



Jutjat Contenciós Administratiu núm. 17 de Barcelona

Avinguda Gran Via de les Corts Catalanes, 111, edifici I - Barcelona
08075 Barcelona

Tel. 935548425
Fax: 935549796
A/e: contencios17.barcelona@xij.gencat.cat

NIG 0801945320208001935

Procediment abreujat 94/2020 F2

Matèria: Qüestions de personal (Proc. Abreujat)

Entitat bancària: [REDACTED]
Per a ingressos en caixa, concepte: [REDACTED]
Pagaments per transferència bancària: IBAN [REDACTED]
Beneficiari: Jutjat Contenciós Administratiu núm. 17 de Barcelona
Concepte: [REDACTED]

Part recurrent/sol·licitant/executant: [REDACTED]	Part demandada/executada: AJUNTAMENT DE [REDACTED]
Procurador/a: [REDACTED]	Procurador/a: [REDACTED]
Advocat/ada: [REDACTED]	Advocat/ada: [REDACTED]

SENTÈNCIA NÚM. 223/2020

Jutge: [REDACTED]

Barcelona, 4 de setembre de 2020

[REDACTED] Magistral del Jutjat Contenciós Administratiu número 17 de Barcelona, he vist aquestes actuacions que ha instat la lletrada [REDACTED] representació de [REDACTED]; contra l'Ajuntament de Pineda de Mar, representada i defensada pel lletrat [REDACTED].

ANTECEDENTS DE FET

PRIMER. Va entrar al Jutjat Degà d'aquesta ciutat un escrit de demanda de recurs contenciós administratiu subscrit per la part actora, en el qual, després de concretar la resolució objecte de recurs, al·legava els fets i fonaments de dret





que estimava aplicables al cas i sol·licitava que s'estimés en els termes que hi exposava. La part actora no va sol·licitar ni prova ni vista.

SEGON.- Per Decret i després d'esmenar els defectes trobats , es va procedir a reclamar l'expedient administratiu. J sigui perquè l'administració demandada no va sol·licitar vista ni prova, o be per que les parts van acceptar el requeriment del Jutjat per continuar el procediment sense prova ni vista, es va passar directament a Sentència. En cas d'haver-se presentat alguna prova documental, la mateixa s'entén admesa per a millor proveir.

TERCER.- En la tramitació del procediment s'han observat les prescripcions legals, excepte el termini per dictar sentència a causa de la pandèmia

QUART. . OBJECTE DEL PROCEDIMENT.

Aquest recurs contenciós administratiu té per objecte la pretensió anul·lativa exercitada a nom de [REDACTED] contra la desestimació per silenci administratiu de la seva sol·licitud de data 07/11/29 en reclamació de quantitat i drets

CINQUÈ.- PRETENSIONS I AL·LEGACIONS DE LES PARTS.

La part actora exposa que la recurrent presta els seus serveis a l'Ajuntament de [REDACTED] com a funcionària interina havent subscrit diversos nomenaments sense solució de continuïtat des del dia 1 d'agost de 2008 amb categoria d'auxiliar administrativa adscrita a la biblioteca municipal. El 07/11/19 va presentar escrit manifestant que està sent renumerada com a auxiliar administrativa quan en realitat desenvolupa les funcions pròpies de tècnica auxiliar de biblioteca, lloc de treball que correspon al grup de classificació C1. Com a fonaments de dret al·lega que ha de percebre la diferència entre la seva retribució actual i la que hauria de percebre com a tècnica auxiliar de biblioteca que importa 258,33 € al mes des de l'1 de novembre de 2015, segons quadre que presenta l'importa un total de 15.241,47 euros més interessos legals igualment que ha de ser nomenada funcionària interina en la plaça de tècnica auxiliar de biblioteca fins a la resolució definitiva d'aquesta





