

**T.S.J.ILLES BALEARS SALA SOCIAL  
PALMA DE MALLORCA**

SENTENCIA: 00132/2017

**T.S.J ILLES BALEARS SALA SOCIAL  
PALMA DE MALLORCA**

**SENTENCIA 132/17**

-

PL.MERCAT, NUM.12

**Tfno:** 971724152/971723689

**Fax:** 971227218

Equipo/usuario: MRP

**NIG:** 07040 34 4 2016 000022

Modelo: 0005T0

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000005 /2016**

Procedimiento origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**DEMANDANTE/S D/ña:** UNIÓN SINDICAL OBRERA DE LES ILLES BALEARS

**ABOGADO/A:** OSCAR DIAZ VILCHEZ

**PROCURADOR/A:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**DEMANDADO/S D/ña:** SINDICAT DE TREBALLADORS I TREBALLADORS-INTERSINDICAL DE LES ILLES BALEARS -STE, COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS, CONSELLERÍA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DEL GOVERN DE LES ILLES BALEARS

**ABOGADO/A:** FERNANDO GOMILA MERCADAL, LETRADO DE LA COMUNIDAD

**PROCURADOR/A:** ,

**GRADUADO/A SOCIAL:** ,

**ILMOS. SRES:**

**PRESIDENTE:**

**DON ANTONI OLIVER REUS**

**MAGISTRADOS:**

**DON ALEJANDRO ROA NONIDE**

**DON RICARDO MARTIN MARTIN**

En Palma de Mallorca, a doce de abril de dos mil diecisiete.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, formada por los Ilmos. Sres. Magistrados que constan al margen, ha pronunciado

**EN NOMBRE DE S. M. EL REY**

La siguiente

## S E N T E N C I A NÚM. 132/17

En la demanda de Conflicto Colectivo nº 5/2016, formalizado por la UNION SINDICAL OBRERA DE LES ILLES BALEARS, representado por el letrado D. OSCAR DIAZ VILCHEZ, frente a la COMUNITAT AUTONOMA DE LES ILLES BALEARS, CONSELLERIA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS DEL GOVERN DE LES ILLES BALEARS representada por el ABOGADO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA, siendo igualmente llamados al proceso como parte interesada los sindicatos: C.S. DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), representado por la letrada DOÑA ESTELA MAR MARTINEZ CANCA, CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF), representado por el letrado D. MATEU GARCIA BENNASAR, UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) representado por D. JUAN CARLOS BELLAGA CÁCERES y SINDICAT DE TREBALLADORS I TREBALLADORS-INTERSINDICAL DE LES ILLES BALEARS-STEI, representado por D. JOSE LUIS VALDES ALIAS.

Ha sido Magistrado-Ponente el Ilmo. Sr. D. Alejandro Roa Nonide, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes:

### ANTECEDENTES DE HECHOS

**PRIMERO.-** Que por la organización sindical UNION SINDICAL OBRERA DE LES ILLES BALEARS, representada por el Sr. Letrado D. Oscar Díaz Vilchez interpone demanda en materia de Conflicto Colectivo contra la COMUNITAT AUTÓNOMA DE LES ILLES BALEARS, CONSELLERIA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS DEL GOVERN DE LES ILLES BALEARS, así como igualmente interpuesta contra los sindicatos la C.S. DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT), CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF), y SINDICAT DE TREBALLADORS I TREBALLADORS-INTERSINDICAL DE LES ILLES BALEARS-STEI para el reconocimiento del Derecho y Circunstancias siguientes: Que se declare el derecho de los trabajadores afectado por el presente conflicto colectivo al reconocimiento y abono del complemento económico de carrera profesional horizontal al personal contratado de larga duración, recogido en el vigente V convenio colectivo, a todo el personal al servicio de esta administración, con más de cinco años de antigüedad.

Por Decreto de 22 de junio de 2016, se acordó admitir a trámite la demanda presentada por D. Oscar Díaz Vilchez en fecha 27/05/2016 en nombre y representación de la organización sindical UNION SINDICAL OBRERA DE LES ILLES BALEARS.

Dada cuenta a la Sala de la recepción y admisión de la presente demanda a los efectos del señalamiento, se señalan los actos de conciliación y/o juicio para el próximo día 16 de septiembre de 2016 a las 11.00 horas.

