



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo al reconocimiento de la carrera profesional de un empleado laboral municipal.

ANTECEDENTES DE HECHO

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ expone:

"Asunto: Solicitud de informe sobre cómputo de servicios prestados como personal laboral temporal a efectos de reconocimiento de la carrera profesional horizontal.

Se ha presentado escrito en este Ayuntamiento por parte de un trabajador laboral fijo, mediante el cual solicita que, a efectos del reconocimiento de la carrera profesional horizontal aprobada por esta Entidad Local, se le compute el período de servicios prestados con anterioridad como personal laboral temporal, en la misma categoría profesional y desempeñando idénticas funciones.

Resultando que la persona interesada adquirió la condición de personal laboral fijo en virtud del proceso de estabilización de empleo temporal, de conformidad con la normativa vigente.

Considerando que el reconocimiento de la carrera profesional horizontal y el cómputo de servicios previos plantea dudas interpretativas en relación con la normativa aplicable, y dado que el acuerdo de la carrera profesional aprobado por el Ayuntamiento, no recoge nada al respecto.

En virtud de lo anterior, y al amparo de las funciones de asistencia y cooperación técnica que corresponden a esa Diputación Provincial,



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

SE SOLICITA

Que por el servicio competente se emita informe jurídico en el que se valore la procedencia o no de computar, a efectos del reconocimiento de la carrera profesional horizontal aprobada por este Ayuntamiento, el período de servicios prestados por la persona interesada como personal laboral temporal, cuando:

- Dichos servicios se prestaron en la misma categoría profesional.*
- Se desempeñaron las mismas funciones.*
- La condición actual de personal laboral fijo deriva de un proceso de estabilización.*

Todo ello, a los efectos de resolver la solicitud presentada y adoptar la decisión que en Derecho proceda. Se acompaña la normativa municipal reguladora de la carrera profesional horizontal.

Atentamente,

EL ALCALDE

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE"

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: 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, establece los fundamentos comunes de la ordenación de la carrera profesional y de la promoción interna para los empleados públicos en general en todos los ámbitos de todas las Administraciones públicas.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

Por lo tanto, se unifica el tratamiento de la carrera profesional del personal al servicio de las Administraciones públicas en general ya que se proyecta sobre todos los empleados públicos independientemente de que el vínculo de servicio con la Administración pública correspondiente sea de naturaleza funcionarial o laboral.

De esta forma, se disponen unas bases comunes para la carrera profesional y la promoción interna para todos los empleados públicos en general, entendiéndose por éstos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones públicas al servicio de los intereses generales, si bien dentro de ésta se restringe para los funcionarios de carrera y para el personal laboral que, a su vez, desarrollan su carrera profesional de forma diferenciada.

En definitiva, el derecho a la carrera profesional es uno de los previstos para los empleados en el TREBEP formando parte del mismo el de promocionar de manera vertical u horizontal, de acuerdo con criterios de igualdad, mérito y capacidad, tal y como establece el artículo 16.

Asimismo, la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas de las Entidades Locales de Extremadura, según dispone en su artículo 3.1.b), regula la carrera profesional en sus artículos 102 y siguientes.

A los efectos que ahora interesan, el artículo 111 de la LFPEX establece en su artículo 111 que la carrera profesional del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de Extremadura *“se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y se articulará de conformidad con lo que se disponga en los correspondientes convenios colectivos, que se adecuarán, atendiendo a la naturaleza de la relación, a los principios generales establecidos en esta ley”*.



En el caso planteado por el Ayuntamiento de _____ interesa destacar que la entidad, según nos indica expresamente, no dispone de convenio colectivo propio.

SEGUNDA: En el artículo 19 del TREBEP se señala que:

“1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos”.

En cuanto al personal laboral temporal, cabría preguntarse si este tipo de personal tiene derecho a la carrera profesional, cuestión que ha sido debatida por la doctrina y la jurisprudencia.

En todo caso, el artículo 15.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece la equiparación de derechos de los laborales temporales y de duración determinada y los fijos, señalando que:

“6. Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida... Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación”.

En este contexto, interesa hacer referencia a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 352/2018, de 2 de abril (rec. 27/2017), en la que avala que 250 trabajadores indefinidos no fijos de la Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía participen en los procesos de promoción y reclasificación profesional que la empresa pública lleve a cabo.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Supremo, resuelve a favor del sindicato representativo de los trabajadores el recurso que interpuso la Agencia contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, que admitía esta posibilidad, alegando que infringía la jurisprudencia aplicable. En el centro de la controversia judicial se encontraba un artículo del convenio que regula la promoción profesional y en el que no se excluye expresamente a los indefinidos no fijos.

Asimismo, podemos citar la reciente Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso Sección, 1482/2019, de 29 de octubre (rec. 2237/2017).

