

T.S.J.LA RIOJA SALA CON/AD LOGROÑO

SENTENCIA: 00123/2018



Rec. nº: 83/2017

Equipo/usuario: ROS
Modelo: N11600
MARQUES DE MURRIETA 45-47

N.I.G: 26089 33 3 2017 0000111

Procedimiento: PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000083 /2017

Sobre: FUNCION PUBLICA - DERECHO ADMINISTRATIVO

De D./ña. MARIA ELENA SUTIL FERNANDEZ

ABOGADO D/Dª. JOSE-MANUEL RODRIGUEZ VAZQUEZ

PROCURADOR D./Dª. MARIA MILAGROS SANCHO ZABALA

Contra D./Dª. SERVICIO RIOJANO DE SALUD

ABOGADO LETRADO DE LA COMUNIDAD

PROCURADOR D./Dª.

Ilustrísimos señores:

Presidente:

Don Jesús Miguel Escanilla Pallás

Magistrados:

Don Alejandro Valentín Sastre (Ponente)

Doña Carmen Ortiz Lallana

SENTENCIA Nº 123/2018

En la ciudad de Logroño a 12 de abril de 2018

Vistos los autos correspondientes al recurso contencioso-administrativo sustanciado en esta Sala y tramitado conforme a las reglas del procedimiento ordinario, sobre PERSONAL (Función Pública), a instancia de Dª. MARIA **ELENA SUTIL FERNANDEZ**, representada por la Proc. Sra. Sancho Zabala y defendida por letrado, siendo demandado el SERVICIO RIOJANO DE SALUD, representado y defendido, a su vez, por el Letrado de la Comunidad Autónoma.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Mediante escrito presentado se interpuso ante esta Sala recurso contencioso-administrativo contra la Resolución 9/2017, de 24 de febrero de la Presidencia del Servicio Riojano de Salud, por la que se aprueba el modelo y se regula el procedimiento de reconocimiento de los grados I, II, III y IV correspondiente al periodo ordinario, de la carrera y desarrollo profesional del personal estatutario y funcionario al servicio de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Riojano de Salud.

SEGUNDO. Que previos los oportunos trámites, la parte recurrente formalizó su demanda en la que, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó pertinentes, terminó suplicando sentencia estimatoria del recurso interpuesto y las declaraciones correspondientes en relación con la actuación administrativa impugnada.

TERCERO. Que asimismo se confirió traslado a la Administración demandada para contestación a la demanda, lo que se verificó, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que consideró pertinentes, la parte terminó suplicando el mantenimiento de la actuación administrativa recurrida.

CUARTO. Continuando el recurso por sus trámites, se señaló, para votación y fallo del asunto, el día 11 de abril de 2018, en que se reunió, al efecto, la Sala.

QUINTO. En la sustanciación del procedimiento se han observado las prescripciones legales.

VISTOS.- Siendo Magistrado Ponente el Ilmo. Señor Don Alejandro VALENTÍN SASTRE.



II.- FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Es objeto de impugnación en el presente procedimiento la **Resolución 9/2017, de 24 de febrero de la Presidencia del Servicio Riojano de Salud, por la que se aprueba el modelo y se regula el procedimiento de reconocimiento de los grados I, II, III y IV correspondiente al periodo ordinario, de la carrera y desarrollo profesional del personal estatutario y funcionario al servicio de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Riojano de Salud.**

La demandante, Sra. Sutil Fernández, pretende: 1- que se declare el derecho del personal estatutario y funcionario con nombramiento temporal a participar en el sistema de carrera y desarrollo profesional del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del Servicio Riojano de Salud. 2- Con carácter subsidiario, y para el caso de no acceder de forma directa a la pretensión anterior, se inste cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, dejando en suspenso el fallo hasta tanto se obtenga contestación a la misma. 3- La condena en costas de la Administración.