**SEGUNDO.-** En fecha 14/09/2016 por el letrado D. Ferran Gomila Mercadal se presentó escrito personándose en las presentes actuaciones, en nombre y representación de los intereses de "Sindicat de Treballadors i Treballadors-Intersindical de Les Illes Balears" (STEI).

**TERCERO.-** En el Acta de juicio de fecha 16 de septiembre de 2016, comparecen todas las partes que de común acuerdo se solicita la suspensión del presente juicio por falta de litisconsorcio pasivo necesario, debiendo ser convocados al litigio los demás Sindicatos de implantación que firmaron el acuerdo, concretamente, CC.OO, STEI, CSIF y UGT. De los cuales únicamente ha comparecido voluntariamente el STEI, se acordó suspender la vista señalada, fijándose para su celebración el día 8 de febrero de 2017 a las 11.30 horas de su mañana, en la Sala de Audiencia de esta Sala de lo Social, quedando debidamente citados los comparecientes, procediéndose a citar en debida forma al resto de Sindicatos afectados.

**CUARTO.-** Se celebró el acto de la vista, a la que compareció por la parte actora el letrado D. OSCAR DIAZ VILCHEZ en representación de UNION SINDICAL OBERRA DE LES ILLES BALEARS y por la parte demandada, comparecieron el letrado D. JOSE RAMÓN AHICART en representación de la COMUNITAT AUTONOMA DE LES ILLES BALEARS, CONSELLERIA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS DEL GOVERN BALEAR, el letrado D. JOSE LUIS VALDES ALIAS en representación de SINDICAT DE TREBALLADORES I TREBALLADORS- INTERSINDICAL DE LES ILLES BALEARS- STEI, la letrada DOÑA ESTELA MAR MARTINEZ CANCA en representación de COMISIONES OBRERAS (CC.OO) y el letrado D. JUAN CARLOS BELLAGA CACERES en representación de UNION GENERAL DE TRABAJADORES-UGT y el graduado social D. MATEU GARCIA BENNASAR en representación de CONFEDERACION SINDICAL INDIPENDIENTE DE FUNCIONARIOS CSI-CSIF, realizando las oportunas alegaciones y practicada la prueba propuesta y admitida, y finalizado el trámite de conclusiones, con el resultado que obra en autos en soporte apto para la grabación y reproducción del sonido y de la imagen, quedaron los autos vistos para sentencia.

Y, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes:

## HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.** El 4 mayo 2015 fue firmado un Acuerdo por la Mesa Sectorial de Servicios Generales y Comité Intercentros que aprobaba las bases para reactivar la carrera profesional del personal funcionario y laboral de servicios generales. El objetivo era regular el sistema de carrera profesional horizontal, como derecho de los empleados públicos de progresar profesionalmente, de manera individualizada, en su carrera administrativa, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, cuando cumplan los requisitos y condiciones establecidos en la ley de función pública y en las normas de desarrollo relativas a la carrera profesional horizontal.

Su apartado tercero, relativo al ámbito subjetivo de aplicación, establece que el Acuerdo es "aplicable a todo el personal funcionario de carrera y laboral fijo del ámbito de la Administración de servicios generales que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. También es aplicable al personal laboral contemplado en el punto primero de la disposición adicional primera del vigente convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Islas Baleares".

"No será de aplicación al personal docente, al personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica y al personal laboral de los entes del artículo 2.1b, c, d y e de la ley siete/2010, de 21 julio, del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, y otros colectivos de personal a los que su normativa específica excluye de la aplicación de este sistema de carrera. También están excluidos del personal funcionario de carrera y laboral fijo procedentes de otras Administraciones o de la propia Administración autonómica pertenecientes a otros colectivos cuya carrera profesional se regula por acuerdos distintos a este, que ocupe un puesto de trabajo en comisión de servicios".

Añade que es aplicable "al personal que haya accedido a la administración de la comunidad autónoma de las Islas Baleares con posterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo, mediante sistemas ordinarios de provisión, sea por concurso de méritos o por libre designación se le reconocerá la progresión conseguida el sistema de carrera profesional horizontal de su administración de origen, de acuerdo con los principios de reciprocidad y los criterios de homologación que se determinen en los convenios de conferencia sectorial otros instrumentos de colaboración que se puedan suscribir".

