

## Expediente 180508

Cliente... :  
Contrario : CONSEJERIA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID  
Asunto... : RECURSO DE APELACION 1855/18  
Juzgado.. : TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO 7 MADRID

## Resumen

### Resolución

13.05.2019

LEXNET

**SENTENCIA 26.4.19**

**Desestimar el recurso de apelación interpuesto por la COMUNIDAD DE MADRID, contra la sentencia dictada el 30 de octubre de 2018 por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 24 de Madrid, en su Procedimiento Abreviado 294/2018, sobre carrera profesional, sin condena en costas.**

---

Saludos Cordiales

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID - SECCIÓN Nº 07 DE LO  
CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO**

C/ General Castaños, 1 , Planta Baja - 28004

Tfno:

NIG: 28.079.00.3-2018/0014406

**Procedimiento: Recurso de Apelación 1855/2018**

Notificación telemática de la resolución 207030182\_Sentencia desestimatoria en rec. de apelación de fecha 26/04/2019 y 2 adjunto/s a esta notificación dentro del archivo comprimido 207030182\_Sentencia desestimatoria en rec. de apelación.zip que se anexa.

En Madrid, a diez de mayo de dos mil diecinueve.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid  
Sala de lo Contencioso-Administrativo  
**Sección Séptima C/** General Castaños, 1 , Planta  
Baja - 28004  
Tlfs. 914934767-66-68-69  
33010280  
NIG: 28.079.00.3-2018/0014406



## **Recurso de Apelación 1855/2018**

**Recurrente:** COMUNIDAD DE MADRID. CONSEJERIA DE SANIDAD  
LETRADO DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

**Recurrido:** D./Dña  
PROCURADOR D./Dña. MARIA JOSE ORBE ZALBA

### **SENTENCIA N° 308/2019**

Presidente:

**Dña. M<sup>a</sup> JESUS MURIEL ALONSO**

Magistrados:

**Dña. ELVIRA ADORACION RODRIGUEZ MARTI**

**D. IGNACIO DEL RIEGO VALLEDOR**

**Dña. MATILDE APARICIO FERNÁNDEZ**

**D. SANTIAGO DE ANDRÉS FUENTES**

En Madrid a 26 de abril de 2019.

La Sección Séptima de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, compuesta por los magistrados antes relacionados, ha visto el recurso de apelación número 1855/2018, interpuesto por la COMUNIDAD DE MADRID, contra la sentencia dictada el 30 de octubre de 2018 por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 24 de Madrid, en su Procedimiento Abreviado 294/2018, sobre carrera profesional.

Es apelada, representada por la procuradora Doña María José Orbe Zalba.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La demandante, personal estatutario eventual, presentó recurso contencioso administrativo contra la desestimación por silencio del recurso de alzada

interpuesto el 25 de enero de 2018 ante la Viceconsejería de Sanidad contra los Acuerdos de los Comités evaluación de Carrera profesional de los correspondientes centros de trabajo, solicitando sentencia condenando a la Comunidad a incluir a la actora como Licenciado Sanitario con nombramiento estatutario eventual en el proceso de evaluación de reconocimiento de carrera profesional correspondiente al proceso extraordinario del ejercicio 2017, declarando su derecho a ser evaluada con los mismos efectos que corresponden al personal con nombramiento estatutario interino

La Sentencia apelada estima el citado recurso contencioso administrativo, con el siguiente Fallo:

“Que debo estimar y estimo el recurso contencioso administrativo interpuesto por la Letrada DOÑA ROSA MARÍA GUARDIOLA en nombre y representación de DOÑA contra la resolución administrativa referenciada, desestimación por silencio administrativo del recurso de alzada interpuesto contra los acuerdos de los comités de evaluación de carrera profesional, condenado al a la administración a que la recurrente sea incluida como licenciado sanitario con nombramiento estatutario eventual en el proceso de evaluación de reconocimiento de carrera profesional correspondiente al proceso extraordinario del ejercicio 2017, declarando su derecho a ser evaluado con los mismos efectos que correspondan al personal con nombramiento estatutario interino. Con imposición de costas a la administración demandada en la forma establecida.”

