



T.S.X.GALICIA CON/AD SEC.1 A CORUÑA

SENTENCIA: 00468/2021

Ponente: Doña María Amalia Bolaño Piñeiro

Recurso: Procedimiento Ordinario número 95/2019

Recurrente: Confederación Intersindical Galega

Demandada: Consellería de Facenda



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

EN NOMBRE DEL REY

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

SENTENCIA

Ilms. Srs. Magistrado/as

Don Fernando Seoane Pesqueira, presidente.

Doña Blanca María Fernández Conde

Doña María Amalia Bolaño Piñeiro

En la ciudad de A Coruña, a 14 de julio de 2021.

El recurso contencioso-administrativo que, con el número 95/2019 de esta Sala ha sido interpuesto por la Confederación Intersindical Galegao, representada por el procurador Don Miguel Vilariño García y asistida del letrado Don Manoel Anxo García Torres, contra Orden de 15 de enero de 2019. Es parte demandada la Consellería de Facenda, representada y dirigida por el letrado de la Xunta de Galicia.

Es Ponente la Ilma. Sra. Dña. María Amalia Bolaño Piñeiro.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Admitido a trámite el presente recurso contencioso-administrativo, se practicaron las diligencias oportunas y, recibido el expediente, se dio traslado del mismo a la parte recurrente para deducir la oportuna demanda, lo que se hizo a medio de escrito en el que, en el que en síntesis, tras exponer los hechos y fundamentos de Derecho que se estimaron pertinentes, se acabó suplicando que se dictase sentencia por la que se estimase la demanda en todos sus extremos.

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

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

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Objeto del Procedimiento y relación de hechos relevantes.

En el presente caso la representación legal de la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), interpuso recurso contencioso-administrativo contra la ORDEN de 15 de enero de 2.019 (DOG n.º 19, de 28 de enero de 2019), por la que se publica el Acuerdo de concertación del empleo público de Galicia.

Solicita en definitiva la parte recurrente que se dicte Sentencia estimando el recurso y declarando: -La nulidad de la Sección 2ª (sistema de carrera profesional) de la Orden impugnada, por violar el derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 14 CE), el derecho a acceder en condiciones de igualdad a la función pública (artículo 23.2 CE), respecto del derecho a la carrera profesional del personal de la Administración.

- La nulidad de aquellos otros artículos instrumentales y aplicativos de la misma Orden dirigidos a desarrollar lo dispuesto en la Sección 2ª del Acuerdo de Concertación.

- El derecho del personal laboral fijo del V Convenio Colectivo de la Xunta de Galicia, que no concurra a





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

los procesos de funcionarización o no obtenga la funcionarización, a participar en el sistema de carrera profesional diseñado por la Orden impugnada o en el sistema que lo sustituya, en pie de igualdad con el personal funcionario de carrera.

- El derecho del personal laboral fijo de las entidades instrumentales del Sector Público Gallego (de la Ley 16/2010) a participar en el sistema de carrera profesional diseñado por la Orden impugnada o en el sistema que lo sustituya en pie de igualdad con el personal funcionario de carrera.

- El derecho del personal laboral fijo sujeto a la Ley 17/1989 de creación de Escalas Sanitarias a participar en el sistema de carrera profesional diseñado por la Orden impugnada o en el sistema que lo sustituya, en pie de igualdad con el personal funcionario de carrera.

- El derecho del personal laboral temporal e indefinido no fijo del V Convenio Colectivo de la Xunta de Galicia, a participar en el sistema de carrera profesional diseñado por la Orden impugnada o en el sistema que lo sustituya en pie de igualdad con el personal funcionario de carrera.

- El derecho del personal laboral temporal e indefinido de las entidades instrumentales del Sector Público Autonómico (Ley 16/2010) a participar en el sistema de carrera profesional diseñado por la Orden impugnada o en el sistema que lo sustituya en pie de igualdad con el personal funcionario de carrera.

- El derecho del personal laboral temporal e indefinido sujeto a la Ley 17/1989 de creación de Escalas Sanitarias a participar en el sistema de carrera profesional diseñado por la Orden impugnada o en el sistema que lo sustituya en pie de igualdad con el personal funcionario de carrera.

- El derecho del personal funcionario interino de la Xunta de Galicia a participar en el sistema de carrera profesional diseñado por la Orden impugnada o en el sistema que lo sustituya en pie de igualdad con el personal funcionario de carrera.

- El derecho del personal funcionario interino de las entidades instrumentales del Sector Público Autonómico (Ley 16/2010) a participar en el sistema de carrera profesional diseñado por la Orden impugnada o en el sistema que lo sustituya, en pie de igualdad con el personal funcionario de carrera.

Y, concordantemente, condene a la demandada a:



- Anular la Sección 2ª de la Orden impugnada y aquellos otros preceptos instrumentales y aplicativos del mismo Acuerdo, dirigidos a desenvolver el sistema de carrera profesional y los procesos de funcionarización diseñados.

- Sustituir la sección anulada por otra que reconozca los derechos cuya declaración fue solicitada a favor del personal laboral, fijo, temporal e indefinido y del personal funcionario interino.

- A publicar los acuerdos de anulación y sustitución en el Diario Oficial de Galicia para conocimiento general de los afectados/as, de la misma forma en la que se publicaron las normas impugnadas. Igualmente solicitamos la imposición de las costas procesales a la demandada.

Por la representación procesal de la parte recurrente, se presentó escrito, de fecha 3 de junio de 2.021 en el que manifestaba que “... desiste de las pretensiones impugnatorias derivadas del Fundamento de Derecho VII 3) de la demanda, esto es, de las relativas a la Sección 3ª”. Por ello en la presente resolución solamente se hace referencia a las pretensiones relativas a la Sección 2ª.