El apartado quinto del acuerdo establece los requisitos para el acceso a la carrera profesional horizontal, como

configuración previa a la percepción del complemento relacionado con la carrera profesional horizontal. El acceso inicial tiene lugar con la obtención de un nivel previsto en el acuerdo, y los posteriores accesos a niveles son consecuencia de un procedimiento que el propio acuerdo desarrolla, por constar la acreditación de haber completado servicios, tener reconocido el nivel inmediatamente anterior, formalizar la solicitud del plazo, obtener la puntuación mínima en un proceso de evaluación, y acreditar un mínimo de periodos de evaluación no negativas, -cuyo contenido ha de darse por reproducido-.

Los apartados séptimo y octavo del Acuerdo respectivamente establecen los correspondientes niveles y retribuciones económicas, -por reproducidos-.

**SEGUNDO.** Por Acuerdo de 12 noviembre de 2015 por la Mesa Sectorial de Servicios Generales de la Comunidad Autónoma y del Comité Intercentros fueron desarrolladas las bases para reactivar la carrera profesional del personal funcionario y laboral de servicios generales de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. Este acuerdo fue ratificado por Consell de Govern de 20 noviembre 2015, publicado en el BOIB 172/2015, de 21 noviembre.

Su punto séptimo establece: *"respecto del personal laboral temporal se establece un sistema extraordinario y único que permite al personal laboral temporal en activo en el momento de la firma de este acuerdo que consiga la condición de personal laboral fijo por haber superado las pruebas selectivas correspondientes a la primera oferta de ocupación pública convocada para el personal laboral y que acredite haber prestado cinco años de servicios de manera ininterrumpida en la administración de la comunidad autónoma de las Islas Baleares ser encuadrado en el nivel primero de la carrera profesional horizontal"*.

**TERCERO.** El 9 diciembre 2015 la Comisión Negociadora del convenio colectivo realizó una revisión del V convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, plasmando la regulación efectiva de la carrera profesional horizontal, incluyendo el concepto retributivo del complemento de carrera profesional horizontal.

Fue adicionado de este modo el artículo 26 bis con el siguiente contenido: *"el personal fijo y el personal previsto en el punto primero de la disposición adicional primera de este convenio, que presten servicios en la administración de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, tendrá derecho a la promoción profesional mediante la carrera horizontal. Se entiende por carrera profesional horizontal el derecho de los empleados públicos a progresar profesionalmente, de manera individualizada sin necesidad de cambio de lugar de trabajo cuando cumplan los requisitos y las condiciones sean establecidas mediante la negociación colectiva"*, estableciendo

como retribución complementaria un complemento de carrera horizontal.

Y el artículo 84 bis, dedicado a la carrera profesional horizontal, establece un complemento de carrera profesional, *"que retribuye la progresión conseguida por el personal fijo y el personal laboral previsto en el punto primero de la disposición adicional primera de este convenio dentro del existe tema de carrera profesional horizontal.*

*Segundo. Este acuerdo es aplicable al personal laboral al servicio de la administración de la comunidad autónoma de las Islas Baleares al que sea de aplicación el quinto convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la administración de las Islas Baleares".*

**CUARTO.** El sindicato Unión Sindical Obrera presentó una reclamación previa de 15 marzo 2016 ante la Consejería de Hacienda y Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma para que fuera incluido el personal laboral temporal de larga duración en el reconocimiento de este derecho, sin que fuera contestado por la parte demandada.

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

**PRIMERO.** Los hechos probados dimanar principalmente de los Acuerdos sociales suscritos, que afectan al personal laboral, y asimismo a los funcionarios, de la Comunidad Autónoma, en materia de carrera profesional horizontal, Acuerdos unidos al expediente administrativo. El objeto litigioso esencial es la delimitación del ámbito subjetivo de aplicación, en concreto, de cobertura de la regulación contenida y sus efectos jurídicos al colectivo de trabajadores demandantes. Estamos pues, como conforman las partes, ante una cuestión jurídica controvertida, específicamente, sobre la extensión de efectos al personal laboral temporal, cuestión que debe analizarse teniendo presentes los actos de negociación colectiva que han venido desarrollándose, como expresamente son expuestos en la declaración de los hechos probados.

**SEGUNDO.** La demanda presentada por la organización sindical USO reclama específicamente que el complemento de carrera profesional recogido en el V convenio colectivo tenga su debida aplicación al personal laboral temporal, en concreto, aquel "de larga duración", vinculados con la Administración por más de cinco años de antigüedad, a efectos de reconocimiento del nivel de carrera y abono de los importes económicos que pudieran corresponder. En el acta de juicio cuando fue aclarado el ámbito subjetivo de este modo, al no incluir en la pretensión al personal funcionario.

