

JUZGADO DE LO CONTENCIOSO N º 5
REGISTRO GENERAL 123/09

S E N T E N C I A N º

En Granada, a 3 de junio de 2009.

Visto por el Sr. D. Antonio Cecilio Videras Noguera, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n º 5 de esta ciudad y su provincia, el presente recurso número 123/09, tramitado por el procedimiento abreviado, en el que interviene como parte demandante **D. JOSÉ LUIS LÓPEZ TEJEDOR** representado y defendido por el Letrado Sr. Galech Galech; y como demandada la **COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA, CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA**, representada y defendida por el Sr. Letrado de la Junta de Andalucía, versando sobre retribución de trienios, siendo la cuantía del recurso indeterminada, pero inferior al límite establecido para la apelación.



ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. – Por resolución de 13 de enero de 2009 la Consejería de Agricultura y Pesca desestimó la petición del recurrente, de 19 de diciembre de 2008, en reclamación de cantidad en concepto de trienios.

SEGUNDO. – La parte recurrente interpuso recurso contencioso administrativo, presentando demanda con la súplica de que se dicte sentencia por la que se anule la resolución impugnada y se reconozca el derecho a percibir la retribución que le corresponde.

TERCERO. – Admitida la demanda, se dio traslado a la Administración demandada, citando a las partes para la celebración de vista, la cual tuvo lugar con el resultado que consta en acta.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. – Se deduce pretensión en relación con la resolución de la Consejería de Agricultura y Pesca de 13 de enero de 2009, desestimatoria de la petición del recurrente, de 19 de diciembre de 2008, de reclamación de cantidad en concepto de trienios.

SEGUNDO. – La Administración desestima la reclamación al recurrente, que pretende el cobro de trienios durante el tiempo que prestó servicios como interina, con anterioridad a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, con base en la normativa estatal y en la autonómica.

A) Normativa estatal. La **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**, prevé en su artículo 25, dedicado a las retribuciones de los funcionarios interinos, en su apartado 2 que "Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.". Y respecto de la entrada en vigor el Estatuto, la Disposición Final Cuarta, en su apartado 1 establece que "El presente Estatuto entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».", y como ésta tuvo lugar en el BOE núm. 89, del viernes 13 abril 2007, la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público hay que datarla el 13 de mayo de 2007, fecha a partir de la cual entiende la Administración que procede abonarle el importe de los trienios.

B) Normativa autonómica. La **Ley 6/1985, de 28 noviembre, de Ordenación de la Función Pública Andaluza** establece en su artículo 48.1 que "Los interinos percibirán las retribuciones que se deriven del puesto de trabajo que ocupen, sin que en ningún caso tengan derecho a la consolidación ni percepción de trienios."

TERCERO. – El recurrente basa la impugnación del acto en la normativa y jurisprudencia comunitaria.

A) Normativa comunitaria. Viene dada por 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. De esta directiva interesa destacar los siguientes preceptos:

Plazo para transposición de la Directiva: Artículo 2: "Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a lo más tardar el 10 de julio de 2001 o se asegurarán de que, como máximo en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan establecido las disposiciones necesarias mediante acuerdo,

adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión. Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, y tras consultar con los interlocutores sociales, podrán disponer como máximo de un año suplementario. Informarán inmediatamente a la Comisión de tales circunstancias.”.

Principio de no discriminación: Cláusula 4:

Apartado 1: “Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.”

Apartado 4: “Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.”.