Por su parte la Sra. Letrada de la XUNTA DE GALICIA, solicita la desestimación del recurso interpuesto con imposición de costas a la parte recurrente.

Debe señalarse que, en el presente procedimiento, se había personado en calidad de codemandado, el “SINDICATO NACIONAL DE COMISIONES OBRERAS DE GALICIA”. Posteriormente, su representación legal presentó escrito de fecha 19 de febrero de 2.021, apartándose del procedimiento, manifestando que carece de interés legítimo en el procedimiento. Asimismo, la representación legal de la FEDERACION DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PUBLICOS DE UGT, presentó escrito apartándose del procedimiento en el que se había personado anteriormente en calidad de codemandado.

En este procedimiento consta como prueba la documental obrante en los autos y el Expediente administrativo.

Atendida la documental obrante en el presente procedimiento y las alegaciones de las partes, los hechos de interés en el presente caso son los siguientes.

1º.- El día 26 de diciembre de 2.018 se celebró reunión de la Mesa General de Empleados/as Públicos/as de la Xunta de Galicia, siendo abordados, como puntos quinto y sexto del orden del día, los siguientes: “Punto Quinto.- Propuesta de acuerdo entre la Xunta de Galicia y las OOSS sobre funcionarización”. “Punto Sexto.- Propuesta de acuerdo entre la Xunta de Galicia y las OOSS para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo”.





2º.- El sindicato recurrente realizó las siguientes alegaciones: *Punto 5º. "CIG. El punto 4.5 frustra la negociación colectiva. Limita la movilidad si no se da la excedencia, supone una pérdida de complementos. Pide incremento de retribuciones del personal funcionario para igualar a las del personal laboral que se funcione, solicitan estar en las comisiones de funcionarización...pide concurso previo antes de la funcionarización, pide 35 horas semanales, retribuciones ligadas al IPC, concurso permanente, fondo de acción social, promoción cruzada, adscripciones y puestos de segunda actividad". - Punto 6º. "CIG entiende excluidos al personal funcionario de las escalas sanitarias de atención primaria y especializada, a los laborales temporales y a los funcionarios interinos. Pide que la carrera venga recogida en un texto independiente de la mejora de las condiciones del trabajo, es decir que vengan en dos textos independientes, las alegaciones están presentadas a la administración en un texto fechado el viernes pasado. Reiteran las propuestas presentadas para la Ley de Medidas (Alegaciones de la CIG área pública la propuesta de modificaciones de la Ley 2/2015 de empleo público de Galicia, registro 19/10/2018) ya que considera que este acuerdo de mejora es un "refrito" y que no aporta nada nuevo y que quedan muchas cuestiones por mejorar, entre las demandas refiere las siguientes: El cómputo de los permisos en hábiles, a falta acuerdo para la mesa del comité intercentros del personal laboral de la Xunta de Galicia, las subidas retributivas las califica de ridículas desligadas del IC, falta cláusula de revisión salarial, insuficiente la tasa de reposición del 108% de efectivos debiendo evitar externalizaciones y primando el sustento de los servicios públicos, pide jornada de 35 horas, devolución de todos los días por asuntos propios, pide planes de igualdad, las comisiones de seguimiento tal como están configuradas deben desaparecer, derogación de la Ley 1/2012 con la derogación del plus de altos cargos, compensación de deuda salarial para devolver todas las cantidades, no quieren aportaciones a los fondos de pensiones sino salario directo, ampliación permiso de paternidad 12 meses, ampliación de 12 a 14 años edad de los hijos menores incluido curso escolar...En cuanto a la carrera les parece excesiva la diferencia económica por grupos, pide que sea para todos los empleados públicos sin excepciones, pide formar parte de los comités de evaluación."*

3º.- La reunión finalizó sin ser sometidos a la votación de la mesa ninguno de los puntos tratados.

4º.- El día 27 de diciembre de 2.018, después de la celebración de la Mesa General de empleados/as públicos, se reunió la Comisión de Personal de la Xunta de Galicia; órgano colegiado de coordinación y asesoramiento en materia de personal de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia (artículo 18.1 de la Ley del Empleo Público de Galicia).



5°.- En el marco de la reunión de ese órgano el Director General de la Función pública de la Consellería de Hacienda de la Xunta de Galicia, entregó a las OOSS, a las 9,10 horas de la mañana, una propuesta denominada: "Acuerdo de Concertación social del empleo público de Galicia".

6°.- La reunión se suspendió hasta las 12,00 horas de esa mañana "para el estudio de la propuesta"

7°.- Reiniciada la reunión a las 12:00 horas, la CIG y el CSIF manifestaron lo siguiente: - CSIF: "CSIF manifiesta que esto es parte de la mesa general y no de la comisión de personal dado que se está produciendo una negociación por lo que informan que no pueden manifestarse de forma conjunta sobre todos los acuerdos que ahora se refunden en un único documento. Señala que falta la buena fe negociadora por parte de la Administración. Con respecto a la carrera no está conforme que se excluya al personal de los entes que no hubiesen adaptado sus estatutos a la Lofaxga, pues el personal de los entes no tiene culpa de que estos no estén adaptados a la Lofaxga. Manifiesta que en el documento no se hace referencia al acuerdo de los agentes medioambientales. Con respecto a la carrera profesional pregunta si el personal laboral que no opte por funcionarizarse queda fuera del proceso de carrera. - CIG: "CIG manifiesta que un macro acuerdo de este tipo es una mala praxis en la negociación colectiva, no tuvieron el tiempo suficiente, no pudieron ver todas las mesas afectadas. Rechazan este acuerdo porque la comisión de seguimiento será única y entienden que no se debe negociar nada en dicha comisión. Califican de chantaje que corrompe la buena fe negociadora, señalan que fueron leales a esa buena fe haciendo aportaciones a los distintos documentos y cumpliendo con las mismas en plazo solicitado. Votan en contra por las formas, el ámbito tan amplio y la mala fe negociadora de la administración".