Alega en primer lugar la sentencia del Tribunal Supremo de 30 junio 2014, Sala Contenciosa-administrativa, que acepta que

a este personal de "larga duración" sea aplicable el derecho al complemento de carrera profesional horizontal como al personal fijo, al no existir una justificación objetiva y razonable desde la perspectiva del artículo 14 de la Constitución, al darle "un tratamiento jurídico diferente perjudicial respecto del dispensado a los funcionarios de carrera o laboral fijos, con el único argumento de que legalmente su relación con la administración es provisional".

Del mismo modo, defiende que la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 septiembre 2011, al resolver una cuestión prejudicial en torno a la directiva 1999/70/CE, y establecer que esta ha de aplicarse a las relaciones profesionales de duración determinada, en los contratos celebrados con la Administración pública. Por tanto, debe excluirse toda diferencia de trato entre el personal de "carrera" y el personal laboral temporal por el mero hecho de la duración del servicio, salvo que razones objetivas justifiquen un trato diferente. Descarta, pues, la demanda que exista una razón objetiva que avale el trato diferencial.

Añade como fundamento judicial de su pretensión la sentencia de 30 abril 2001 de esta Sala relativa al reconocimiento del derecho de todo el personal, con independencia de su condición de fijo o no, a que fuera percibido el complemento económico de antigüedad previsto en el convenio colectivo de la comunidad autónoma de las Islas Baleares, sentencia que razonaba que el complemento de antigüedad retribuía la destreza adquirida por la experiencia en el trabajo y no es la permanencia como fijo al servicio de una empresa.

Por último, es aportada la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 septiembre 2016, en procedimiento prejudicial, que examina la misma directiva antes citada, en relación a la concesión de un complemento salarial, y el principio de no discriminación, siendo demanda de un funcionario interino como profesor de enseñanza, estableciendo que el "elemento retributivo en forma de incentivo debe, como condición de trabajo, concederse al trabajador con contrato de duración determinada en la misma medida que al trabajador fijo", sin que exista una justificación por razones objetivas para que sólo sea reservada la participación en el plan de evaluación de la función docente y el incentivo derivado a los funcionarios de carrera, excluyéndose a los profesores con relación de servicios de duración determinada.

**TERCERO.** La defensa de la Comunidad Autónoma solicita la desestimación de la demanda. Alega que el complemento económico de carrera profesional horizontal para el personal laboral tiene el ámbito subjetivo señalado en el punto tercero del acuerdo referido, por lo que es aplicable solo al personal funcionario de carrera, al personal laboral fijo y al personal laboral contemplado en el punto primero de la disposición

adicional primera del vigente convenio colectivo. De esta forma acota el ámbito de aplicación, a pesar de que figura una disposición que llega a indicar: *"Aquest acord serà aplicable al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears al qual li sigui d'aplicació el V conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de les Illes balears"*.

Para esta parte, los requisitos para el acceso a la carrera profesional como paso previo a la pretensión del complemento vienen señalados en el punto quinto, que efectúa una remisión a uno de los niveles previstos, regulando los requisitos específicos para encuadrarse en cada nivel. Acude al acuerdo de la Administración y Sindicatos de 18 julio 2008 para extraer los elementos definidores de la carrera profesional, como derecho del empleado público a progresar de forma individualizada, así como reconocer su desarrollo profesional, conocimientos, formación, experiencia profesional cumplimiento de objetivos establecidos por la administración. Concluye que la carrera profesional horizontal es un derecho vinculado directamente al desempeño, esencialmente indefinido en el tiempo, a través de la superación determinadas permanencias en diversos niveles y a la de acreditación de diferentes "ítems" (formación, docencia, compromiso, evolución de cumplimiento, etc).

Infiere de ello que la aplicación al ámbito subjetivo es concorde con que sólo sea aplicable al personal funcionario de carrera y laboral fijo. Que, no obstante, también lo es, pues así ha sido recogido expresamente, al personal que tenga reconocida la condición de *"indefinido no fijo por sentencia con efectos anteriores a 7 octubre 1996 o aquel al cual se le hayan extendido pronunciamientos judiciales que determinadas en aquella condición a la entrada en vigor del convenio colectivo y a aquel otro transferido de la administración del Estado a la administración de la comunidad autónoma con carácter de indefinido no fijo"*.