**SEGUNDO.-** Notificada la Sentencia a las partes, se interpuso por la Administración recurso de apelación, y tras los trámites legales se dispuso la remisión de los autos a este Tribunal con emplazamiento de las partes.

**TERCERO.-** Recibidas las actuaciones, se acordó formar rollo de apelación y al no haberse solicitado el recibimiento de la apelación a prueba, ni la celebración de vista o la presentación de conclusiones, se señaló para votación y fallo el día 24 de abril de 2019, fecha en que ha tenido lugar.

Ha sido ponente el Magistrado Don Ignacio del Riego Valledor, quien expresa el parecer de la Sala.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La Comunidad de Madrid recurre en apelación contra sentencia que declaraba el derecho de la demandante, personal estatutario eventual, licenciada sanitaria, a ser incluida en el proceso de evaluación de reconocimiento de carrera profesional correspondiente al proceso extraordinario del ejercicio 2017, declarando su derecho a ser evaluado con los mismos efectos que correspondan al personal con nombramiento estatutario interino.

En síntesis, la Sentencia estimó el recurso de la actora en aplicación de la directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia europea que la interpreta, al considerar que no concurría razón objetiva alguna, o al menos no se había acreditado, que permitiese establecer una diferencia de trato justificable entre el personal fijo y el personal temporal, en este caso eventual.

La Comunidad de Madrid apela alegando que la recurrente era personal eventual, personal para el cual los Acuerdos llevados a cabo entre la Administración y las Organizaciones Sindicales no preveían el reconocimiento de carrera profesional en el proceso extraordinario del ejercicio 2017.

Argumentaba la apelante que numerosas sentencias de este Tribunal Superior negaban la existencia de discriminación, con argumentos que si bien referidos al diferente tratamiento entre el personal fijo y el interino, eran trasladables al diferente tratamiento entre el personal fijo e interino en relación con el eventual. Tales argumentos se referían al diferente título habilitador y sistema de acceso entre el personal estatutario fijo y el personal temporal, debiendo añadirse que lo que se aprueba es un acuerdo suscrito entre la Administración y los sindicatos, existiendo libertad de pactos entre las partes intervinientes, siempre que no se incurra en ilegalidad o discriminación prohibida.

Citaba asimismo la Sentencia de 5 de junio de 2018 del TJUE según la cual 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; este 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.

**SEGUNDO.-** Las cuestiones propuestas por las partes deben ser examinadas a la luz de la última doctrina jurisprudencial, ya consolidada, de la que son ejemplo las Sentencias del Tribunal Supremo dictadas con fechas 18 de Diciembre de 2018 (casación 3723/2017), 25 de Febrero de 2019 (casación 4336/2017), 6 de Marzo de 2019 (casación 2595/2017) y 8 de Marzo de 2019 (casación 2751/2017).

Pues bien, tal y como destacan las Sentencias del Tribunal Supremo de 18 de Diciembre de 2018 (casación 3723/2017) y de 25 de Febrero de 2019 (casación 4336/2017) ya citadas:

“Las fuentes reguladoras estatales específicas de la carrera profesional, que presentan carácter básico y común respecto de los sistemas autonómicos de carrera profesional y a partir de las que el legislador autonómico establecerá la correspondiente regulación sobre la expresada carrera de su personal estatutario, son las siguientes:

1º) La Ley 16/2003, de cohesión y calidad en el sistema nacional de salud, en sus artículos 40 (desarrollo profesional) y 41 que define la carrera profesional del siguiente modo: "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 art. 84 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, contendrá la normativa básica aplicable al personal del Sistema Nacional de Salud, que será desarrollada por las comunidades autónomas.";