8°.- La votación de la propuesta por parte de las OOSS dejó el siguiente resultado: CCOO y UGT votaron a favor, la CIG votó en contra y el CSIF no votó, alegando que no podía manifestar su posición sobre la propuesta porque previamente tenía que debatirla internamente.

9°.- El Director General de la Función Pública dio por aprobado el "Acuerdo de Concertación Social de Galicia", manifestando: "Director General de la Función Pública expone que el presente punto del orden del día en el que se engloban todos los acuerdos se aprueba con el voto a favor de CCOO y UGT, con el voto en contra de la CIG y con el no posicionamiento del CSIF. Será firmado en enero y hasta entonces se producirán de ser el caso mejoras técnicas en su redacción y en la denominación del acuerdo. Agradece la participación de todas las OOSS en el presente documento, en el mismo señala que hay recogidas aportaciones de todas ellas, las firmantes y las que no lo apoyan, agradece también la colaboración y diálogo y señala que se seguirá





negociando para llegar a más acuerdos a lo largo del año 2.019".

10°.- La sesión se levantó a las 14:31 horas del mediodía.

11°.- El día 28 de enero de 2.019 se publicó en el DOG núm. 19, la ORDEN de la Consellería de Hacienda de la Xunta de Galicia de 15 de enero de 2019, relativa al Acuerdo de concertación del empleo público de Galicia.

12°.- El día 29 de marzo de 2.019 se publicó en el DOG núm. 62, la ORDEN de la Consellería de Hacienda de la Xunta de Galicia del 28 de marzo de 2.019, relativa al *Acuerdo alcanzado entre la Xunta de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT para la implantación del régimen extraordinario de acceso al grado I del sistema de carrera profesional del personal funcionario de carrera de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del personal laboral fijo del V Convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia.*

13°.- El día 15 de abril de 2.019 se publicó en el DOG núm. 73, la ORDEN de la Consellería de Hacienda de la Xunta de Galicia de 8 de abril de 2.019 por la que se dictaron instrucciones sobre la confección de nóminas del personal al servicio de la Administración autonómica para el año 2.019.

14°.- Tal Orden deriva del "Acuerdo de concertación del empleo público de Galicia" impugnado en este procedimiento.

15°.- El día 3 de enero de 2.020 se publicó en el DOG núm. 2, el Decreto núm. 165/2019 de la Consellería de Hacienda de la Xunta de Galicia, de 26 de diciembre, por el que se estableció el procedimiento para la adquisición de la condición de personal funcionario de carrera por el personal laboral fijo del Convenio colectivo único del personal de la Xunta de Galicia.

16°.- La representación legal de la parte recurrente interpuso recurso contencioso-administrativo contra la ORDEN de 15 de enero de 2.019 por la que se publica el Acuerdo de concertación del empleo público de Galicia, recurso que se resuelve en la presente resolución.

SEGUNDO.- Sentencia anterior de esta Sala.

Para resolver la cuestión planteada, debe recordarse **la Sentencia de esta Sala y Sección de fecha 17 de marzo de 2.021 dictada en el Procedimiento Ordinario N° 193/2.019**, que analiza: "*..., La Confederación Intersindical Galega (CIG) interpone recurso contencioso administrativo contra Orden de la Consellería de Facenda de 28 de marzo de*



2019, por la que se publica el Acuerdo entre la Xunta de Galicia y las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, para la implantación del régimen extraordinario de acceso al grado 1 del sistema de carrera profesional del personal funcionario de carrera de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del personal laboral fijo del V Convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia,..., La representación recurrente considera que la Orden impugnada y el Acuerdo que valida, resulta discriminatorio y contrario al Derecho de la Unión Europea y a la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea por los motivos que seguidamente expone. Así, en lo que respecta al personal laboral, el artículo 6.1, apartado b) del expresado Acuerdo, exige como requisito de participación en el procedimiento de reconocimiento, tener la condición de personal laboral fijo en dicha Administración con una antigüedad de, por lo menos, cinco años a día 31 de diciembre de 2018, de manera que se excluye al personal laboral temporal que presta sus servicios para la Xunta de Galicia con la antigüedad exigida en las bases (cinco o más años), resultando dicha exclusión, según la demandante, totalmente discriminatoria y contraria a Derecho. Se argumenta que de los artículos 16 y 17.b y 20.3 del el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, se desprende que lo determinante para alcanzar los distintos grados de carrera profesional es la evaluación de la competencia profesional en la categoría correspondiente, siendo el desempeño de un puesto de trabajo algo accesorio en cuanto que ese desempeño ha de considerarse instrumental para el ejercicio de las funciones propias de la categoría, que es lo que realmente se evalúa. Por lo tanto, la carrera profesional está ligada al reconocimiento de competencias del personal y a la evaluación del desempeño, adaptándose a las especialidades de los distintos colectivos y categorías profesionales, sin que sea relevante, a tales efectos, el carácter fijo o temporal del nombramiento mediante el cual se desarrolla la actividad profesional de que se trate. Seguidamente se alega que la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada contenido en la Directiva 1999/70/CE viene, en lo esencial, a equiparar a los empleados temporales con los fijos en la medida de lo posible, y siempre que no exista una justificación razonable de carácter objetivo, de manera que cuando se aprecie una diferencia entre el trabajador fijo y el temporal que carezca de la justificación razonable exigible, se debe aplicar lo previsto para el trabajador fijo. A continuación se expone que el Acuerdo impugnado únicamente posibilita el acceso a la carrera profesional del funcionario de carrera y personal laboral con vínculo fijo, sin que exista una razón objetiva que permita excluir justificadamente al personal laboral temporal y al funcionario interino del acceso al sistema de carrera profesional,..., La Sala 3ª del Tribunal Supremo ha tenido