Deduca que este tipo de carrera profesional está enfocada a una relación de servicios fija o indefinida, por razón de la existencia de una relación de estabilidad para acceder a sus niveles y en función de sus objetivos, siendo inadecuada para quienes ocupan puestos de naturaleza temporal y/o eventual en la Administración pública, por lo que no cabría aceptar la demanda relacionado con el personal laboral que *"tenga más de cinco años de antigüedad"*.

En atención a la demanda, en concreto a la jurisprudencia alegada por la parte demandante, defiende que desde el prisma del artículo 14 de la Constitución Española, acude a las sentencias del Tribunal Constitucional de 28 julio 2004, y de 18 enero 1984 en relación al reconocimiento legislativo de determinados derechos del personal vinculado a la Administración de forma estable, negándose al personal de tipo temporal o provisional por motivos de urgencia o necesidad,



que justificaría un trato diferenciado entre el personal estable y el personal temporal al servicio de la administración. De modo que sopesa que no existe tratamiento diferenciado porque el derecho a progresar de forma individualizada, que constituye la esencia de la carrera profesional horizontal, conlleva la necesidad de que exista una relación estable, que no tiene el personal temporal al carecer de una vinculación o pertenencia. Que en los autos judiciales dimanantes del Tribunal Constitucional, números 201 y 202 de 3 julio 2008 fue declarado que la naturaleza temporal de la relación del servicio puede servir para diferenciar las condiciones de implantación de la carrera profesional.

Cita sentencias del Tribunal Supremo, de la Sala tercera, de 23 mayo 2011 y 18 febrero 2013, que son de fechas anteriores a la citada por la parte demandante. Añade que en caso de ser aplicada la reciente sentencia del Tribunal Supremo de 30 junio 2014, jurisprudencia que califica de incipiente, la diferencia de trato debería afectar a un derecho con trascendencia constitucional, y que la aplicación de las retribuciones y de los diferentes niveles de carrera profesional carece de esta trascendencia.

**CUARTO.** La Comunidad Autónoma interpelada expuso, por otra parte, verbalmente en juicio como cuestión previa de índole procedimental que el planteamiento de la reclamación comporta la modificación del convenio colectivo, su impugnación, cuando el sindicato demandante firmó el acuerdo suscrito.

En esta línea, un sindicato codemandado observa como contradictoria la firma del Acuerdo y su impugnación judicial. El sindicato CSIF, en concreto, resalta que el punto séptimo lo que establece este tiempo prestado con anterioridad por el personal laboral temporal podrá ser acumulados a efectos de los niveles. Su artículo séptimo establece respecto del personal laboral temporal *"un sistema extraordinario y único que permite al personal laboral temporal en activo en el momento de la firma de este acuerdo que consiga la condición de personal laboral fijo por haber superado las pruebas selectivas correspondientes a la primera oferta de ocupación pública convocada para el personal laboral y que acredite haber prestado cinco años de servicios de manera ininterrumpida en la administración de la comunidad autónoma de las Islas Baleares ser encuadrado en el nivel primero de la carrera profesional horizontal"*.

**QUINTO.** En relación a esta primera cuestión procesal, que atañe a si la presente controversia litigiosa no debería haber sido planteada a través del proceso de conflicto colectivo sino como impugnación del convenio colectivo o el acuerdo, este primer motivo de oposición no debe acogerse.

Debe resolverse que el procedimiento elegido, regulado en los artículos 153 y siguientes de la Ley reguladora de la Jurisdicción social, deviene ajustado procesalmente por cuanto

viene subsumible en su ámbito de aplicación procesal, en la medida que es ordenado que procesalmente sean tramitadas a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo.

Situación procesal diferente hubiera sido que conforme al artículo 163 de la misma ley, hubiera sido efectuada la impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o de los laudos arbitrales sustitutivos de éstos, por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, podrá promoverse de oficio ante el juzgado o Sala competente, mediante comunicación remitida por la autoridad correspondiente, que no es el supuesto ahora analizado, puesto que el objeto procesal es la integración del derecho pactado a un colectivo de trabajadores, como es el personal laboral temporal.