B) Jurisprudencia comunitaria. Sentencia Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sala Segunda), de 13 septiembre 2007, asunto C-307/05, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, promovida por el Juzgado de lo Social núm. 1 de San Sebastián, que versa sobre la interpretación de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (LCEur 1999\1692) (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura como anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 (LCEur 1999\1692), relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43); en cuanto de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre (RCL 2003\2934), del Estatuto Marco del personal estatutario de

los servicios de salud, artículos 1, 2.1, 8, 9, 41.1 y 44; y planteaba las siguientes cuestiones prejudiciales: "«1) ¿Cuando la Directiva 1999/70/CE (LCEur 1999\1692) dispone que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de forma menos favorable que a los trabajadores fijos, se está refiriendo también a las condiciones económicas? En caso de respuesta afirmativa: 2) ¿Es razón objetiva suficiente para no reconocer el complemento económico por antigüedad reconocido a los trabajadores fijos el que el artículo 44 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre de 2003 (RCL 2003\2934), del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, establezca la imposibilidad de percibirlos? 3) ¿Los acuerdos suscritos entre la representación sindical del personal y la administración son suficientes razones objetivas para no reconocer el complemento por antigüedad al personal temporal?»". De esta sentencia conviene destacar para la resolución de la litis:

1º) Ámbito de aplicación personal de la Directiva 1999/70 (LCEur 1999\1692) y en el del Acuerdo marco (LCEur 1999\1692). En el apartado 25 se dice: "A este respecto, el Tribunal de Justicia ha señalado ya que se deduce, tanto del tenor literal de la Directiva 1999/70 (LCEur 1999\1692) y del Acuerdo marco (LCEur 1999\1692) como del sistema y la finalidad de éstos, que las disposiciones contenidas en ellos se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público (sentencias de 4 de julio de 2006 [TJCE 2006\181], Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartados 54 y 57, así como de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino [TJCE 2006\229], C-53/04, Rec. p. I-7213, apartados 40 a 43, y Vassallo [TJCE 2006\224], C-180/04, Rec. p. I-7251, apartados 32 a 35)". Añadiendo el apartado 29: "La mera circunstancia de que un empleo sea calificado como «de plantilla» con arreglo al Derecho nacional y presente alguno de los elementos que caracterizan a la función pública del Estado miembro de que se trate carece de relevancia a este respecto, so pena de desvirtuar gravemente la eficacia de la Directiva 1999/70 (LCEur 1999\1692) y del

Acuerdo marco (LCEur 1999\1692) así como la aplicación uniforme de éstos en los Estados miembros, reservando a estos últimos la posibilidad de excluir a su arbitrio a determinadas categorías de personas del beneficio de la protección requerida por estos instrumentos comunitarios (véanse, por analogía, las sentencias de 9 de septiembre de 2003 [TJCE 2003\250], Jaeger, C-151/02, Rec. p. I-8389, apartados 58 y 59, así como de 5 de octubre de 2004 [TJCE 2004\272], Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartado 99). Tal como se deduce no sólo del artículo 249 CE (RCL 1999\1205 TER), párrafo tercero, sino también del artículo 2, párrafo primero, de la Directiva 1999/70, interpretado a la luz del decimoséptimo considerando de ésta, los Estados miembros se encuentran obligados a garantizar el resultado exigido por el Derecho comunitario (véase la sentencia Adeneler y otros [TJCE 2006\181], antes citada, apartado 68).”.

2º) La remuneración como condición de trabajo. Conforme al apartado 47, “está comprendida dentro del ámbito de aplicación del artículo 137 CE (RCL 1999\1205 TER), apartado 1, letra b), y, por ende, de la Directiva 1999/70 (LCEur 1999\1692), así como del Acuerdo marco (LCEur 1999\1692) adoptado sobre la base de ésta, la cuestión de si, con arreglo al principio de no discriminación, enunciado en la cláusula 4, punto 1, de dicho Acuerdo marco, uno de los elementos de la remuneración deber ser concedido, como condición de trabajo, a un trabajador con un contrato de duración determinada en la misma medida que a un trabajador con contrato de duración indefinida.”, señalándose, a continuación en el 48: “En estas circunstancias, procede responder a la primera cuestión planteada que el concepto de «condiciones de trabajo» a que se refiere la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco (LCEur 1999\1692) debe interpretarse en el sentido de que puede servir de fundamento a una pretensión como la controvertida en el procedimiento principal, dirigida a que se asigne a un trabajador con un contrato de duración determinada una prima de antigüedad reservada por el Derecho nacional únicamente a los trabajadores fijos.”.