Alega la parte actora, en fundamentación de la pretensión que deduce, los siguientes motivos: I- la recurrente es personal estatutario del Servicio Riojano de Salud con una antigüedad de más de cinco años, aunque con nombramiento temporal, lo que le impide, según la resolución administrativa impugnada, acceder al sistema de carrera/desarrollo profesional para el personal del Servicio Riojano de Salud, ya que, para ello, la resolución exige ostentar la condición de personal estatutario fijo, o funcionario de carrera. II- Los apartados de la resolución recurrida en los que se exige ostentar la condición de personal estatutario fijo, o funcionario de carrera, para acceder al sistema de carrera/desarrollo profesional para el personal del Servicio Riojano de Salud, infringen el derecho de la Unión Europea y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre esta cuestión, en concreto la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, que incorpora el Acuerdo Marco sobre trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, cuya cláusula cuarta establece el principio de no discriminación en las condiciones de trabajo, que es también aplicable a los contratos,



nombramientos y relaciones funcionariales y/o laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración, sus organismos autónomos y demás entidades del sector público, así como la jurisprudencia recaída al respecto de la Directiva, ya que el modelo de carrera o desarrollo profesional y el complemento retributivo en que se materializa, forma parte sin duda de esas condiciones de trabajo en el sentido en que el Acuerdo Marco y la Directiva manejan este concepto cuando prohíben la discriminación. III- Los tres criterios indicadores establecidos en la resolución administrativa impugnada como exigibles a quienes pretendan ser evaluados y acceder al sistema de carrera y desarrollo profesional (actividad asistencial; gestión clínica y compromiso con la organización y competencia profesional/investigación/docencia), son criterios que puede cumplir tanto el personal estatutario fijo/funcionario de carrera, como el personal estatutario/funcionario temporal, por lo que no existe un fundamento objetivo al trato discriminatorio que la resolución administrativa impugnada dispensa al personal estatutario/funcionario temporal. IV- Ilegítima intromisión, por parte del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma, en la negociación colectiva, que ha dado lugar a una nueva regulación del modelo de carrera y desarrollo profesional, incompatible con el levantamiento de la suspensión sobre la regulación anterior (Acuerdo de 27 de julio de 2006) y que sustituye a la baja en determinados aspectos (eliminación del procedimiento extraordinario, disminución de la cuantía del complemento a percibir, sin posibilidad de recuperación posterior, renuncia a garantizar que existan convocatorias anuales ...), a lo que se añade el mantenimiento de la exclusión del personal estatutario temporal de la carrera profesional.

La Administración demandada se ha opuesto a la demanda y ha solicitado la desestimación del recurso contencioso administrativo.



SEGUNDO. Como se ha señalado en el anterior fundamento de derecho, se interpone el recurso contencioso-administrativo contra una resolución administrativa por la que se aprueba el modelo y se regula el procedimiento de reconocimiento de los grados I, II, III y IV correspondiente al

periodo ordinario, de la carrera y desarrollo profesional del personal estatutario y funcionario al servicio de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Riojano de Salud.

Aunque en la demanda se hace referencia a la restricción de derechos que supone la regulación del modelo de carrera y desarrollo profesional, en el suplico de la demanda, como se ha señalado, la recurrente solicita que se declare el derecho del personal estatutario y funcionario con nombramiento temporal a participar en el sistema de carrera y desarrollo profesional del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del Servicio Riojano de Salud. Ha de considerarse, en consecuencia, que la resolución administrativa se impugna en cuanto se considera, por la parte actora, que es contraria al derecho de la Unión Europea y a la jurisprudencia del TJUE la exclusión del personal temporal del Servicio Riojano de Salud del modelo de carrera y desarrollo profesional.

La parte actora cita concretamente, como contrarios a derecho, los siguientes apartados de la resolución administrativa impugnada: 1) punto 1 del Anexo I, ámbito de aplicación; 2) punto 2 del Anexo I, requisitos para el acceso; 3) punto 1 del Anexo II, ámbito de aplicación; 4) Anexo II, requisitos para el acceso.