L'administració demandada s'oposa a la demanda i al·lega en primer lloc uns antecedents als quals em remeto a continuació exposa les funcions bàsiques del tècnic d'auxiliar de biblioteca segons la relació de llocs de treball i les retribucions anuals que li corresponen. Com a fonaments de dret es remet a la legislació sobre l'accés a l'ocupació pública a la impossibilitat d'accés a una categoria superior amb cita de jurisprudència i indica les quanties que hipotèticament correspondrien a l'actora. Per tot això sol·licita que es desestima la demanda o subsidiàriament per al cas en què es reconegui que aquesta realitza efectivament les funcions de tècnica auxiliar de bibliografia de lloc a una diferència de 280,67 € bruts al mes i des de l'1 de maig de 2016 la quantitat de 4763,83 € bruts o fins al 31 de gener de 2020 un total de 5073,06 € bruts, subsidiàriament la quantitat de 12.188,08 € bruts.

SISÈ.- La quantia es de 15.241,47 euros en quant a la quantitat i indeterminada en quant a la petició de reconeixement de drets.

FONAMENTS DE DRET.

PRIMER.- En primer lloc cal indicar que per a aquest Jutjat la certificació aportada com a document número dos per l'actora, i subscripta per la Regidora de Cultura i Ciutadania de l'Ajuntament i la Directora de la Biblioteca, de data 1 d'octubre de 2013, són absolutament vàlides i eficaces, ja que ningú més autoritzat que les superiors immediates de l'actora pot indicar les funcions que aquesta realitza de manera efectiva i real.

En aquest sentit el que diu aquesta certificació és que l'actora està realitzant labors d'auxiliar tècnic de biblioteca, corresponents al grup C, subgrup C1 i que la recurrent es troba en possessió de la titulació reglamentària per a accedir al grup C1, i per aquesta raó indiquen que existeix un greuge comparatiu entre aquesta senyora i dels seus companys, ja que realitzen les mateixes tasques.

SEGON.- El problema que suscita aquest procediment ha de resoldre's en virtut del principi d'igualtat i legislació europea, concretament Directiva 1999/70/CE del Consell de 28 de juny de 1999, i en particular, de l'Acord Marc annex a aquesta, i jurisprudència emanada del TJUE sobre la matèria, i que versa sobre la





problemàtica que existeix al nostre país en relació amb els funcionaris interins, ja que l'administració utilitza de manera abusiva i arbitrària aquest tipus de contractació, per a amagar situacions es corresponen en realitat a funcionaris fixos i així abonar retribucions inferiors a les degudes, situació abusiva a la qual la jurisprudència del TJUE ve posant remei en diverses resolucions, com pot ser la recent Sentència TJUE de 19 de març de 2020, que assenyala els paràmetres per a posar límit a l'abús de la contractació temporal.

TERCER.- La Directiva 1999/70 CE i Acord Marc estableixen el principi de no discriminació en el sentit que pel que fa a les condicions de treball, no podrà tractar-se als treballadors amb un contracte de durada determinada d'una manera menys favorable que als treballadors fixos comparables pel mer fet de tenir un contracte de durada determinada, tret que es justifiqui un tracte diferent per raons objectives.

La STJUE de 9 de juliol de 2015, assumpte C- 177/14 es pronuncia sobre la justificació de diferències entre diferents tipus d'empleats públics, interpretant la Directiva esmentada de la següent manera:

48 Por lo demás, dicho Gobierno pone de manifiesto que, a diferencia de los funcionarios de carrera, que se seleccionan, con arreglo al Derecho nacional, mediante procedimientos en los que se garantizan los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, al personal eventual se le nombra libremente para realizar funciones de confianza o asesoramiento especial con carácter temporal. Su cese es asimismo libre y tiene lugar con carácter automático cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste esta función. Según el mencionado Gobierno, justifica este sistema de nombramiento y cese la particularidad del cometido profesional del personal eventual, basado en la confianza y desempeñado en el marco de un puesto de naturaleza política o análoga.