3º) No son «razones objetivas» permiten justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una Ley o un convenio colectivo. Los apartados 53 a 59 son del siguiente tenor:

53 “el Tribunal de Justicia ha considerado que dicho concepto de «razones objetivas» se refiere a las circunstancias específicas y concretas que caracterizan una determinada actividad y que, por tanto, pueden justificar en ese contexto particular la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada. Tales circunstancias pueden tener su origen en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran tales contratos 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 (sentencia Adeneler y otros [TJCE 2006\181], antes citada, apartados 69 y 70).

54 En cambio, no cumpliría los requisitos especificados en el apartado anterior una disposición nacional que se limitase a autorizar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada de un modo general y abstracto a través de una norma legal o reglamentaria (véase la sentencia Adeneler y otros [TJCE 2006\181], antes citada, apartado 71).

55 Más concretamente, la utilización de contratos de trabajo de duración determinada sin otra base que una norma legal o reglamentaria de carácter general, no relacionada con el contenido concreto de la actividad de que se trate, no permite extraer criterios objetivos y transparentes a fin de verificar si la renovación de tales contratos responde efectivamente a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto (véase la sentencia Adeneler y otros [TJCE 2006\181], antes citada, apartado 74).

56 Pues bien, la misma interpretación se impone, por analogía, por lo que respecta al concepto idéntico de «razones objetivas» en el sentido de la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco (LCEur 1999\1692).

57 En estas circunstancias, debe entenderse que dicho concepto no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una Ley o un convenio colectivo.

58 Bien al contrario, el referido concepto requiere que la desigualdad de trato controvertida 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.

59 En consecuencia, procede responder a las cuestiones segunda y tercera planteadas que la cláusula 4, punto 1, del Acuerdo marco (LCEur 1999\1692) debe interpretarse en el sentido de que se opone al establecimiento de una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinado y trabajadores fijos que esté justificada por la mera circunstancia de que esté prevista por una disposición legal o reglamentaria de un Estado miembro o por un convenio colectivo celebrado entre la representación sindical del personal y el empleador.”.

CUARTO. – No siendo discutido el carácter de primacía del Derecho Comunitario sobre el nacional, nos resulta vinculante la Directiva 1999/70 y el del Acuerdo marco, así como la interpretación que de sus disposiciones se ha realizado por Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

Sólo queda como punto controvertido el plazo de prescripción aplicable, que debe entenderse que es el de cuatro años, pues el de cinco fue modificado por el artículo 10 de Ley 3/2004, de 28 diciembre (LAN 2004, 599). Sin costas.

F A L L O

1º. – Estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por **D. JOSÉ LUIS LÓPEZ TEJEDOR.**

2º. – Anular la resolución **CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA** de 13 de enero de 2009, por ser contraria a derecho.

3º. – Reconocer el derecho de **D. JOSÉ LUIS LÓPEZ TEJEDOR** a que la **CONSEJERÍA DE AGRICULTURA Y PESCA** le abone la remuneración en concepto de trienios que corresponda al periodo comprendido entre el 19 de diciembre 2004 y el 12 de mayo de 2007.

4º. – No hacer expresa condena en costas.

Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que no cabe interponer recurso alguno, siendo definitiva y firme; y notificada, remítase testimonio al órgano correspondiente con oficio remisorio, con devolución del expediente conforme al artículo 104 LJCA; archivándose las actuaciones sin más trámite.

Así, por esta mi sentencia, la pronuncio, mando y firmo.

Publicación: Leída y publicada ha sido la anterior resolución por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez D. Antonio Cecilio Videras Noguera en audiencia pública el mismo día de su fecha. CERTIFICO.- El Secretario.