ocasión de pronunciarse recientemente sobre acuerdos y resoluciones análogos al impugnado, concluyendo que la carrera profesional forma parte de las condiciones de trabajo de la cláusula 4ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE, referida al principio de no discriminación, y que, en consecuencia, no procede excluir de ella al personal no permanente. Así lo ha hecho en sus sentencias de 18 de diciembre de 2018 (recurso de casación 3723/2017), 21 de febrero de 2019 (RC 1805/2017), 25 de febrero de 2019 (RC 4336/2017) y 6 de marzo de 2019 (RC 2595/2017), versando las tres últimas sobre personal estatutario sanitario del Instituto Catalán de Salud. Dicha jurisprudencia, a su vez, ha tomado base en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia, que se ha pronunciado recientemente con nitidez en relación a la carrera profesional en el Auto de 22 de marzo de 2018, dictado en el asunto C-315/1, originado por una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Contencioso administrativo nº 2 de Zaragoza, en un procedimiento referido a la exclusión de la carrera profesional horizontal de una funcionaria interina de la Universidad Pública de Zaragoza. En concreto, tras recordar que se pronuncia mediante Auto en virtud del artículo 99 de su Reglamento, en razón a que entiende que podía resolver a partir de decisiones anteriores -Auto de 21 de septiembre de 2016 (caso Álvarez Santirso) asunto C-631/15, apartado 26, y jurisprudencia citada- y destacar que la situación de la funcionaria interina está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70/CE por tener un contrato de duración determinada durante un periodo superior a cinco años, afirma la sentencia del Tribunal Supremo nº 1796/2018, de 18 de diciembre: "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-. 2.º) que ante la evidente diferencia de trato que establece el sistema de carrera diseñado entre, por



un lado, los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo y, por otro, los funcionarios interinos y el personal laboral temporal que prestan servicios en el marco de una relación de servicio de duración determinada, ello en la medida que excluye a los segundos de la carrera profesional horizontal que reserva para los primeros, será preciso examinar si la situación de unos y otros son comparables y si, en tal caso, existe una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, que justifique la diferencia de trato observada.- puntos 55 a 76-". También recoge la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 2018 que, a este respecto, el Tribunal de Justicia afirma: "a) que para la comparación entre ambos tipos de trabajadores habrá que partir (i) del concepto de "trabajador con contrato de duración indefinida comparable" de la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70, caracterizado por realizar un trabajo idéntico o similar en el mismo centro de trabajo y tomando en consideración su cualificación y las tareas que desempeña; (ii) de que para precisar si se realiza un trabajo idéntico o similar deberán comprobarse factores como los citados en las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1 -naturaleza del trabajo, condiciones laborales y de formación-; b) que si de esa comparación resulta que el único elemento diferenciador es la naturaleza temporal de la relación que vincula al trabajador con su empleador, deberá comprobarse si existe causa objetiva para ello, estableciendo a tal fin los siguientes parámetros: (i) que el concepto de "razones objetivas" de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco de referencia, no permite justificarlo y apreciar la existencia de causa objetiva por el simple hecho de que la diferencia está apoyada en una norma nacional abstracta y general, como una ley o un convenio colectivo. Si eso fuera suficiente se privaría de contenido a los objetivos de la Directiva pues, en lugar de mejorar las condiciones de trabajo y promover la igualdad, se perpetuaría el mantenimiento de la situación desfavorable unida a la contratación de duración determinada; (ii) el concepto "razón objetiva" requiere que la desigualdad de trato esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, a fin de verificar si responde a una necesidad auténtica que permita alcanzar el resultado perseguido y resultando indispensable para ello -en particular, la especial naturaleza de las tareas encomendadas al personal de duración determinada, las características inherentes a ellas, la consecución de objetivos legítimos de política social-". Con base en dichos argumentos y los que a continuación se exponen la STS de 6 de marzo de 2019, en su fundamento de derecho quinto, siguiendo la línea de las anteriormente mencionadas, considera discriminatoria la diferencia de trato entre el personal fijo y el temporal en lo relativo a la carrera profesional, en los siguientes términos: "Sobre la cuestión que para la Sección Primera reviste interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia ya hemos tenido la ocasión de pronunciarnos en





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTICIA

nuestra sentencia nº 1796/2018, de 18 de diciembre (casación nº 3723/2017). Aunque entonces se suscitó a propósito del personal estatutario no fijo de los Servicios de Salud, habida cuenta de la semejanza que existe entre el régimen jurídico que para ellos sienta, en el aspecto controvertido, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, con el que contiene el Estatuto Básico del Empleado Público, entendemos que las conclusiones allí alcanzadas son trasladables a este litigio en el que se trata de personal funcionario interino y laboral temporal de la Administración de las Islas Baleares. Por tanto, a continuación, recogeremos los argumentos que nos llevaron a considerar que la carrera profesional forma parte de las condiciones de trabajo y que, en consecuencia, no procede excluir de ella al personal no permanente que se encuentra en la situación de las recurrentes. Y concluiremos, también, con la estimación del recurso de casación, la anulación de la sentencia y la estimación del recurso contencioso administrativo. Al proceder de este modo, observamos, al igual que en los recursos de casación nº 1805 y 4336/2017, deliberados y votados en la misma fecha que éste, los principios de igualdad en la aplicación de la Ley y de seguridad jurídica. En efecto, en aquella ocasión recordamos, en lo que ahora importa, que, según el artículo 16 del Estatuto Básico del Empleado Público "los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional" y que la carrera profesional es "el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad" y que la carrera profesional horizontal consiste "en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto". Observábamos que, a tal efecto, de acuerdo con el artículo 17 b), siempre del Estatuto Básico, se debían valorar "la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño", si bien se podrían incluir también "otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida". Asimismo, evocábamos que (artículo 20.3) las Administraciones Públicas "determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto". Y, teniendo en cuenta que se debatía sobre el derecho a la carrera profesional de personal estatutario interino de larga duración, advertíamos que seguiríamos el criterio fijado por la Sección Séptima de esta Sala en la sentencia de 30 de junio de 2014 (casación nº 1846/2013), con arreglo a la cual este tipo de personal no puede ser excluido de la carrera profesional. En particular, manifestamos: "En la referida sentencia de 30 de junio de 2.014, resaltando las razones de la no contradicción de las previamente dictadas de 23 de mayo de 2.011 (casación