En la demanda se admite que en el Acuerdo de 2006, que regula las condiciones de trabajo del personal del Servicio Riojano de Salud, ya se establecía la exclusión del personal estatutario/funcionario temporal de la carrera profesional, lo que ahora se mantiene en el modelo aprobado por la resolución 9/2017, de 24 de febrero.

En la resolución, en su preámbulo, se dice: El Acuerdo que regula las condiciones de trabajo del personal del Servicio Riojano de Salud, de 27 de julio de 2006, establece en sus capítulos XII y XIII un modelo de carrera y desarrollo profesional de aplicación al personal del Servicio Riojano de Salud. Este modelo de carrera comenzó a aplicarse quedando suspendido por aplicación de los acuerdos del Consejo de Gobierno de fechas 24 de abril de 2009 (BOR de 11 de mayo de 2009) y 23 de diciembre de 2011 (BOR de 16 de



enero de 2012). El Acuerdo de Consejo de Gobierno, de 13 de mayo de 2016, envía un mandato a la Mesa Sectorial de Salud para iniciar los trabajos conducentes a la reposición progresiva de los acuerdos suspendidos en materia de carrera y desarrollo profesional. Asimismo se establece que los efectos económicos de la carrera y desarrollo profesional serán de 1 de enero de 2017. Por ello en cumplimiento del mandato citado, una vez negociado en la Mesa Sectorial del Servicio Riojano de Salud, fue aprobado en la reunión de 20 de febrero de 2017 el modelo de carrera y desarrollo profesional del personal estatutario y funcionario al servicio de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Riojano de Salud.

Esta resolución 9/2017 aprueba el modelo de carrera y desarrollo profesional que se detalla en los Anexos I y II de la resolución. Estos Anexos son los siguientes: I) Modelo de Carrera Profesional de Licenciados y Diplomados/Graduados Sanitarios del Servicio Riojano de Salud. II) Modelo Desarrollo Profesional del Servicio Riojano de Salud.

El hecho de que en el Acuerdo de 2006, que regula las condiciones de trabajo del personal del Servicio Riojano de Salud, ya se contemplara la exclusión del personal estatutario/funcionario temporal de la carrera profesional, que ahora se mantiene en el modelo aprobado por la resolución 9/2017, de 24 de febrero, no supone ningún obstáculo para que esta resolución sea impugnada en cuanto a esta exclusión de la carrera profesional.

En la resolución, en el Anexo I, se establece: 1.- **Ámbito de aplicación.** El sistema de carrera profesional del presente modelo es de aplicación a los licenciados y diplomados incluidos en el artículo 6 y 7 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias que con carácter de funcionarios de carrera o estatutarios fijos presten sus servicios en el ámbito de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Riojano de Salud. Queda excluido el personal temporal y el de cupo y zona y el personal que se encuentra en comisión de servicios en el Servicio Riojano de Salud proveniente de otro servicio de salud. 2.- **Requisitos.** Los requisitos para el acceso a la carrera profesional de los profesionales comprendidos en el ámbito de aplicación del



presente modelo son: - Ostentar la condición de personal funcionario de carrera o personal estatutario fijo del Servicio Riojano de Salud en alguna de las categorías para licenciados y diplomados Sanitarios.... 5.- Baremo de méritos. El sistema de evaluación consiste en la valoración de una serie de parámetros agrupados en tres bloques, los cuales están contemplados en los baremos de este Modelo. La valoración de los parámetros incluidos en cada bloque se hará por créditos, entendiéndose como crédito la unidad a utilizar en la valoración de cada uno de estos bloques. El máximo de puntuación que se puede obtener en cada grado de carrera profesional será de 125 créditos. Este máximo de créditos está repartido entre los diferentes bloques de acuerdo con las siguientes tablas: Bloque Materia Créditos máximos A Actividad asistencial 75. B Gestión clínica y compromiso con la organización 22. C Competencia profesional/Investigación/Docencia 28. Totales 125.

