferido traslado a la parte demandada, se solicitó la desestimación del recurso, de conformidad con los hechos y fundamentos de derecho consignados en la contestación de la demanda.

TERCERO.- Habiéndose recibido el asunto a prueba y practicada ésta según obra en autos y declarado concluso el debate escrito, quedaron las actuaciones sobre la mesa para resolver.

CUARTO.- En la sustanciación del recurso se han observado las prescripciones legales, siendo la cuantía del mismo indeterminada.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO: Objeto de impugnación y pretensión ejercitada.-

Doña Lourdes Bermello López, actuando en representación del Colegio de Enfermería de Lugo, en su condición de presidenta, impugna la Orden de la Consellería de Facenda de 28 de marzo de 2019, por la que se publica el Acuerdo entre la Xunta de Galicia y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, para la implantación del régimen extraordinario de acceso al grado I del sistema de carrera profesional del personal funcionario de carrera de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del personal laboral fijo del V Convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia.

En el suplico de la demanda se contiene la pretensión ejercitada, consistente en que se declare contraria a derecho la Orden impugnada por la que se valida y publica el Acuerdo alcanzado por la Xunta de Galicia y las centrales sindicales sobre carrera profesional, en la medida en que excluye al personal laboral temporal del régimen de carrera profesional establecido, reconociendo el derecho de este colectivo a participar en el procedimiento de reconocimiento del grado I de carrera profesional, condenando a la Administración a estar y pasar por tal declaración, y a darle plena efectividad.

SEGUNDO: Alegaciones del demandante en que funda su impugnación.-





El recurrente considera que la Orden impugnada y el Acuerdo que valida, resulta discriminatorio y contrario al Derecho de la Unión Europea y a la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea por los motivos que seguidamente expone.

Así, en lo que respecta al personal laboral, el artículo 6.1, apartado b) del expresado Acuerdo, exige como requisito de participación en el procedimiento de reconocimiento, tener la condición de personal laboral fijo en dicha Administración con una antigüedad de, por lo menos, cinco años a día 31 de diciembre de 2018, de manera que se excluye al personal laboral temporal que presta sus servicios para la Xunta de Galicia con la antigüedad exigida en las bases (cinco o más años), resultando dicha exclusión, según el demandante, totalmente discriminatoria y contraria a Derecho.

Se argumenta que de los artículos 16 y 17.b y 20.3 del el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, se desprende que lo determinante para alcanzar los distintos grados de carrera profesional es la evaluación de la competencia profesional en la categoría correspondiente, siendo el desempeño de un puesto de trabajo algo accesorio en cuanto que ese desempeño ha de considerarse instrumental para el ejercicio de las funciones propias de la categoría, que es lo que realmente se evalúa. Por lo tanto, la carrera profesional está ligada al reconocimiento de competencias del personal y a la evaluación del desempeño, adaptándose a las especialidades de los distintos colectivos y categorías profesionales, sin que sea relevante, a tales efectos, el carácter fijo o temporal del nombramiento mediante el cual se desarrolla la actividad profesional de que se trate.

Seguidamente se alega que la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada contenido en la Directiva 1999/70/CE viene, en lo esencial, a equiparar a los empleados temporales con los fijos en la medida de lo posible, y siempre que no exista una justificación razonable de carácter objetivo, de manera que cuando se aprecie una diferencia entre el trabajador fijo y el temporal que carezca de la justificación razonable exigible, se debe aplicar lo previsto para el trabajador fijo.

A continuación se expone que el Acuerdo impugnado únicamente posibilita el acceso a la carrera profesional del personal laboral con vínculo fijo, sin que exista una razón objetiva que permita excluir justificadamente al personal laboral temporal del acceso al sistema de carrera profesional.

Asimismo se aduce que, según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con



arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto, 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.