4881/2008), de 18 de febrero de 2.013 (casación 4842/2011), de 18 de febrero y 29 de febrero de 2.012 (casación 1707 y 3744/2009), y de 21 de marzo de 2.012 (casación 3298/2009), alguna de las cuáles son opuestas en este recurso por la parte recurrida, admitimos el derecho a la carrera profesional de los estatutarios interinos de larga duración con base (i) en la sentencia del Tribunal Constitucional 203/2.000, 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 3°); (ii) en la sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2.011 (asunto C-177/2010), que al resolver una cuestión prejudicial en torno a la Directiva 1999/70/CE, exige que se excluya toda diferencia de trato entre los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos comparables de un Estado miembro basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas justifiquen un trato diferente; (iii) y en la sentencia del Tribunal Constitucional 104/2004 que insiste, considerando también la Directiva 1999/70/CE, en que "toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida". Hay que tener en cuenta que el artículo 6.1 de la Orden impugnada sólo incluye al personal laboral fijo en su ámbito de aplicación, mientras que el apartado b) del expresado Acuerdo exige como requisito de participación en el procedimiento de reconocimiento, tener la condición de personal laboral fijo en dicha Administración con una antigüedad de, por lo menos, cinco años a día 31 de diciembre de 2018. Y es la exclusión del personal laboral temporal y del funcionario interino lo que motiva este recurso. De la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo expuesta se deduce que resulta discriminatorio, y vulnerador del artículo 14 de la Constitución española, el trato que se otorga al personal laboral temporal, al resultar excluido, de la posibilidad de acceso al grado I de la carrera profesional, pues así se deriva de la exigencia en el artículo 6 de la Orden impugnada. La Letrada de la Xunta descentra la cuestión al considerar que lo impugnado es el artículo 3 de la Orden de 28/3/2019, que es el relativo al personal funcionario de carrera, cuando en realidad es el artículo 6, que se refiere al personal laboral fijo. Por ello, entiende que la inicial mención que engloba a los funcionarios de carrera está justificada en base a la disposición transitoria 8ª de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, según la cual "... en tanto no se implante el sistema de carrera profesional establecido en el artículo 77, podrá establecerse un sistema transitorio de reconocimiento de la progresión en la carrera administrativa, complementario al





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE JUSTIZIA

del grado personal previsto en esta disposición, que permita al personal funcionario de carrera progresar de manera voluntaria e individualizada y que promueva su actualización y el perfeccionamiento de su cualificación profesional". Por tanto, los argumentos que aluden al personal funcionario de carrera han de descartarse, salvo en cuanto a que, al considerarse personal fijo, son trasladables los que se esgrimen en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo español, respecto a la apreciación de discriminación con el personal temporal. La Letrada de la Xunta argumenta seguidamente que para que los laborales temporales tuviesen derecho a la carrera profesional habría que equiparar tal colectivo a los funcionarios de carrera y no al personal laboral fijo, pues los fijos únicamente gozan de tal derecho tras la superación del proceso de funcionarización y, por tanto, una vez que su vínculo se transforma en funcional, ya que el artículo 6.1.c) de la Orden impugnada exige como requisito para que el personal laboral fijo pueda acceder a este régimen extraordinario el de "Optar de manera expresa e individualizada por acogerse al proceso de funcionarización". Resulta evidente la diferencia de trato que establece el sistema de carrera diseñado entre, por un lado, los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo y, por otro, los funcionarios interinos y el personal laboral temporal que prestan servicios en el marco de una relación de servicio de duración determinada, ello en la medida que excluye a los segundos de la carrera profesional horizontal que reserva para los primeros. Y no existen razones objetivas que justifiquen esa diferencia de trato, porque lo determinante de la carrera profesional es el desempeño de las funciones propias de la categoría desde la que se pretende acceder y no el carácter fijo o temporal del nombramiento mediante el cual se desarrolla la actividad profesional de que se trate, resultando indiscutible la identidad del trabajo realizado por el personal fijo y el temporal de la correspondiente categoría. En efecto, si la carrera profesional se vincula al desempeño de las funciones propias de la categoría profesional, el personal laboral temporal no puede quedar, sin más, excluido del acceso a la carrera profesional, dado que su nombramiento le permite ejercer las funciones propias de la categoría profesional a la que pertenece, en idénticos términos que el personal laboral fijo. Hay que pensar que, de cara al régimen de carrera horizontal, según el artículo 17.b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, han de valorarse "la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida". Todo ello es perfectamente evaluable para el personal temporal al igual que para el fijo, por lo que si se excluye al primero cabe