En el Anexo II, se establece: 1.- Ámbito de aplicación. El sistema de desarrollo profesional del presente acuerdo es de aplicación al personal funcionario de carrera y estatutario fijo del Servicio Riojano de Salud de alguna de las categorías no previstas en el artículo 6 y 7 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias. Queda excluido el personal temporal y el personal que se encuentra en comisión de servicios en el Servicio Riojano de Salud proveniente de otro servicio de salud. 2.- Requisitos. Los requisitos para el acceso al desarrollo profesional de los profesionales comprendidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo son: - Ostentar la condición de personal funcionario de carrera o personal estatutario fijo del Servicio Riojano de Salud en alguna de las categorías no previstas en el artículo 6 y 7 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.... 5.- Baremo de Méritos. El sistema de evaluación consiste en la valoración de una serie de parámetros agrupados en tres bloques, los cuales están contemplados en los baremos de este modelo. La valoración de los parámetros incluidos en cada bloque se hará por créditos, entendiéndose como crédito la unidad a utilizar en la valoración de cada uno de estos bloques. El máximo de puntuación que se puede obtener en cada grado de desarrollo profesional será de 125 créditos. Este máximo de créditos está repartido entre los diferentes bloques de acuerdo con las siguientes tablas:



Grupos C1/ C2 sanitarios Bloque Materia Créditos máximos A Desempeño del puesto de trabajo 75. B Implicación y compromiso con la organización 22. C Formación/Investigación/Docencia 28. Totales 125. Grupos A1/A2/C1/C2 no sanitarios Bloque Materia Créditos máximos A Desempeño del puesto de trabajo 75. B Implicación y compromiso con la organización 22. C Formación/Investigación/Docencia 28. Totales 125. Otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación Bloque Materia Créditos máximos A Desempeño del puesto de trabajo 85. B Implicación y compromiso con la organización 30. C Formación/Investigación/Docencia 10. Totales 125.

También en el Anexo I se establece: 3.- Grados de carrera. El periodo mínimo de servicios prestados para el encuadramiento en cada uno de los grados, será el siguiente: Grado I.- 5 años. Grado II.- 6 años desde la adquisición del Grado I. ...

En el Anexo II: 3.- Grados de desarrollo. El periodo mínimo de servicios prestados para el encuadramiento en cada uno de los grados, será el siguiente: Grado I.- 5 años. Grado II.- 6 años desde la adquisición del Grado I. ...

No se ha cuestionado que **la recurrente es personal estatutario del Servicio Riojano de Salud con una antigüedad de más de cinco años, con nombramiento temporal.**

TERCERO. 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, en su artículo 17, establece: Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas: a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad. b) Se deberá valorar 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.

En el artículo 24, el mismo TR establece: La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores: a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, en su artículo 41, establece: 1. La carrera profesional es el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios. 2. El estatuto marco previsto en el artículo 84 de la Ley 14/1986, de 25 de abril (LA LEY 1038/1986), General de Sanidad, contendrá la normativa básica aplicable al personal del Sistema Nacional de Salud, que será desarrollada por las comunidades autónomas.

La Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, en su artículo 38, establece: 1. Las Administraciones sanitarias regularán, para sus propios centros y establecimientos, el reconocimiento del desarrollo profesional, dentro de los siguientes principios generales: a) El reconocimiento se articulará en cuatro grados....

El artículo 40 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, establece: 2. La carrera profesional supondrá 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.



El artículo 43 del Estatuto Marco establece: 2. Las retribuciones complementarias podrán ser: e) Complemento de carrera, destinado a retribuir el grado alcanzado en la carrera profesional cuando tal sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría.