49 Sin embargo, como parece desprenderse del auto de remisión, 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.

50 En todo caso, en estas circunstancias, incumbe al tribunal remitente pronunciarse sobre si, por lo que se refiere a la percepción de los trienios controvertidos en el litigio principal, los funcionarios de carrera y el personal eventual, con respecto al cual se alega una diferencia de trato relativa a las condiciones de trabajo, se hallan en una situación comparable (véanse, en este sentido, la sentencia Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 67, y los autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 39, y Lorenzo





Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 44).

51 Si dicho tribunal aprecia que los cometidos profesionales de la demandante en el litigio principal en su condición de personal eventual en el Consejo de Estado no son idénticos o análogos a los de un funcionario de carrera en dicho órgano o en otros órganos donde prestó servicios en el pasado en la mencionada condición, de ello se deduciría que la demandante en el litigio principal no se encuentra en una situación comparable a la de un funcionario de carrera.

52 Si, por el contrario, ese tribunal considera que la demandante en el litigio principal ha desempeñado, como personal eventual, cometidos idénticos o análogos a los desempeñados por un funcionario de carrera del Consejo de Estado o de un órgano similar, 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.

53 En tal caso, la demandante se encontraría en una situación comparable a la de ese funcionario de carrera y procedería comprobar si existe una razón objetiva que justifique la diferencia de trato entre ambos trabajadores, que se deriva en el caso de autos de la negativa al reconocimiento de trienios en relación con el mencionado período de servicio de la demandante en el litigio principal.

54 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», que figura en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 54, y autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 40, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 47).

55 El referido concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las





características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse las sentencias *Del Cerro Alonso*, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58, y *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55, y los autos *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 41, y *Lorenzo Martínez*, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 48).

56 En cambio, la referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 56, y autos *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 42, y *Lorenzo Martínez*, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 49).

57 En efecto, una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco. En lugar de mejorar la calidad del trabajo con contrato de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 como por el Acuerdo marco, el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (véanse las sentencias *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 57, y *Nierodzik*, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 38, y los autos *Montoya Medina*, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 43, y *Lorenzo Martínez*, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 50).

58 El Gobierno español alega que la diferencia de trato controvertida en el litigio principal entre los funcionarios de carrera y el personal eventual está justificada por la existencia de tales razones objetivas. A este respecto subraya, en primer lugar, que al personal eventual se le nombra para desempeñar funciones con carácter temporal. Afirma que la naturaleza particular de las tareas y la especificidad de la función del personal eventual, que consiste en una función de confianza o de asesoramiento especial, no pueden asimilarse a funciones que encarnen tareas de carácter permanente dentro de la organización administrativa. En segundo lugar, sostiene que el nombramiento y el cese de este personal son libres, en el sentido de que el empleador no está sometido a formalidad alguna en la materia. En tercer lugar, aduce que los puestos reservados a personal eventual tienen carácter excepcional y las personas nombradas en esta condición no prestan servicios de larga duración. Por último, en cuarto lugar, asevera que, toda vez que los trienios controvertidos en el litigio principal son un premio concedido al personal que presta servicios de





manera continuada en la Administración y que desempeña en ella cometidos puramente administrativos, sería contradictorio concedérselo al personal eventual, que no responde a estas características.

59 A este respecto, debe señalarse, por un lado, que, aunque incumbe, en principio, al tribunal remitente apreciar si estas alegaciones constituyen razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, habida cuenta de la jurisprudencia recordada en los apartados 54 a 57 de la presente sentencia la naturaleza no permanente de la relación de servicio del personal eventual no puede considerarse en ningún caso tal razón.

60 Por otro lado, si bien determinadas diferencias relativas al nombramiento de los funcionarios de carrera, a las cualificaciones requeridas y a la naturaleza de las funciones cuya responsabilidad deben asumir pueden, en principio, justificar una diferencia de trato en cuanto a sus condiciones de trabajo (véase, por analogía, la sentencia (Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 78), éste no parece ser el caso en el litigio principal.