apreciar una discriminación injustificada. Por otra parte, de la doctrina emanada de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo español se desprende que, en cuanto al sistema extraordinario de carrera que se regula, ha de ser unitario el régimen del personal fijo (sea funcionario de carrera o personal laboral fijo) y el temporal (sea funcionarial o laboral), pues, al tratarse de una condición de trabajo, la regulación ha de ser pareja y homogénea, a fin de evitar el riesgo de generar un trato dispar vulnerador de la cláusula 4ª del Acuerdo Marco incorporado a la Directiva 1999/70/CE referida al principio de no discriminación, así como del artículo 14 de la Constitución española. Ciertamente es que, según el artículo 82 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, "La carrera profesional y la promoción del personal laboral se harán efectivas a través de los procedimientos previstos en la legislación laboral y en los convenios colectivos", pero ya hemos visto que, conforme a la jurisprudencia comunitaria, no cabe que ni la normativa laboral ni los convenios colectivos establezcan un régimen de carrera profesional horizontal diferente para el personal laboral fijo y temporal. De todo cuanto queda expuesto, se deriva la procedencia de la estimación del recurso contencioso administrativo. Confederación Intersindical Galega (C.I.G.) contra Orden de la Consellería de Facenda de 28 de marzo de 2.019, por la que se publica el Acuerdo entre la Xunta de Galicia y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, para la implantación del régimen extraordinario de acceso al grado 1 del sistema de carrera profesional del personal funcionario de carrera de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y del personal laboral fijo del V Convenio colectivo único para el personal laboral de la Xunta de Galicia. Anular, por contraria al ordenamiento jurídico, la mencionada Orden, en la medida en que excluye al personal laboral temporal y a los funcionarios interinos del régimen de carrera profesional establecido y, en consecuencia, reconocer el derecho de estos colectivos a participar en el procedimiento de reconocimiento del grado I de carrera profesional, y condenar a la Administración a estar y pasar por tal declaración. Imponer a la Administración demandada las costas procesales, en los términos y con la limitación cuantitativa establecida en el Fundamento de Derecho Quinto".

TERCERO.- Contenido de la Orden recurrida.

La ORDEN recurrida en el presente procedimiento, es la Orden de 15 de enero de 2.019 por la que se publica el Acuerdo de concertación del empleo público de Galicia, y dispone expresamente:

Artículo único: "Se publica, para general conocimiento, el Acuerdo de concertación del empleo público de Galicia, firmado en fecha 15 de enero de 2.019, aprobado por el Consejo de la Xunta de Galicia en su reunión del día





ADMINISTRACION
DE JUSTICIA



ADMINISTRACIÓN
DE XUSTIZA

10 de enero, negociado en la Mesa General de Empleados públicos y aprobado en la Comisión Superior de Personal de la Xunta de Galicia”.

Sección segunda: sistema de carrera profesional.

“Se acuerda implantar el sistema voluntario y consolidable del personal empleado/a público/a de la Xunta de Galicia que se desarrollará de acuerdo con las siguientes bases.

Primero. Ámbito subjetivo.

El sistema de carrera será de aplicación a:

Personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Personal empleado público de las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico de Galicia enunciadas en la letra a) del artículo 45 de la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, de organización y funcionamiento de la Administración general y del sector público autonómico de Galicia, que adaptasen sus estatutos a dicha norma y cuenten con una relación de puestos de trabajo.

Personal funcionario de carrera sujeto a la Ley 17/1989, de 23 de octubre, de creación de escalas del personal sanitario al servicio de la Comunidad Autónoma, perteneciente a las escalas de salud pública y Administración sanitaria.

Personal laboral fijo sujeto al V Convenio colectivo del personal laboral de la Xunta de Galicia de acuerdo con lo establecido en la base quinta.

Segundo. Carrera ordinaria y número de grados.

El sistema de carrera ordinaria se iniciará con un grado inicial y tendrá cuatro grados más, a los cuales se accederá con una permanencia en el grado anterior de cinco, seis y siete años, respectivamente, siempre que se cumplan los requisitos establecidos y se tenga una evaluación favorable.

Tercero. Complemento de carrera

El grado inicial no tendrá retribución. Los grados I a IV reconocidos se abonarán mediante el complemento de carrera establecido como retribución complementaria de carácter fijo para el correspondiente cuerpo, escala o especialidad. Este complemento será adicional a los conceptos retributivos actualmente existentes en la estructura salarial de los funcionarios públicos. Las cuantías anuales que se perciban por este complemento se devengarán en 12



mensualidades y serán las siguientes (por cada grado): A1 2.460,36 €. A2 1.721,76 €. B 1.227,00 €. C1 1.110,36 €. C2 942,36 €. E (agrupaciones profesionales) 761,52 €. Estas cuantías serán actualizadas anualmente con el porcentaje de incremento que establezcan las sucesivas leyes de presupuestos, para la retribución del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de Galicia. En caso de que el/la funcionario/a de carrera acceda a un grupo o subgrupo superior a través de los procedimientos establecidos de promoción interna, el período correspondiente podrá computarse como período de permanencia para los efectos de poder acceder al grado siguiente.

Cuarto. Encuadramiento del grado inicial

En el primer trimestre de 2.019 se tramitará el sistema ordinario de encuadramiento para el acceso al grado inicial de aquellos empleados públicos que no posean a condición de funcionarios de carrera o no cumplan los requisitos para acceder al sistema extraordinario para, así, posibilitarles la adquisición del grado I. Quinto. Sistema excepcional y transitorio de los grados I e II. En el primer trimestre de 2.019 se tramitará un sistema excepcional y transitorio de solicitud de encuadramiento para el acceso, por una sola vez, de manera directa al grado I, y de manera anticipada al grado II.