2º) la Ley 44/2003, de ordenación de las profesiones sanitarias, que en su artículo 37 (normas generales sobre desarrollo profesional y su reconocimiento) prescribe lo siguiente: "1. Se constituye el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional de los profesionales sanitarios a que se refieren los arts. 6 y 7 de esta ley, consistente en el reconocimiento público, expreso y de forma individualizada, del desarrollo alcanzado por un profesional sanitario en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, docentes y de investigación, así como en cuanto al cumplimiento de los objetivos asistenciales e investigadores de la organización en la que prestan sus servicios. 2. Sin perjuicio de las facultades y funciones para las que habilite el correspondiente título oficial, el reconocimiento del desarrollo profesional será público y con atribución expresa del grado alcanzado por cada profesional en el ejercicio del conjunto de funciones que le son propias. 3. Podrán acceder voluntariamente al sistema de desarrollo profesional los profesionales que estén establecidos o presten sus servicios dentro del territorio del Estado", regulando el artículo 38 unos principios generales sobre el desarrollo profesional y el artículo 39 la homologación del reconocimiento de ese desarrollo;

3º) el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, aprobado por Ley 55/2003, de 16 de diciembre, que en su artículo 40 establece los criterios generales de la carrera profesional en los siguientes términos: "1. Las comunidades autónomas, previa negociación en las mesas correspondientes, establecerán, para el personal estatutario de sus servicios de salud, mecanismos de carrera profesional de acuerdo con lo establecido con carácter general en las normas aplicables al personal del resto de sus servicios públicos, de forma tal que se posibilite el derecho a la promoción de este personal conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias. 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. 3. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud establecerá los principios y criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional de los diferentes servicios de salud, a fin de garantizar el reconocimiento mutuo de los grados de la carrera, sus efectos profesionales y la libre circulación de dichos profesionales en el conjunto del Sistema Nacional de Salud. 4. Los criterios generales del sistema de desarrollo profesional recogidos

en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias se acomodarán y adaptarán a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del servicio de salud o de cada uno de sus centros, sin detrimento de los derechos ya establecidos. Su repercusión en la carrera profesional se negociará en las mesas correspondientes", y en su artículo 80.2.h) que sanciona como materia objeto de negociación el sistema de carrera profesional.

4º) el artículo 16 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que "1. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional. 2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. ... .", y que luego establece que "3. A) Carrera profesional horizontal consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto".

Para ello, según estas remisiones normativas, (i) se deberán 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" -artículo 17.b-; y, (iii) "Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto" -artículo 20.3-".

En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Madrid, en la que se integra el Servicio Madrileño de la Salud, son fuentes de valor normativo, a los efectos que hoy nos ocupan, el Acuerdo de 25 de Enero de 2007 (B.O.C.M. número 32 de 7 de Febrero próximo siguiente), del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se aprobó el Acuerdo de 5 de Diciembre de 2006 alcanzado en la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Consejería de Sanidad y Consumo y las Organizaciones Sindicales presentes en la misma sobre Carrera Profesional de Licenciados Sanitarios, (obra copia del Acuerdo a los folios 1 a 10 del Expediente Administrativo que se une a las actuaciones), así



como la Resolución de 24 de Enero de 2017 de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de la Salud sobre Reactivación de los Comités de Evaluación de Área de Carrera Profesional del Personal Licenciado y Diplomado Sanitario Estatutario, (véase copia de la misma que obra a los folios 11 a 18 del Expediente Administrativo).