Precisamente, en esta línea, el apartado 4 del artículo 163 citado señala que *"la falta de impugnación directa de un convenio colectivo de los mencionados en el apartado 1 de este artículo no impide la impugnación de los actos que se produzcan en su aplicación, a través de los conflictos colectivos o individuales posteriores que pudieran promoverse por los legitimados para ello, fundada en que las disposiciones contenidas en los mismos no son conformes a Derecho"*. No puede, por tanto, impedirse que sea formulada a través de un conflicto colectivo el examen de los acuerdos referidos, a efectos de su aplicación al personal laboral conformado por los trabajadores demandantes.

De este modo ha sido dilucidado en la sentencia del Tribunal Supremo de 15 junio 2008, -si bien la situación procesal era inversa en relación a los procedimientos concernidos-, resuelve que el procedimiento de impugnación de un concreto precepto de un convenio colectivo sí debe efectuarse a través del procedimiento de impugnación del convenio colectivo, sin perjuicio de que la impugnación pueda articularse también a través de la segunda vía, al razonar que: *"Sin embargo, resulta adecuado el proceso de impugnación de convenios cuando el contenido real de la pretensión tiene un alcance que excede de lo que se conoce como "interpretación armonizadora" o "interpretación de adecuación" [lo que suele constituir el objeto de los conflictos colectivos] y persigue, como aquí sucede, la invalidación de una regla o precepto establecido en un convenio colectivo (TS 5-12-1994, R. 1479/93) o un laudo (TS 10-12-2003, R. 3/03). Y esta orientación judicial es reiterada por la sentencia del mismo Tribunal de fecha 10 de noviembre de 2015, resultando en el supuesto ahora analizado que no existe un exceso a la hora de*

realizar una interpretación "armonizadora o de adecuación", por lo que procede de desestimar este motivo de oposición procesal.

**SEXTO.** Y, respecto a la pretensión del reconocimiento del derecho incluido en la demanda, cabe ser estimada por las siguientes razones.

En primer lugar, a la hora de dilucidar la cuestión de fondo presentada en la demanda, debemos partir de la realidad subyacente, y no meramente de la denominación "carrera profesional horizontal". En efecto, conforme a lo pactado, realmente estamos ante la percepción de un complemento económico para el supuesto que sean cumplidas las condiciones que normativamente han sido consensuadas, y contenidas en los Acuerdos referidos anteriormente.

El convenio colectivo de aplicación, como consecuencia de los Acuerdos referidos, lo que finalmente incluye es un complemento económico. El complemento deriva de lo que denominada "carrera profesional horizontal", complemento económico que es, en suma, la consecuencia efectiva y resultante de cumplimiento por parte del trabajador solicitante de los requisitos establecidos en el procedimiento para su debida adquisición.

Aun cuando es utilizada la denominación "carrera profesional horizontal", deben realizarse las siguientes puntualizaciones sobre su alcance, en la medida que tienen repercusión en la pretensión formulada. En este sentido, frontalmente, no estamos ante una carrera profesional vertical, que es propiamente la carrera profesional, en que existe una promoción interna, y esencialmente conlleva un cambio de puesto de trabajo. Distinta es la situación profesional configurada de forma horizontal, ahora debatida, puesto que no comporta ni el cambio de puesto de trabajo, ni un ascenso a puesto de mayor categoría profesional, aspectos profesionales que efectivamente no serían acordes con la situación del personal laboral temporal, en que tienen asignados determinados puestos de trabajo por razón de la propia temporalidad.

Como todo complemento económico, y en función incluso de la motivación contenida en los acuerdos suscritos, subyace un incentivo económico, que viene a devengarse en caso de cumplimiento de los requisitos genéricos establecidos para todos los trabajadores. Y como tal incentivación, en ausencia de puesto de trabajo, puede concernir al personal laboral temporal.

Además, el complemento económico litigioso está desvinculado de un puesto de trabajo concreto, como también lo está en el supuesto de un complemento de productividad, que pudiera percibirse en cualquiera de los destinos laborales que

la empresa tuviera, sin necesidad de cambio de puesto de trabajo.

El criterio principal de su generación radica en la formación y la experiencia, constando para ello la necesidad de una evaluación de desempeño, sin que exista cambio de puesto, resultando que estas facetas de formación y experiencia también pueden concernir al personal laboral temporal. Como también el personal laboral temporal puede seguir el procedimiento para la evaluación de su desempeño, máxime cuando viene abocado a ser de los denominados "de larga duración".