Podrá participar en este régimen extraordinario el personal funcionario de carrera que cumpla los siguientes requisitos:

a) Estar en situación de servicio activo (o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza), b) Tener la condición de funcionario/a de carrera en esta Administración y con una antigüedad de por lo menos 5 años en el cuerpo y/o escala el día 31 de diciembre de 2.018. c) Cumplir alguno de los criterios de evaluación establecidos en el anexo I de esta sección. En función de las disponibilidades presupuestarias, el pago del complemento de carrera correspondiente al grado I reconocido se producirá de manera progresiva en tres anualidades, con efectos económicos del 1 de enero de cada año, con la distribución que se indica a seguir: - En 2019 o 33,3 %. - En 2020 o 66,6 %. - En 2021 o 100 %. Non obstante, para los grupos B, C1, C2 y para la agrupación profesional de funcionarios/as, en función de las disponibilidades presupuestarias, el pago del complemento de carrera correspondiente al grado I reconocido se producirá de manera progresiva en dos anualidades, con la distribución que se indica a seguir y con efectos económicos del 1 de enero de 2019: - En 2019 o 50 %. - En 2020 o 100 %. En el segundo semestre del año 2.020, la Dirección General de la Función Pública, publicará la convocatoria para que aquellos que tengan reconocido el grado I y cuenten con una antigüedad de 11 años, a través de este régimen transitorio y excepcional, puedan solicitar el encuadramiento en el grado





II. Dicho grado será reconocido con efectividad del 1 de enero de 2.021 o 1 de enero de 2.022 según estén en los grupos B, C1, C2 y la agrupación profesional o en los grupos A1 y A2 respectivamente, a aquellos que cumplan los requisitos que se establezcan, y su pago se fraccionará en cuatro o tres anualidades respectivamente, tal como se indica a seguir: - Grupos A1 e A2: • En 2022 o 25 %. • En 2023 o 50 %. • En 2024 o 75 %. • En 2025 o 100 %. - Grupos B, C1, C2 y agrupación profesional: • En 2021 o 33,3 %. • En 2022 o 66,6 %. • En 2023 o 100 %. Los requisitos para acceder al grado II serán los mismos que para el grado I. En el segundo semestre del año 2.023 o del 2.025, según sea el caso, la Dirección general de la Función pública, publicará la convocatoria para que aquellos/as que tengan reconocido el grado II, y con una antigüedad de 17 años, puedan solicitar el encuadramiento en el grado III. Dicho grado será reconocido con efectividad del 1 de enero de 2.024 o de 2.026, según sea el caso, a aquellos que cumplan los requisitos establecidos.

Sexto. Laborales fijos y opción de funcionarización. El personal laboral fijo sujeto al V Convenio colectivo único del personal laboral de la Xunta de Galicia podrá acceder al sistema de carrera profesional previsto en este acuerdo si opta de manera expresa e individualizada por acogerse al proceso de funcionarización y lo supera, momento en que se consolidarán las cuantías percibidas. El período de servicios prestados como personal laboral se le computará como si fuese prestado como personal funcionario y además, se les aplicará supletoriamente lo establecido en la cláusula quinta establecida para el personal funcionario de carrera.

Séptimo. Aplicación año 2019. La Xunta de Galicia se compromete a promover las modificaciones legislativas necesarias para permitir la aplicación de este acuerdo en 2.019.

Octavo. Sistema ordinario de carrera

En el plazo de seis meses desde la firma de este acuerdo, la Administración propondrá a la comisión de seguimiento y desenvolvimiento reglamentario del sistema ordinario de carrera para posteriormente ser negociado en la Mesa General de Empleados Públicos. Se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios de evaluación: la actividad profesional; la formación e innovación; la implicación y compromiso con la organización; la participación en iniciativas y programas especiales, líneas de trabajo específicas o transversales, procesos de cambio, implantación de nuevos sistemas y, en general, actividades singulares que sean acreditadas por la Dirección General de la Función Pública como de interés para la actividad administrativa con relevancia para el sistema de carrera profesional por el procedimiento que se establezca reglamentariamente.



Noveno. Laborales no funcionarizados.

En el caso del personal laboral fijo que, por la discontinuidad de sus servicios o la naturaleza de sus funciones, no resulte posible su funcionarización, en el primer trimestre del año 2.019, la Administración propondrá a la comisión de seguimiento la percepción por este personal de un complemento equivalente a lo que se establece para el personal recogido en la cláusula quinta, con efectos económicos del 1 de enero de 2.019.

CUARTO.- Análisis de las alegaciones de la parte recurrente.

Como ya se ha expuesto en la presente Sentencia, la parte recurrente si bien en la demanda impugnaba tanto la Sección 2ª como la Sección 3ª de la Orden referida, posteriormente presentó escrito limitando su recurso a la impugnación de la Sección 2ª.

En concreto refiere la parte recurrente de esa Sección 2ª, la base 1ª de la sección 2ª, Primero, base 3ª, base 6ª, Sexto, artículo 3 de la Sección 2ª de la Orden.

Alega la parte recurrente que la Sección 2ª de la Orden, viola el derecho a la igualdad y no discriminación y el derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad. Considera dicha parte que esa violación se produce toda vez que restringe esos derechos, ya que ciñe su aplicabilidad a los siguientes colectivos: - Persoal empregado público da Administración Xeral da CCAA (funcionarios/as de carreira).- Persoal empregado público das EEII do Sector público adaptadas á Lei 16/2010 (funcionarios/as de carreira). - Persoal funcionario de carreira suxeito á Lei 17/1989 do 23 de outubro de creación de escalas de persoal sanitario. - Persoal laboral fixo suxeito ao V Convenio Colectivo de persoal laboral da Xunta de Galiza.