Se razona en la demanda que el personal laboral temporal de la Xunta de Galicia desempeña las funciones propias de su categoría profesional sin plaza fija, pero debe insistirse en que lo determinante de la carrera profesional es el desempeño de las funciones propias de la categoría desde la que se pretende acceder. Por esta razón, es decir, por la vinculación de la carrera profesional al desempeño de las funciones propias de la categoría profesional, el personal laboral temporal no puede quedar, sin más, excluido del acceso a la carrera profesional, dado que su nombramiento le permite ejercer las funciones propias de la categoría profesional a la que pertenece, en idénticos términos que el personal laboral fijo.

De lo anteriormente argumentado deduce el Colegio recurrente que la exclusión de estos trabajadores viene esencialmente determinada por la naturaleza temporal de su relación de servicio, ya que no se ha justificado de ninguna otra forma por qué no tienen derecho a la carrera profesional, resultando obvia la identidad del trabajo realizado por este personal y por el personal laboral fijo de la correspondiente categoría, por lo que entiende que no hay razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato, pues este aspecto (la temporalidad o fijeza del nombramiento) no guarda relación con elementos precisos y concretos que caracterizan la "condición de trabajo" --carrera profesional horizontal-- ni resulta indispensable para lograr los objetivos perseguidos por la Administración, resultando el expresado Acuerdo, y por ende, la Orden impugnada, totalmente discriminatorios y contrarios al Derecho, en la medida en que excluyen al personal laboral temporal del régimen de carrera profesional.

TERCERO: Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo que consideran condiciones de trabajo la regulación de la carrera profesional y reputa discriminatoria la diferencia de trato del personal temporal respecto al fijo.-

La Sala 3ª del Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse recientemente sobre acuerdos y resoluciones análogos al impugnado, concluyendo que la carrera profesional forma parte de las condiciones de trabajo de la cláusula 4ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE, referida al principio de no discriminación, y que, en consecuencia, no procede excluir de ella al personal no permanente que se encuentra en la situación del recurrente.





Así lo ha hecho en sus sentencias de 18 de diciembre de 2018 (recurso de casación 3723/2017), 21 de febrero de 2019 (RC 1805/2017), 25 de febrero de 2019 (RC 4336/2017) y 6 de marzo de 2019 (RC 2595/2017), versando las tres últimas sobre personal estatutario sanitario del Instituto Catalán de Salud.

Dicha jurisprudencia, a su vez, ha tomado base en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado recientemente con nitidez en la materia relativa a la carrera profesional en el auto de 22 de marzo de 2018, dictado en el asunto C- 315/1, originado por una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Zaragoza, en un procedimiento referido a la exclusión de la carrera profesional horizontal de una funcionaria interina de la Universidad Pública de Zaragoza.

En concreto, tras recordar que se pronuncia mediante auto en virtud del artículo 99 de su Reglamento, en razón de que entiende que podía resolver a partir de decisiones anteriores -auto de 21 de septiembre de 2016 (caso Álvarez Santirso) asunto C-631/15, apartado 26, y jurisprudencia citada-- y destacar que la situación de la funcionaria interina está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70/CE por tener un contrato de duración determinada durante un periodo superior a cinco años, afirma la sentencia del Tribunal Supremo n.º 1796/2018, de 18 de diciembre:

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

2.º) que ante la evidente diferencia de trato que establece el sistema de carrera diseñado entre, por un lado, los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo y, por otro, los funcionarios interinos y el personal laboral



temporal que prestan servicios en el marco de una relación de servicio de duración determinada, ello en la medida que excluye a los segundos de la carrera profesional horizontal que reserva para los primeros, será preciso examinar si la situación de unos y otros son comparables y si, en tal caso, existe una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, que justifique la diferencia de trato observada. -puntos 55 a 76-".

También recoge la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 2018 que, a este respecto, el Tribunal de Justicia afirma:

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

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

Con base en dichos argumentos y los que a continuación se exponen la STS de 6 de marzo de 2019, en su fundamento de derecho quinto, siguiendo la línea de las anteriormente mencionadas, considera discriminatoria la diferencia de trato entre el personal fijo y el temporal en lo relativo a la carrera profesional, en los siguientes términos:





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

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

Al proceder de este modo, observamos, al igual que en los recursos de casación nº 1805 y 4336/2017, deliberados y votados en la misma fecha que éste, los principios de igualdad en la aplicación de la Ley y de seguridad jurídica.