Que exista una adscripción temporal a una determinada escala no sería una objeción principal para desestimar la demanda por cuanto el personal temporal también figura adscrito a un determinado nivel. Y en su caso, la identificación de un nuevo nivel no comportaría la modificación de su puesto de trabajo.

Y no es suficiente motivo para su exclusión que el complemento económico derivado de la denominada "carrera profesional horizontal" sea destinado propiamente a aquel personal indefinido en el tiempo, puesto que no es una razón en sí misma, de carácter objetiva, en la que la demandada trata de asentar su oposición, para denegar su posible percepción por el personal temporal que cumplan los requisitos legales, al señalar que sólo está enfocada a una relación de servicio estable, argumento que no es razón suficiente. Aspecto que será abordado al realizar el análisis desde el prisma de la jurisprudencia europea dictada en esta materia.

Y asimismo, como premisa, debe señalarse la reclamación efectuada entra dentro del concepto "condición de trabajo", conforme a la resolución judicial dimanante del TJUE de 21 septiembre 2016, al examinar un supuesto análogo relativo a la percepción de un incentivo económico.

**SÉPTIMO.** Y si bien es cierto que la denominación del complemento podría no ser interpretable a favor de la extensión de efectos al colectivo demandante, no menos cierto es que existen además razones legales de peso que inclinan la balanza en el sentido reclamado. En esta dirección jurídica, el artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores establece de forma básica que: "*Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos...*". De modo que legalmente existe un mandato legal en contra de una diferenciación de entrada de la contratación temporal respecto de los trabajadores de duración indefinida, salvo que conste nítidamente que sea una condición de trabajo objetiva del

trabajador con contrato de duración indefinida, y que requiera cambio de puesto de trabajo o destino profesional. No es dable una interpretación restrictiva para la contratación temporal, que sería aquella de la aplicación en sentido inverso, que conllevaría su denegación.

Además, por su parte el artículo 25 del Estatuto los Trabajadores establece como derecho el derecho a la promoción económica, que en principio no fija ninguna exclusión ni viene referido a un tipo de relación laboral. Y conforme al artículo 23, al señalar la estructura legal del salario, desde el punto de vista del concepto legal salarial, existen elementos de las retribuciones que no deben quedar a merced de determinados pactos que puedan excluir a ciertos colectivos de trabajadores, puesto que ello podría tener incidencia en sus derechos constitucionales, como el de no discriminación.

**OCTAVO.** Por lo que atañe a los precedentes judiciales, la sentencia de esta Sala de 30 abril 2001, en efecto, reconoce el complemento de antigüedad establecido en el convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la comunidad autónoma, con independencia de su condición de fijo o no, razonando que existen relaciones laborales que si bien no tienen la naturaleza del fijos de plantilla, en cambio tienen duración indefinida, fruto en ocasiones de irregularidades en la contratación laboral, de cobertura de vacantes de forma interina, cubriendo puestos de servicio de carácter permanente, hasta su cobertura reglamentaria, alargándose en el tiempo, sin una causa legal de contratación temporal.

La citada sentencia vino a respaldar el criterio jurisprudencial seguido por las más recientes sentencias, cuando la desigualdad viene causada por la existencia únicamente de un vínculo permanente o temporal, decidido sin justificación por parte del empleador, sobre todo cuando estamos ante una situación que pudiera ser derivada de un abuso en la contratación temporal, para lo cual es necesario que las disposiciones legales o los acuerdos alcanzados no sirvan para perpetuar la utilización indebida de la contratación temporal. Por ello, y en el caso ahora enjuiciado también, cualquier medida jurídica disuasoria debe ser aceptada en esta dirección, para evitar el abuso en la contratación temporal, y es una medida adecuada la equiparación salarial de los colectivos afectados, fijos y temporales.

**NOVENO.** El relevante plano de la normativa europea incide de forma decisiva a la hora de resolver la presente reclamación. 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 el trabajo de duración determinada señala que: "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”.

No existen realmente razones objetivas, aquellas aducidas por la demandada. No lo son, de un lado, los requisitos para poder acceder al nivel y al complemento. Estos requisitos pueden concurrir no solo en el personal laboral fijo o indefinido. Y, efectivamente, tampoco la norma no puede erigirse en razón objetiva. Por tanto, el concepto de relación indefinida, como excusa justificativa aducida, cede, no resultando aceptable destinar el complemento solo a personal fijo, y no al temporal, si no son demostradas razones objetivas que distingan la situación de ambos colectivos.