El Acuerdo de referencia, en su apartado 4 (“Ámbito de aplicación”), fija como requisito general, en el aspecto que hoy nos ocupa, para el acceso a la carrera profesional del personal estatutario el de tener un nombramiento de personal estatutario fijo, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Primera del propio Acuerdo, en el que se admite la participación del personal estatutario interino que no hubiera tenido la oportunidad de presentarse a los procesos de ingreso que debían ser convocados por la administración y por causa del incumplimiento de ésta, señalando que: “En caso de que la Administración, en un período de tres años consecutivos, a partir de la fecha de la firma de este Acuerdo, no convoque las pruebas selectivas derivadas de las ofertas de empleo público para alguna de las categorías señaladas en el ámbito de aplicación, el personal que ocupe las citadas plazas tendrá derecho a un complemento de carrera en cuantía similar al complemento de carrera que le correspondería por sus años de actividad profesional como personal interino y en las mismas condiciones que el personal que ostente la condición de fijo. Este derecho no será de aplicación en el supuesto de que se hubiere convocado proceso selectivo y el titular de la plaza no hubiera concurrido al mismo o no lo hubiera superado”.

Por su parte en la Disposición Transitoria Segunda del meritado Acuerdo se señala: “El personal con nombramiento interino, de las categorías citadas en el ámbito de aplicación, que ostente dicha condición a fecha de la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, podrá solicitar el reconocimiento del nivel profesional en los mismos términos que el personal con nombramiento fijo. Dicho nivel solo tendrá efectos económicos una vez que obtenga la condición de personal estatutario fijo en la misma categoría evaluada”.

Estas previsiones se reproducen en la Resolución de 24 de Enero de 2017 de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de

la Salud sobre Reactivación de los Comités de Evaluación de Área de Carrera Profesional del Personal Licenciado y Diplomado Sanitario Estatutario.

**TERCERO.-** En el presente caso se plantea el derecho a la carrera profesional de personal licenciado sanitario con nombramiento, al Servicio Madrileño de la Salud (SERMAS), de personal estatutario eventual.

Este concreto objeto del proceso exige efectuar una puntualización importante, la cual tiene que ver con el hecho, cierto, de que las Sentencias del Tribunal Supremo a que hemos hecho referencia en el Fundamento de Derecho precedente vienen referidas al derecho de carrera profesional de personal interino, en unos casos estatutario y en otros funcionario, así como de personal laboral temporal, no obstante lo cual entendemos que ello no es obstáculo para que, también, el meritado derecho sea reconocido al personal eventual. Y no es obstáculo esta diferenciación, porque al personal estatutario eventual o sustituto, no se le exige, para ser nombrado como tal, cualificaciones académicas o una experiencia distinta de la exigida ni al personal fijo ni al interino, y además ejercen las mismas funciones y están sometidos a las mismas obligaciones.

La única diferencia que, eventualmente, podría observarse entre un nombramiento interino, y el resto de personal temporal, es que el interino ocuparía una plaza vacante que es necesario atender, y el personal eventual y/o sustituto no ocuparía, al menos teóricamente, ninguna vacante.

Ocurre, sin embargo, que esta eventual diferencia tampoco es real en términos absolutos, ya que el personal sustituto desempeña las funciones del personal fijo o temporal durante períodos de vacaciones, permisos o demás ausencias de carácter temporal que comporten reserva de plaza, (artículo 9.4 de la Ley 55/2003, de 16 de Diciembre, por la que se aprobó el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud), razón por la que este tipo de personal sí ocupa una plaza vacante, o una plaza con titular ausente, y en cualquier caso realiza las mismas funciones que el sustituido.

Por su parte, el personal licenciado sanitario estatutario eventual, en el caso del SERMAS y como es un hecho notorio y conocido (son cientos los recursos que en torno a

esta cuestión ha tenido ocasión de conocer la Sala), ha venido encadenando, y mayoritariamente sin solución de continuidad, sucesivos de contratos de dicha naturaleza en una utilización abusiva de los mismos, (en este sentido nos hemos manifestado en los últimos tiempos), omitiendo de manera palmaria las previsiones contenidas en el artículo 9.3 de la propia Ley 55/2003, de 16 de Diciembre, por la que se aprobó el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, a tenor del cual: “Si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro”.