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

Y, teniendo en cuenta que se debatía sobre el derecho a la carrera profesional de personal estatutario interino de larga duración, advertíamos que seguiríamos el criterio fijado



por la Sección Séptima de esta Sala en la sentencia de 30 de junio de 2014 (casación n.º 1846/2013), con arreglo a la cual este tipo de personal no puede ser excluido de la carrera profesional.

En particular, manifestamos:

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

CUARTO: Aplicación de la anterior doctrina al caso presente.-

Hay que tener en cuenta que el artículo 6.1 de la Orden impugnada sólo incluye al personal laboral fijo en su ámbito de aplicación, mientras que el apartado b) del expresado Acuerdo exige como requisito de participación en el procedimiento de reconocimiento, tener la condición de personal laboral fijo en dicha Administración con una antigüedad de, por lo menos, cinco años a día 31 de diciembre de 2018. Y es la exclusión del personal laboral temporal lo que motiva este recurso.

De la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo expuesta se deduce que resulta discriminatorio, y vulnerador del artículo 14 de la Constitución española, el trato que se otorga al personal





ADMINISTRACION DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN DE XUSTIZA

laboral temporal, al resultar excluido, de la posibilidad de acceso al grado I de la carrera profesional, pues así se deriva de la exigencia en el artículo 6 de la Orden impugnada.

La Letrada de la Xunta descentra la cuestión al considerar que lo impugnado es el artículo 3 de la Orden de 28/3/2019, que es el relativo al personal funcionario de carrera, cuando en realidad es el artículo 6, que se refiere al personal laboral fijo. Por ello, entiende que la inicial mención que engloba a los funcionarios de carrera está justificada en base a la disposición transitoria 8ª de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, según la cual *"... en tanto no se implante el sistema de carrera profesional establecido en el artículo 77, podrá establecerse un sistema transitorio de reconocimiento de la progresión en la carrera administrativa, complementario al del grado personal previsto en esta disposición, que permita al personal funcionario de carrera progresar de manera voluntaria e individualizada y que promueva su actualización y el perfeccionamiento de su cualificación profesional"*.

Por tanto, los argumentos que aluden al personal funcionario de carrera han de descartarse, salvo en cuanto a que, al considerarse personal fijo, son trasladables los que se esgrimen en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo español, respecto a la apreciación de discriminación con el personal temporal.

La Letrada de la Xunta argumenta seguidamente que para que los laborales temporales tuviesen derecho a la carrera profesional habría que equiparar tal colectivo a los funcionarios de carrera y no al personal laboral fijo, pues los fijos únicamente gozan de tal derecho tras la superación del proceso de funcionarización y, por tanto, una vez que su vínculo se transformase en funcional, ya que el artículo 6.1.c de la Orden impugnada exige como requisito para que el personal laboral fijo pueda acceder a este régimen extraordinario el de *"Optar de manera expresa e individualizada por acogerse al proceso de funcionarización"*.

Resulta evidente la diferencia de trato que establece el sistema de carrera diseñado entre, por un lado, los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo y, por otro, los funcionarios interinos y el personal laboral temporal que prestan servicios en el marco de una relación de servicio de duración determinada, ello en la medida que excluye a los segundos de la carrera profesional horizontal que reserva para los primeros.

Y no existen razones objetivas que justifiquen esa diferencia de trato, porque lo determinante de la carrera profesional es el desempeño de las funciones propias de la categoría desde la que se pretende acceder y no el carácter fijo o temporal del nombramiento mediante el cual se desarrolla la actividad profesional de que se trate, resultando indiscutible la identidad del trabajo realizado por el personal fijo y el temporal de la correspondiente categoría. En efecto, si la carrera profesional se vincula al



desempeño de las funciones propias de la categoría profesional, el personal laboral temporal no puede quedar, sin más, excluido del acceso a la carrera profesional, dado que su nombramiento le permite ejercer las funciones propias de la categoría profesional a la que pertenece, en idénticos términos que el personal laboral fijo.