La **Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada**, en su cláusula cuarta establece: **Principio de no discriminación**. 1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en sentencia de 20 de diciembre de 2017, C-158/2016, ha señalado: ... 30. En relación con el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12 (LA LEY 189468/2013), EU:C:2013:830, apartado 35; de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13 (LA LEY 17246/2014), EU:C:2014:152, apartado 25, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14 (LA LEY 111190/2016), EU:C:2016:683, apartado 26, y auto de 9 de febrero de 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16 (LA LEY 3069/2017), EU:C:2017:109, apartado 32). 31. En consecuencia, están incluidos en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trienios (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05 (LA LEY 132413/2007), EU:C:2007:509, apartado 47; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09 (LA LEY 217543/2010), EU:C:2010:819, apartados 50 a 58, y de 9 de julio de 2015, Regojo Dans, C-177/14 (LA LEY 89023/2015), EU:C:2015:450, apartado 43), los sexenios por formación permanente (véase, en este sentido, el auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 38), las normas relativas a los períodos de servicio que han de prestarse a efectos de acceder a un grupo superior o al cálculo de los períodos



de servicio requeridos para poder ser objeto de un informe de calificación anual (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10 (LA LEY 165393/2011), EU:C:2011:557, apartado 46 y jurisprudencia citada), el derecho a participar en un plan de evaluación del profesorado y a los correspondientes incentivos económicos (auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15 (LA LEY 123741/2016), EU:C:2016:725, apartado 36) y la reducción de la jornada laboral a la mitad y la consecuente disminución del salario (auto de 9 de febrero de 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16 (LA LEY 3069/2017), EU:C:2017:109, apartado 33).

En la misma sentencia, el TJUE señala: ... 41. En lo que atañe a la cláusula 4 del Acuerdo marco, debe recordarse que su apartado 1 establece una prohibición, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de manera menos favorable que a los trabajadores fijos que se encuentren en una situación comparable por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. 42. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10 (LA LEY 165393/2011), EU:C:2011:557, apartado 65 y jurisprudencia citada, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14 (LA LEY 111190/2016), EU:C:2016:683, apartado 35). ... 48. Por otro lado, se desprende también de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia que el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación laboral no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14 (LA LEY 111190/2016), EU:C:2016:683, apartado 47 y jurisprudencia citada).

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en auto de 21 de septiembre de 2016, refiriéndose a Ley asturiana de Evaluación Docente y sus Incentivos, concluye que "la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva, sin que exista ninguna justificación por razones objetivas, la participación en el Plan de evaluación de la función docente y el incentivo que se deriva de ella, en caso de evaluación positiva, únicamente a



los profesores cuya relación de servicio es por tiempo indefinido, al ser funcionarios de carrera, excluyendo a los profesores cuya relación de servicio es de duración determinada, al ser funcionarios interinos".

En el presente supuesto, el grado alcanzado en la carrera profesional da lugar a un complemento retributivo, por lo que ha de considerarse, vista la jurisprudencia del TJUE, que se está ante una condición de trabajo a efectos de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

Así, en los Anexos I y II, apartado 12, puede leerse: Percepción del complemento de carrera (El personal del Servicio Riojano de Salud, continuara percibiendo el complemento de carrera siempre y cuando continúe prestando sus servicios en el Servicio Riojano de Salud como estatutario fijo o funcionario de carrera en la situación de servicio activo en la misma categoría o cuerpo/escala en la cual le fue concedido el correspondiente grado profesional.) y Percepción del complemento de desarrollo (El personal del Servicio Riojano de Salud, continuara percibiendo el complemento de desarrollo siempre y cuando continúe prestando sus servicios en el Servicio Riojano de Salud como estatutario fijo o funcionario de carrera en la situación de servicio activo en la misma categoría o cuerpo/escala en la cual le fue concedido el correspondiente grado profesional.).

CUARTO. Como se ha dicho, no se ha cuestionado que la recurrente es personal estatutario del Servicio Riojano de Salud con una antigüedad de más de cinco años, con nombramiento temporal.