61 En efecto, se desprende del propio tenor del artículo 26, apartado 4, párrafo segundo, de la Ley 2/2012 que los funcionarios de carrera que, en situación de activo o de servicios especiales, ocupen puestos de trabajo reservados a personal eventual percibirán los trienios controvertidos en el litigio principal. El que los funcionarios de carrera puedan tener derecho a esos complementos salariales incluso durante el tiempo en que ejerzan los cometidos que corresponden al personal eventual contradice la alegación según la cual la naturaleza particular de las funciones de confianza o de asesoramiento especial que desempeña el personal eventual diferencia a estos dos tipos de personal y justifica una diferencia de trato entre ellos en lo que atañe al abono de dichos complementos salariales. Boston ocupa el que no

La STC 14 d'abril de 2016 nº 71/16, resulta d'una extrema claredat i precisió en relació amb el principi d'igualtat aplicat a diferents tipus d'empleats públics:

“El Tribunal tiene declarado que “el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan solo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello ... También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos” (SSTC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 4,





y 88/2005, de 18 de abril, FJ 5, entre otras).

Lo propio del juicio de igualdad, ha dicho el Tribunal, "es 'su carácter relacional conforme al cual se requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas' (STC 181/2000, de 29 de junio, FJ 10) y, de otro, que 'las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre, FJ 6; 29/1987, de 6 de marzo, FJ 5; 1/2001, de 15 de enero, FJ 3). Solo una vez verificado uno y otro presupuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma' (STC 200/2001, de 4 de octubre, FJ 5)" (STC 156/2014, de 25 de septiembre). La regla o criterio igualatorio "puede ser sancionado directamente por la Constitución ... arrancar de la Ley o de una norma escrita de inferior rango, de la costumbre o de los principios generales del Derecho ... Cualquier excepción o limitación temporal del criterio de igualación ha de tener una justificación razonable, que corresponde al Tribunal Constitucional examinar". (STC 59/1982, de 28 de julio, FJ 3).

4. En el presente supuesto nos encontramos ante dos grupos diferenciados —el de los trabajadores fijos y el de los trabajadores indefinidos y temporales— a los que se otorga tratamiento distinto en la disposición adicional quincuagésima séptima de la Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013, por cuanto solo a los segundos se les reduce en un 20 por 100 su jornada de trabajo. Sucede, pues, que la naturaleza del contrato de trabajo determina la aplicación o no de la reducción.

La STC 104/2004, de 28 de junio, FJ 6, resume la jurisprudencia constitucional respecto a la diferencia entre trabajadores temporales y fijos declarando que, "si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias en aquellas situaciones (SSTC 136/1987, de 22 de julio, FJ 6; 177/1993, de 31 de mayo, FJ 3), las diferencias han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo o el régimen jurídico del contrato (en particular en lo relativo a sus causas de extinción) que las expliquen razonablemente (STC 177/1993), pero no alcanzan al distinto tratamiento que, en perjuicio de los trabajadores temporales, se dispensa sin apoyo en datos objetivos y con merma de su posición misma como trabajadores de la empresa, como ocurría en el caso de la exclusión del ámbito personal de aplicación del convenio colectivo, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio (STC 136/1987) o en las diferencias retributivas ajenas al contenido y condiciones de la prestación de trabajo que realizaban estos trabajadores en relación a los fijos (STC 177/1993)".

La citada Sentencia continúa señalando que, "[a]sí, 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 ... Es claro que tanto unos como otros gozan de la fijeza que se deriva de las estipulaciones de su contrato de trabajo respecto de su duración y de las disposiciones legales que regulan sus causas de extinción, y que tanto unos como otros pertenecen durante la vigencia de su contrato a la plantilla de la empresa para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas. La clarificación de estos principios básicos, frente a cualquier vacilación o duda interpretativa que pudiera existir, ha sido una de las constantes de la actividad del legislador ordinario, nacional y comunitario, en estos últimos años en la ordenación del trabajo temporal. Así, no está de más recordar el contenido de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la Confederación europea de sindicatos, la Unión de confederaciones de industria y empleadores de Europa y el Centro europeo de la empresa pública sobre el trabajo de duración determinada, que, recogiendo el acuerdo al respecto de los interlocutores sociales europeos que refleja el título de la Directiva, tiene por objeto precisamente el establecimiento de 'un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación' (párrafo segundo del Preámbulo). Para el logro del tal objetivo la Directiva establece, entre otras cuestiones, que 'por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con contratos 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' (cláusula 4.1)".