Por ello entendemos que la cuestión que se nos suscita debe ser resuelta con base en el criterio fijado por la Sala Tercera del Tribunal Supremo, Sección Séptima, en Sentencia dictada con fecha 30 de Junio de 2014 (casación 1846/2013) y, por tanto, declarando que este tipo de personal no puede ser excluido de la carrera profesional.

En dicha Sentencia el Alto Tribunal admitió el derecho a la carrera profesional de los estatutarios interinos de larga duración con base: “(i) en la sentencia del Tribunal Constitucional 203/2000, de 24 de Julio, que considera que serían aquellos que mantienen con la Administración una relación temporal de servicios que supera los cinco años (fundamento de derecho 3º); (ii) en la sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011 (asunto C- 177/2010), que al resolver una cuestión prejudicial en torno a la Directiva 1999/70/CE, exige que se excluya toda diferencia de trato entre los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos comparables de un Estado miembro basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas justifiquen un trato diferente; (iii) y en la sentencia del Tribunal Constitucional 104/2004 que insiste, considerando también la Directiva 99/70/CE, en que "toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida”.

**CUARTO.-** Tal y como destaca la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de Febrero de 2019 (casación 4336/2017) de constante cita: "... es preciso referirnos al Auto dictado el 22 de marzo de 2018 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea -asunto C- 315/17 - al resolver una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo contencioso administrativo nº 2 de Zaragoza en un procedimiento referido a la exclusión de la carrera profesional horizontal a una funcionaria interina de la Universidad Pública de Zaragoza.

El TJUE, después de resaltar -punto 36- que decide por Auto con base en el artículo 99 de su Reglamento por considerar que la cuestión puede ser resuelta con base en decisiones anteriores (auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15 , EU:C.2016:725, apartado 26, y jurisprudencia citada), y destacar -punto 40- que la situación de la funcionaria interina está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70 por tener un contrato de duración determinada durante un periodo superior a cinco años, afirma:

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

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

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

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

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

**QUINTO.-** La Comunidad de Madrid reconoce la existencia de un trato diferenciado al personal estatutario eventual, que queda excluido de la evaluación de carrera

profesional, lo que justifica por una concreta razón objetiva, representada por el distinto título habilitador de los diferentes nombramientos.

Pues bien, acreditada por no discutida y cuestionada la existencia de un trabajo idéntico o similar en el mismo centro de trabajo y tomando en consideración la cualificación y las tareas que desempeña el personal licenciado sanitario estatutario eventual y sustituto en el Servicio Madrileño de la Salud, el rechazo de la “razón objetiva” alegada para justificar la diferencia de trato es consecuencia directa de que la misma se apoya en un aspecto que no guarda relación con elementos precisos y concretos que caracterizan la “condición de trabajo” - carrera profesional horizontal- y que no resulta indispensable para lograr los objetivos que persigue el Acuerdo de la Mesa Sectorial y que según su Preámbulo se concretan en el “ser un elemento de motivación que muestre y valore el devenir de la vida profesional”, en “reconocer la experiencia, el prestigio, competencia y responsabilidad profesional”, y, en fin, en “constituir una herramienta de motivación y un pilar importante para la planificación y el desarrollo de las actividades de los profesionales”, ni para cumplir con los requisitos generales relativos a los servicios prestados que se valoran, entre otros, en el diseño de la carrera profesional.

Quiere ello decir, en resumidas cuentas, que, a nuestro juicio, el modelo de Carrera Profesional de Licenciados Sanitarios que se estableció en el Acuerdo de 25 de Enero de 2007 (B.O.C.M. número 32 de 7 de Febrero próximo siguiente), del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se aprobó el Acuerdo de 5 de Diciembre de 2006 alcanzado en la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Consejería de Sanidad y Consumo y las Organizaciones Sindicales presentes en la misma, así como en la Resolución de 24 de Enero de 2017 de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de la Salud sobre Reactivación de los Comités de Evaluación de Área de Carrera Profesional del Personal Licenciado y Diplomado Sanitario Estatutario, está incluido en el concepto “condiciones de trabajo” de la Cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE, y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de Marzo de 1999, que figura como Anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de Junio, referida al principio de no discriminación, y a los efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicable al personal licenciado sanitario con nombramiento, al Servicio

Madrileño de la Salud (SERMAS), de personal estatutario eventual y sustituto, al que viene referida la presente apelación.