Ha de recordarse que según la Sentencia 203/2000 del Tribunal Constitucional, se considera "interinos de larga duración" a los que mantienen con la Administración una relación temporal de servicios que supera los cinco años. La sentencia del mismo Tribunal 240/1999 dice: ... Esta discriminación, además, como hemos reiterado, no puede justificarse por la intensidad de la relación que une a los funcionarios interinos con la Administración, ya que, sin entrar en mayores consideraciones, no puede alegarse esta



circunstancia en una relación cuya duración supera con creces los cinco años.

Según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro.

El sistema de evaluación, en el Anexo I, consiste en la valoración de una serie de parámetros agrupados en tres bloques: 1- valoración de la actividad asistencial; 2- valoración de la gestión clínica y compromiso con la organización; 3- valoración de la competencia profesional/investigación/docencia.

En el Anexo II, los parámetros son los siguientes: 1- valoración del desempeño del puesto de trabajo; 2- valoración de la implicación y compromiso en la organización; 3- valoración de la formación/ investigación/docencia.

Pues bien; además de que no se ha acreditado que la recurrente, como personal estatutario del Servicio Riojano de Salud con nombramiento temporal, haya venido realizando distintas funciones que el personal estatutario fijo del mismo Servicio de Salud, no se ha acreditado, tampoco, que los parámetros para la evaluación no puedan ser aplicados al personal estatutario del Servicio Riojano de Salud con nombramiento temporal, después de más de cinco años de relación con la Administración.



A lo anterior, ha de añadirse que en la resolución administrativa recurrida no se ofrece ninguna justificación por la que el ámbito del modelo de carrera profesional y desarrollo profesional, solamente, deba ser el funcionario de carrera y el estatutario fijo.

Y, como se ha dicho, el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación laboral no puede constituir una “razón objetiva”, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.

La conclusión que se obtiene, a la vista de lo expuesto hasta ahora, es que la exclusión del modelo de carrera profesional y desarrollo profesional del personal estatutario y funcionario con nombramiento temporal es injustificada.

En consecuencia, debe estimarse el recurso contencioso-administrativo y declarar que la resolución administrativa impugnada es contraria a derecho en cuanto excluye del modelo de carrera profesional y desarrollo profesional al personal estatutario y funcionario con nombramiento temporal, apartados en los que debe ser anulada, debiendo reconocerse el derecho del personal estatutario y funcionario con nombramiento temporal a participar en el sistema de carrera y desarrollo profesional del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del Servicio Riojano de Salud.

QUINTO. De conformidad con lo previsto en el artículo 139.1 de la Ley Jurisdiccional, al plantear el recurso contencioso-administrativo dudas jurídicas, no procede hacer una condena en costas.

VISTOS los preceptos legales citados y demás generales de pertinente aplicación

FALLO

Primero: Que debemos estimar y estimamos el presente recurso contencioso-administrativo interpuesto, por la representación de D^a. María



Elena Sutil Fernández, frente a la Resolución 9/2017, de 24 de febrero de la Presidencia del Servicio Riojano de Salud, por la que se aprueba el modelo y se regula el procedimiento de reconocimiento de los grados I, II, III y IV correspondiente al periodo ordinario, de la carrera y desarrollo profesional del personal estatutario y funcionario al servicio de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Riojano de Salud.

Segundo: Que **anulamos, por ser contraria a derecho, la resolución administrativa impugnada en cuanto excluye del modelo de carrera profesional y desarrollo profesional al personal estatutario y funcionario con nombramiento temporal, apartados en los que se anula, y se reconoce el derecho del personal estatutario y funcionario con nombramiento temporal a participar en el sistema de carrera y desarrollo profesional del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias del Servicio Riojano de Salud.**

Tercero: Que no procede hacer una condena en costas.

Así por esta nuestra Sentencia – de la que se llevará literal testimonio a los autos-, frente a la que cabe interponer recurso de casación en los términos previstos en los artículos 86 y siguientes de la LJCA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

FSS-CCOO INFORMA



PUBLICACIÓN.- Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por el Magistrado-Ponente, estando la Sala celebrando audiencia pública en el mismo día de su fecha, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