Alega además que la Orden veda el acceso a la carrera profesional a los siguientes colectivos: - Persoal laboral fixo do V Convenio Colectivo da Xunta de Galiza que se funcionarice ou non obteña a funcionarización. - Persoal laboral fixo das entidades instrumentais do Sector Público Galego (Lei 16/2010) - Persoal laboral fixo suxeito á Lei 17/1989 de creación de Escalas Sanitarias. - Persoal laboral temporal e indefinido non fixo da Xunta de Galiza, das entidades instrumentais do Sector Público Autonómico (Lei 16/2010) e suxeito á Lei 17/1989 de creación de Escalas Sanitarias. - Persoal funcionario interino da Xunta de Galiza, das entidades instrumentais do Sector Público Autonómico (Lei 16/2010) e suxeito á Lei 17/1989 de creación de Escalas Sanitarias.





Frente a esas alegaciones, la Administración demandada alega que se trata de falta de mención, no de exclusión expresa de los funcionarios interinos, que no resulta vulnerador de la normativa ni de la jurisprudencia comunitaria y nacional citadas de contrario,.., que el hecho de que el régimen transitorio y extraordinario se reconozca en el Acuerdo aprobado por la Orden impugnada a los funcionarios de carrera, no impide que el personal interino acceda al sistema de carrera profesional a través de su régimen ordinario. Tanto es así que, además está prevista ya la ampliación de este sistema, tanto para los empleados públicos que no posean a la condición de funcionarios de carrera o no cumplan los requisitos para acceder al sistema extraordinario, tal como establece la base cuarta de la Sección segunda.

Atendidas las alegaciones de las partes, y especialmente la Sentencia anterior de esta Sala en la que se recoge detalladamente la Jurisprudencia del TJUE al respecto, no pueden compartirse las alegaciones de la Administración demandada.

Efectivamente **la Sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2.011 (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.

Es decir, podría establecerse un trato diferente en aquellos casos en los que se justificase la existencia de razones objetivas que justificasen esa diferencia. Pero en el presente caso, de las propias alegaciones de la Administración demandada se concluye que la única razón existente en el presente caso es la diferencia de la duración del vínculo. La propia Administración refiere que se trata de *no mención, no exclusión*, y al tiempo manifiesta que en breve se dictará un sistema de acceso a la carrera propio del personal interino. Pese a que se diga falta de mención se trata en definitiva, de exclusión, y además esas alegaciones no constituyen causas objetivas que justifiquen esa diferencia de trato.

Ello determina que la Sección 2ª de la Orden impugnada, incurra en causa de nulidad, al establecer entre ambos colectivos una diferencia no justificada, respecto al acceso a la carrera profesional.

Lo expuesto determina la estimación del recurso interpuesto, pero parcialmente toda vez que procede, como solicita la parte recurrente declarar la nulidad de la Sección 2ª (sistema de carrera profesional) de la Orden



impugnada, y la nulidad de aquellos otros artículos instrumentales y aplicativos de la misma Orden dirigidos a desarrollar lo dispuesto en la Sección 2ª del Acuerdo de Concertación.

Pero una vez declarada esa nulidad no corresponde a este Tribunal declarar ninguno de los derechos solicitados por la parte recurrente, ni ordenar la sustitución de la sección anulada por otra, de conformidad con lo establecido en el **Artículo 71 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa**, que dispone: "*..., Los órganos jurisdiccionales no podrán determinar la forma en que han de quedar redactados los preceptos de una disposición general en sustitución de los que anulen ni podrán determinar el contenido discrecional de los actos anulados*".

Sí procede, la publicación de los acuerdos de anulación en el Diario Oficial de Galicia para conocimiento general de los afectados/as, de la misma forma en la que se publicaron las normas impugnadas (de conformidad con lo establecido en **el Artículo 72 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa**, que dispone: "*..., 2. La anulación de una disposición o acto producirá efectos para todas las personas afectadas. Las sentencias firmes que anulen una disposición general tendrán efectos generales desde el día en que sea publicado su fallo y preceptos anulados en el mismo periódico oficial en que lo hubiera sido la disposición anulada. También se publicarán las sentencias firmes que anulen un acto administrativo que afecte a una pluralidad indeterminada de personas*".

QUINTO.- Costas.

De conformidad con lo dispuesto en **el Artículo 139 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa**, al tratarse de estimación parcial del recurso no procede la imposición de costas a ninguna de las partes.

FALLAMOS

ESTIMAMOS PARCIALMENTE el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación legal de la CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALEGA (CIG), contra la ORDEN de 15 de enero de 2.019 (DOG n.º 19, de 28 de enero de 2019), por la que se publica el Acuerdo de concertación del empleo público de Galicia, Anulando la Sección 2ª (*sistema de carrera profesional*) de la Orden impugnada, y aquellos otros artículos instrumentales y aplicativos de la misma Orden dirigidos a desarrollar lo dispuesto en la Sección 2ª del Acuerdo de Concertación, y acordando la publicación de la anulación en el Diario Oficial de Galicia para conocimiento general de los afectados/as, de la misma forma en la que se





*publicaron las normas impugnadas, y **Todo ello, sin hacer expresa** imposición de costas a ninguna de las partes.*

Notifíquese la presente Sentencia a las partes, haciéndoles saber que contra ella puede interponerse RECURSO DE CASACIÓN ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo o ante la Sala correspondiente de este Tribunal Superior de Justicia, siempre que se acredite interés casacional. Dicho recurso habrá de prepararse ante la Sala de instancia en el plazo de **TREINTA días**, contados desde el siguiente al de la notificación de la resolución que se recurre, en escrito en el que se dé cumplimiento a los requisitos del artículo 89 de la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa. Para admitir a trámite el recurso, al prepararse deberá constituirse en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Tribunal (1570-0000-85-0095-19), el depósito al que se refiere la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre (BOE núm. 266 de 4/11/09); y, en su momento, devuélvase el expediente administrativo a su procedencia, con certificación de esta resolución.

Así lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