Conviene señalar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuando se ha pronunciado sobre la interpretación del principio de no discriminación contenido en la referida cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE, ha establecido una doctrina muy similar a la que ha llegado este Tribunal en relación con las diferencias de trato entre trabajadores fijos y temporales. Esta doctrina se ha establecido, entre otras, en Sentencias que han sido dictadas con ocasión de cuestiones prejudiciales planteadas por jueces españoles sobre complementos retributivos que la normativa interna no reconocía a los funcionarios interinos (entre otras, STJUE de 13 de septiembre de 2007, asunto del Cerro Alonso, STJUE de 22 de diciembre de 2010, asunto Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, ATJUE de 9 de febrero de 2012, asunto Lorenzo Martínez) o al personal eventual (STJUE de 9 julio de 2015, asunto Regojo Dans). En esta última Sentencia, apartado 41, se afirma que el "Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de





duración indefinida (sentencias Del Cerro Alonso, C 307/05, EU:C:2007:509, apartado 37; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C 444/09 y C 456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y Nierodzik, C 38/13, EU:C:2014:152, apartado 23, y autos Montoya Medina, C 273/10, EU:C:2011:167, apartado 30, y Lorenzo Martínez, C 556/11, EU:C:2012:67, apartado 35)." Según se deduce de esta jurisprudencia, 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. Como se afirma en el apartado 45 de la STJUE de 9 julio de 2015, asunto Regojo Dans, "[a] este respecto, procede recordar que el concepto de 'trabajador con contrato de duración indefinida comparable' se define en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco como 'un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña'". De ahí que en esta Sentencia se sostenga, apartado 46, que "[p]ara apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, en virtud de sus cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, debe tenerse en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales". Más adelante se precisa (apartado 56) que "la referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C 444/09 y C 456/09, EU:C:2010:819, apartado 56, y autos Montoya Medina, C 273/10, EU:C:2011:167, apartado 42, y Lorenzo Martínez, C 556/11, EU:C:2012:67, apartado 49)."

Estas consideraciones han determinado que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea haya declarado que "[l]a 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 excluye, sin justificación alguna por razones objetivas, al personal eventual del derecho a percibir los trienios concedidos, en particular, a los funcionarios de carrera, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento salarial, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables" (STJUE de 9 julio de 2015, asunto Regojo Dans, apartado 62). A esta misma conclusión llegó también el Tribunal de Justicia en el ATJUE de 9 de febrero de 2012, asunto Lorenzo Martínez, dictado con ocasión de una cuestión prejudicial en relación con la reclamación por una profesora de enseñanza no universitaria interina sobre el reconocimiento y cobro de los "sexenios" que la normativa interna española solo reconocía a los profesores funcionarios de carrera. Esta doctrina ha sido tenida en cuenta, desde una perspectiva distinta de la que ahora se analiza, en la STC 232/2015, de 5 de noviembre.

De este modo, el Tribunal de Justicia ha asentado una doctrina en relación con





la cláusula 4.1 de la Directiva 1999/70/CE similar a la que este Tribunal ha establecido en relación con el art. 14 CE cuando ha tenido que pronunciarse sobre la constitucionalidad de las diferencias de trato entre trabajadores temporales y fijos.

5. Por tanto, de la jurisprudencia constitucional, se deduce un criterio de igualdad (STC 59/1982, de 28 de julio, FJ 3) entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables, de tal suerte que el mero hecho de tener un contrato de duración determinada no puede justificar un trato diferente que no aparezca fundado en razones objetivas suficientes.