Existe discriminación de este personal por impedirse su participación en la carrera profesional diseñada en el Acuerdo y Resolución referenciados, a diferencia de lo que ocurre con el personal estatutario fijo e interino, y ello por no admitirse la existencia de condicionamiento alguno que integre una causa objetiva que justifique la diferencia de trato, de tal suerte que los apelantes a tienen derecho a esa carrera profesional e incluso, de reunir las condiciones establecidas, a que se les acredite el concepto retributivo previsto.

De modo que en este caso ha de considerarse que las Resoluciones administrativas cuestionadas, son contrarias a Derecho y, en consecuencia, nulas por vulnerar los límites establecidos en la Directiva de referencia.

**SEXTO.-** De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 139 de la Ley 29/1998, de 13 de Julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, procede condenar en costa a las Administración recurrente, hasta un límite de 500 euros.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación

### FALLAMOS

Desestimar el recurso de apelación interpuesto por la COMUNIDAD DE MADRID, contra la sentencia dictada el 30 de octubre de 2018 por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 24 de Madrid, en su Procedimiento Abreviado 294/2018, sobre carrera profesional, sin condena en costas.

La presente sentencia es susceptible de recurso de casación, que deberá prepararse ante esta Sala en el plazo de **treinta días**, contados desde el siguiente al de su notificación, acreditándose en el escrito de preparación del recurso el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 89.2 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, con justificación del interés casacional objetivo que presente. Previa constitución del depósito

previsto en la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley Orgánica del Poder Judicial, bajo apercibimiento de no tener por preparado el recurso.

Dicho depósito habrá de realizarse mediante el ingreso de su importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de esta Sección, cuenta-expediente nº 2581-0000-85-1855-18 (Banco de Santander, Sucursal c/ Barquillo nº 49), especificando en el campo **concepto** del documento Resguardo de ingreso que se trata de un “Recurso” 24 Contencioso-Casación (50 euros). Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria, se realizará a la cuenta general nº 0049-3569-92-0005001274 (IBAN ES55-0049-3569 9200 0500 1274) y se consignará el número de cuenta-expediente 2581-0000-85-1855-18 en el campo “Observaciones” o “Concepto de la transferencia” y a continuación, separados por espacios, los demás datos de interés.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



**Tribunal Superior de Justicia de Madrid**  
Sala de lo Contencioso-Administrativo **Sección**  
**Séptima C/** General Castaños, 1 , Planta Baja -  
28004 Tlfs. 914934767-66-68-69  
33001000  
NIG: 28.079.00.3-2018/0014406



**Recurso de Apelación 1855/2018**

**De:** COMUNIDAD DE MADRID. CONSEJERIA DE SANIDAD  
LETRADO DE COMUNIDAD AUTÓNOMA

**Contra:** D./Dña.

PROCURADOR D./Dña. MARIA JOSE ORBE ZALBA

**DILIGENCIA DE PUBLICACIÓN.-** La extiendo yo, el/la Letrado/a de la Administración de Justicia, para hacer constar que en el día de hoy se entrega la anterior sentencia debidamente firmada por los Magistrados que la dictan, se publica la misma mediante firma de la presente conforme a lo establecido en el art. 204 de la LEC y se procede a su notificación a las partes. Así mismo llévase el original al archivo para Sentencias, dejándose testimonio suficiente en autos, de lo que doy fe.

En Madrid, a seis de mayo de dos mil diecinueve.

EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