El Tribunal Constitucional, en sentencia de fecha 5 noviembre 2015 razona que corresponde a este Tribunal velar por el respeto del principio de primacía del Derecho de la Unión cuando exista una interpretación auténtica efectuada por el propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En estos casos, el desconocimiento y preterición de esa norma de Derecho de la Unión, como ha sido interpretada por el Tribunal de Justicia, puede suponer una "selección irrazonable y arbitraria de una norma aplicable al proceso", lo cual puede dar lugar a una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (STC 145/2012, de 2 de julio).

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, recurso C-177/10, en sentencia de 8 septiembre 2011 falló que 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 el trabajo de duración determinada, y el Acuerdo marco que figura en el anexo de ésta deben interpretarse en el sentido de que, por un lado, se aplican a las relaciones de servicio de duración determinada y a los contratos celebrados por los órganos de la Administración y el resto de entidades del sector público, y, por otro, exigen 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, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo marco, justifiquen un trato diferente.

La cláusula 4 de dicho Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a que los períodos de servicio cumplidos por un funcionario interino de una Administración Pública no sean tenidos en cuenta para el acceso de éste, que entre tanto ha tomado posesión como funcionario de carrera, a una promoción interna en la que sólo pueden participar los funcionarios de carrera, a menos que dicha exclusión esté justificada por razones objetivas, en el sentido del apartado 1 de dicha cláusula. El mero hecho de que el funcionario interino haya cumplido dichos períodos de servicio sobre la base de un

contrato o de una relación de servicio de duración determinada no constituye tal razón objetiva.

Los elementos diferenciadores pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización sean celebrados 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. La referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación de trabajo basta para justificar tal diferencia de trato entre trabajadores por una duración determinada y trabajadores por una duración indeterminada privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 14 septiembre 2016, C-596/14, en respuesta a una cuestión prejudicial, concluye que estamos ante condiciones de trabajo, y señala en la misma dirección que estamos ante el concepto de condiciones de trabajo y que "la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización".

Y, el mismo Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 21 septiembre 2016 estableció que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de 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 el trabajo de duración determinada, 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".

**DÉCIMO.** Por último, existe una situación añadida que acontece en el panorama actual analizado en relación a los colectivos afectados. En efecto, aun cuando el Acuerdo señale que es aplicable a todo el personal funcionario de carrera y laboral fijo, seguidamente añade que es también aplicable al personal laboral contemplado en el punto primero de la disposición adicional primera vigente, que resulta ser "el personal laboral que tenga reconocido la condición de indefinido no fijo por sentencia con efectos a 7 octubre 1996, en la cual se le hayan extendido pronunciamientos judiciales que determinarse en aquella condición a la entrada en vigor del convenio colectivo y aquel otro transferido de la administración del Estado a la administración de la comunidad autónoma de Islas Baleares con carácter de indefinido no fijo". Por tanto, es aceptada la inclusión de personal indefinido no fijo de modo que puede llegar a calificarse de una situación discriminatoria, o cuya justificación objetiva no ha tenido lugar, de forma que la conclusión no debe ser la privación del derecho al personal laboral temporal. En este sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 28 octubre 2016, en recurso 665 de 2016.

Consiguientemente, la demanda prospera, con el debido reconocimiento del derecho reclamado relacionado con el complemento de carrera profesional horizontal recogido en el V convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Comunidad Autónoma, en las condiciones establecidas en los Acuerdos suscritos.

**FALLAMOS :**

Estimando la demanda presentada por la UNION SINDICAL OBRERA DE LES ILLES BALEARS frente a la COMUNITAT AUTONOMA DE LES ILLES BALEARS, CONSELLERIA DE HACIENDA Y ADMINISTRACIONES PUBLICAS DEL GOVERN DE LES ILLES BALEARS, y los sindicatos C.S. DE COMISIONES OBRERAS (CCOO), CONFEDERACION SINDICAL INDEPENDIENTE DE FUNCIONARIOS (CSIF), UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y SINDICAT DE TREBALLADORS I TREBALLADORS-INTERSINDICAL DE LES ILLES BALEARS-STEI, procede la aplicación efectiva del complemento de carrera profesional horizontal recogido en el V convenio colectivo para el personal laboral demandante al servicio de la Comunidad Autónoma, con más de cinco años de antigüedad, con las consecuencias inherentes a la asignación de nivel y de complemento retributivo en el procedimiento administrativo correspondiente.