Hay que pensar que, de cara al régimen de carrera horizontal, según el artículo 17.b del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, han de valorarse *"la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida"*. Todo ello es perfectamente evaluable para el personal temporal al igual que para el fijo, por lo que si se excluye al primero cabe apreciar una discriminación injustificada.

Por otra parte, de la doctrina emanada de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo español se desprende que, en cuanto al sistema extraordinario de carrera que se regula, ha de ser unitario el régimen del personal fijo (sea funcionario de carrera o personal laboral fijo) y el temporal (sea funcional o laboral), pues, al tratarse de una condición de trabajo, la regulación ha de ser pareja y homogénea, a fin de evitar el riesgo de generar un trato dispar vulnerador de la cláusula 4ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE referida al principio de no discriminación, así como del artículo 14 de la Constitución española.

Cierto es que, según el artículo 82 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, *"La carrera profesional y la promoción del personal laboral se harán efectivas a través de los procedimientos previstos en la legislación laboral y en los convenios colectivos"*, pero ya hemos visto que, conforme a la jurisprudencia comunitaria, no cabe que ni la normativa laboral ni los convenios colectivos establezcan un régimen de carrera profesional horizontal diferente para el personal laboral fijo y temporal.

De todo cuanto queda expuesto, se deriva la procedencia de la estimación del recurso contencioso-administrativo.

QUINTO: Costas procesales.-

Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 139.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, han de imponerse las costas a la Administración demandado, al haber visto rechazadas todas sus pretensiones, y no apreciarse en el caso serias dudas de hecho o de derecho, máxime tras los sucesivos pronunciamientos de la jurisprudencia nacional y comunitaria; de conformidad con el





artículo 139.4 LJ, se fija en 1.500 euros la cantidad máxima en concepto de defensa del demandante, en función del trabajo y esfuerzo desplegado para expone los motivos de impugnación esgrimidos.



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

VISTOS los artículos citados y demás preceptos de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS que **estimamos** el recurso contencioso administrativo interpuesto por doña Lourdes Bermello López, actuando en representación del Colegio de Enfermería de Lugo, contra la Orden de la Consellería de Facenda de 28 de marzo de 2019, por la que se publica el Acuerdo entre la Xunta de Galicia y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, para la implantación del régimen extraordinario de acceso al grado I del sistema de carrera profesional del personal funcionario de carrera de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del personal laboral fijo del V Convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia, y, en consecuencia, **declaramos contraria a derecho** la mencionada Orden impugnada, **en la medida en que excluye al personal laboral temporal** del régimen de carrera profesional establecido, y **reconocemos** el derecho de este colectivo a participar en el procedimiento de reconocimiento del grado I de carrera profesional, condenando a la Administración a estar y pasar por tal declaración, imponiendo a la Administración demandada al pago de las costas, fijando en 1.500 euros la cantidad máxima en concepto de defensa del demandante.

Notifíquese la presente sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra ella puede interponerse recurso de casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo o ante la Sala correspondiente de este Tribunal Superior de Justicia, siempre que se acredite interés casacional. Dicho recurso habrá de prepararse ante la Sala de instancia en el plazo de SESENTA días, contados desde el siguiente al de la notificación de la resolución que se recurre, en escrito en el que se de cumplimiento a los requisitos del artículo 89 de la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. Para admitir a trámite el recurso, al prepararse deberá constituirse en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Tribunal (1570-0000-85-00-0197-19), el depósito al que se refiere la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre (BOE núm. 266 de 4/11/09); y, en su momento, devuélvase el expediente administrativo a su procedencia, con certificación de esta resolución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