En esta Sentencia se resuelve el recurso de casación se interpone contra la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 16 de febrero de 2017, que desestimó el recurso contencioso-administrativo que se interpuso contra el Acuerdo del Consejo de Gobierno de las Islas Baleares de 8 de mayo de 2015.

Dicho Acuerdo limitó el ámbito subjetivo de aplicación de la carrera profesional horizontal a los funcionarios de carrera y al personal laboral fijo, con exclusión, pues, del personal funcionario interino y del personal laboral indefinido no fijo.

La sentencia de instancia desestimó el recurso contencioso por considerar que la carrera profesional horizontal no es una de las medidas, o determinaciones normativas, que quepa incluir en el concepto de “condiciones de trabajo” a que se refiere la cláusula 4.ª, apartado 1, del Acuerdo marco que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio.

Sin embargo, el Tribunal Supremo en la referida Sentencia de 29 octubre de 2019 en la misma línea ya seguida en sentencias anteriores, considera que la carrera profesional forma parte de las condiciones de trabajo y, en consecuencia, no procede excluir de ella al personal no permanente, por los siguientes motivos:



Porque la Sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011 (asunto C- 177/2010), 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.

Porque la Sentencia del Tribunal Constitucional 104/2004, considerando también la Directiva 1999/70/CE, señala 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”.

En el supuesto de autos la exclusión de los funcionarios interinos y del personal laboral temporal viene esencialmente determinada por la naturaleza temporal de su relación de servicio, ya que no se ha discutido la identidad del trabajo realizado por las recurrentes con el de los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo.

Por tanto, entiende el Tribunal Supremo que no hay razones objetivas que justifiquen la diferencia de trato, pues se apoya en un aspecto que no guarda relación con elementos precisos y concretos que caracterizan la “condición de trabajo” (carrera profesional horizontal) ni resulta indispensable para lograr los objetivos perseguidos por la Administración y tampoco para cumplir con los requisitos generales relativos a los servicios prestados que se valorarán en el diseño de esa carrera profesional.

Por todo lo expuesto, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación, deja sin efecto la sentencia de instancia y estima el recurso contencioso administrativo por



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

ser contraria a Derecho la actuación impugnada, en la medida en que excluye a los funcionarios interinos y al personal laboral temporal del régimen de carrera profesional, reconociendo a las recurrentes el derecho a esa carrera profesional y a la percepción del concepto retributivo previsto.

TERCERA: En consecuencia, dado que el ayuntamiento de _____ no tiene suscrito convenio colectivo, y si bien el acuerdo regulador de la carrera profesional aprobado por el Pleno el pasado día 25 de noviembre de 2025 no contemple expresamente al personal laboral temporal como solicitante potencial de la carrera profesional horizontal, sin embargo, a la vista de la regulación contenida en el TREBEP, así como en el Estatuto de los Trabajadores, y especialmente, con base en la doctrina jurisprudencial de nuestro Tribunal Supremo comentada en la consideración jurídica segunda de este informe (Sentencia de 29 octubre de 2019, en la misma línea ya seguida en sentencias anteriores, que considera que la carrera profesional forma parte de las condiciones de trabajo y, en consecuencia, no procede excluir de ella al personal no permanente) los que suscriben entienden que procede resolver a favor del empleado municipal su solicitud de reconocimiento de carrera profesional horizontal, siempre que se encuentre en situación de servicio activo en el ayuntamiento a la fecha de aprobación del citado acuerdo de carrera, y acredite el tiempo mínimo de ejercicio profesional en el ayuntamiento (cinco años).

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes de hecho, así como la exposición jurídica aquí enumerada, puede formularse la siguiente,

CONCLUSIÓN

ÚNICA: Con apoyo en la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, el personal laboral tiene los mismos derechos que los funcionarios (también los funcionarios interinos) respecto a la carrera profesional.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

Y el personal laboral temporal tiene derecho a la carrera profesional horizontal, en los mismos términos que el personal laboral fijo, dado que así lo ha determinado el Tribunal Supremo, por lo que, en consecuencia, dado que el ayuntamiento no dispone de ningún convenio colectivo, y pese a que la normativa municipal reguladora de la carrera profesional no incluya al empleado laboral temporal, sin embargo, siguiendo la doctrina del TS procede estimar su solicitud, dado que la carrera profesional forma parte de las condiciones de trabajo y, en consecuencia, no procede excluir de ella al personal no permanente, por lo que procede resolver a favor del empleado municipal su solicitud de reconocimiento de carrera profesional horizontal, siempre que se encuentre en situación de servicio activo en el ayuntamiento a la fecha de aprobación del citado acuerdo de carrera, y acredite el tiempo mínimo de ejercicio profesional en el ayuntamiento (cinco años).