En el presente caso cabe apreciar que la norma cuestionada, al establecer la reducción de jornada respecto del personal laboral indefinido y temporal del ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias, trata de forma diferente a los trabajadores fijos y a los trabajadores que no tienen este carácter. Debe tenerse en cuenta que la categoría de personal laboral indefinido tiene su origen en la solución jurisprudencial aplicada para salir al paso de la existencia de irregularidades en la contratación temporal de las Administraciones públicas. Dichas irregularidades, como pone de relieve la jurisprudencia del Tribunal Supremo (SSTS 20 de enero de 1998 y 22 de julio de 2013, entre otras muchas), pese a su ilicitud, no podían determinar la adquisición de la fijeza por el trabajador afectado, pues tal efecto pugnaría con los principios legales y constitucionales que garantizan el acceso al empleo público —tanto funcional, como laboral— en condiciones que se ajusten a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

En consecuencia, el carácter indefinido del contrato, aun cuando implica que este no esté sometido a término cierto o determinado, no supone que el trabajador consolide una plaza fija en plantilla, por lo que, desde el punto de vista que ahora interesa, no puede apreciarse que exista una diferencia sustancial entre el contrato indefinido y el contrato temporal. Por ello puede afirmarse que la norma cuestionada establece una diferencia de trato entre los trabajadores temporales (en los que ha de considerarse incluido el personal laboral indefinido) y los trabajadores fijos.

No obstante, para apreciar la quiebra del principio de igualdad no basta con que exista un trato diferente entre estos dos tipos de trabajadores sino que, como se ha indicado, es preciso, además, que no existan causas objetivas que permitan considerar razonable esta diferenciación. Y a los efectos de apreciar si estas causas objetivas existen ha de partirse de la premisa, como también se ha señalado, de que tanto la jurisprudencia de este Tribunal como la del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha reconocido la existencia de un criterio igualitario entre los trabajadores temporales y fijos que no puede ser excepcionado por razón de la duración. De ahí que el diferente trato que se otorgue a estos





trabajadores solo puede considerarse acorde con el referido criterio igualitario si el trato distinto se justifica en la naturaleza del específico trabajo que desempeñen o sea una consecuencia inherente a su condición de trabajadores temporales, como sucede, en particular, en lo que se refiere a las causas que determinan la extinción de su relación contractual.

En el presente caso la disposición adicional que se enjuicia establece, con carácter general, la reducción de jornada del personal funcionario interino, del personal laboral indefinido y del personal laboral temporal, por lo que es claro que la diferenciación no se establece por razón de la naturaleza del trabajo que se desempeña, sino por el hecho de que este personal no tiene una relación de empleo fija con la Administración. Esta circunstancia, de acuerdo con la doctrina establecida en la STC 104/2004, de 28 de junio, FJ 6, no puede considerarse, por sí sola, una justificación razonable que permita considerar acorde con el principio de igualdad la medida establecida, pues, aunque para acceder a una relación de empleo fija con la Administración, bien como funcionario de carrera, bien como personal laboral fijo, se exija superar unos procesos selectivos que acrediten el mérito y capacidad y estos procesos selectivos sean diferentes de los que han de superar aquellos que tienen un vínculo temporal con la Administración, esta diferente forma de acceso no permite en este supuesto entender justificada la diferencia de trato. La menor dificultad que tiene los procesos selectivos que superan quienes se incorporan con carácter temporal a la Administración pública respecto de los que tienen que superar aquellos que se integran como personal fijo no justifica que respecto de estos trabajadores se adopten medidas que no estén justificadas en datos objetivos relacionados con la prestación de trabajo que tienen que desempeñar o que sean consustanciales a la naturaleza temporal de su relación de empleo.

De ahí que como la medida prevista en la norma cuestionada no tiene esta justificación, sino que se fundamenta, como expresamente se reconoce en su apartado primero, en razones de contención de gasto público y tiene como finalidad mantener el empleo público, hacer recaer estas medidas únicamente en los empleados públicos que tienen la condición de temporales no puede considerarse acorde con el principio de igualdad. Esta previsión, como se ha indicado rompe el criterio igualitario entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables que se deduce de la doctrina de este Tribunal (STC 104/2004, de 28 de junio) así como de la aplicación del Derecho europeo y la interpretación que del mismo ha hecho el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Com a resum cal assenyalar:

– La Directiva 1999/70/CE i l'Acord Marc que incorpora, especialment la seva clàusula 4^a, estableixen un principi de no discriminació en el tracte entre treballadors fixos i amb un contracte de durada determinada, en el que a





condicions laborals es refereix.

.- La Directiva és aplicable als empleats públics

- No proscriu qualsevol diferència de tracte, sinó aquelles que no estiguin justificades per raons objectives.
- Les raons objectives cal buscar-les, principalment, en la naturalesa de les funcions del treballador temporal en comparació de les quals realitzaria un treballador fix en el mateix lloc, i no en la mera naturalesa temporal de la relació ni en la configuració jurídic-legal de les condicions de treball de l'un i l'altre.
- Entre les condicions de treball a aquests efectes s'inclouen els complements lligats a l'antiguitat o la formació,
- Igualment, sense més raons objectives que justifiquin una altra solució, els serveis prestats com a personal temporal (interí) han de computar-se a l'efecte de projectar-se sobre altres facetes laborals, com pot ser un procés selectiu que valori l'experiència prèvia del participant.

QUART.- En definitiva, el que preval és el principi bàsic d'igual treball igual retribució, la qual cosa aplicat al cas que ens ocupa implica l'estimació de la demanda, el reconeixement del dret de la recurrent a percebre el mateix salari que la resta dels seus companys, ja que fa el mateix treball, i el reconeixement del dret de la recurrent ser nomenada funcionària interina en la plaça de tècnica auxiliar de biblioteca fins a la resolució definitiva d'aquesta.

No obstant això, existint discrepàncies de les parts quant a les quantitats a percebre, procedeix demorar aquesta qüestió a l'execució de sentència a realitzar una vegada s'afirmi la mateixa.

CINQUÈ.- No escau imposició de costes per implicar l'assumpte dubtes de dret

DECISIÓ

ESTIMO el recurs presentat per [REDACTED] contra la desestimació per silenci administratiu de la seva sol·licitud de data 07/11/29 en reclamació de quantitat i drets **ANUL·LO** la resolució objecte del procediment.





DECLARO: Que l'Ajuntament de [REDACTAT] té que abonar a [REDACTAT] la retribució que correspongui a la diferència entre la seva retribució actual i la que hauria de percebre com a tècnica auxiliar de biblioteca Grup C1 des del 9 de novembre 2015

DECLARO: Que ha de ser nomenada funcionària interina en la plaça de tècnica auxiliar de biblioteca fins a la resolució definitiva de la plaça

Sense costes .

Contra aquesta sentència es pot interposar recurs d'apel·lació davant el TSJC en el termini de 15 dies des de la seva notificació.

Així ho mano i ho signo.

El magistrat jutge

INFORMACIÓ PER ALS USUARIS DE L'ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA

D'acord amb el que disposen el Reial decret llei 16/2020 i l'Ordre JUS/394/2020, dictats com a conseqüència de la situació sobrevinguda arran de la **COVID-19**, durant l'estat d'alarma i fins a tres mesos després que finalitzi:

- L'atenció al públic en qualsevol seu judicial o de la fiscalia s'ha de fer per via telefònica o a través del correu electrònic habilitat a aquest efecte, ambdós detallats més amunt, i en tot cas, s'ha d'ajustar al que estableix la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- En els casos en què sigui imprescindible acudir a la seu judicial o de la fiscalia, cal obtenir prèviament la cita corresponent.
- Els usuaris que accedeixin a l'edifici judicial amb cita prèvia han de fer servir mascaretes pròpies i utilitzar el gel desinfectant a les mans.





Doc. electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://[redacted].html	Codi Segur de Verificació: [redacted]
Data i hora 05/09/2020 11:43	Signat per: [redacted]

