



FONTQUERNI
Procuradores

Expediente 57983.001

Ciente... : SECCIO SINDICAL DE LA CONFEDERACIO GENERAL DEL TREBALL (CGT) DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA
Contrario : AJUNTAMENT DE BARCELONA
Asunto... : APELACION RECURSO CONT-ADM 234/18
Juzgado.. : SALA CONT-ADTVO TSJC S.4 BARCELONA

Resumen

Resolución

29.03.2022

**SENTENCIA
ESTIMA APELACION NOS, SIN COSTAS**

Recordatorio de las últimas anotaciones en el historial del expediente:

24.11.2021 PROV. DESIGNA NUEVO PONENTE, SUSPENDE VOTACION Y FALLO 10/1 Y SEÑALA DE NUEVO EL 3/2
10.11.2021 DILIG. UNE E/NOS Y LIBRESE MDTO POR 50€
09.11.2021 COBRO MDTO POR 50€
09.11.2021 PROV. SEÑALA VOTACION Y FALLO 10/1
08.11.2021 PROV. ESTIMA CASACION, QUEDEN ACTUACIONES PARA VOTACION Y FALLO

Saludos cordiales

PARTIDOS JUDICIALES:

Barcelona | Badalona | Arenys de Mar | Cerdanyola del Vallès | Cornellà de Llobregat | El Prat de Llobregat | Esplugues de Llobregat | Gavà | Granollers | Hospitalet de Llobregat | Igualada | Madrid | Manresa | Martorel | Mataró | Mollet del Vallès | Rubí | Sabadell | Santa Coloma de Gramanet | Sant Boi de Llobregat | Sant Feliu de Llobregat | Terrassa | Vilafranca del Penedès | Vilanova i la Geltrú

**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA
SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
SECCIÓN CUARTA**

Recurso de apelación nº 234/2018

Parte apelante: SECCIÓ SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBAL DEL AJUNTAMENT DE BARCELONA

Parte apelada: AJUNTAMENT DE BARCELONA

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, a fin de adaptar el ordenamiento jurídico español al reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, se hace saber a las partes que los datos de carácter personal contenidos en el procedimiento tienen la condición de confidenciales, y está prohibida la transmisión o comunicación a terceros por cualquier procedimiento, debiendo ser tratadas única y exclusivamente a los efectos propios del mismo procedimiento en que constan.

S E N T E N C I A N º 1103 / 2022

Ilmos. Sres.:

PRESIDENTA

D^a

MAGISTRADOS

D.

D.

D.

En la ciudad de Barcelona, a veinticinco de marzo de dos mil veintidos

VISTO POR LA SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA (SECCIÓN CUARTA), constituida para

la resolución de este recurso, arriba reseñado, ha pronunciado en el nombre del Rey, la siguiente Sentencia para el cumplimiento de la sentencia de la Sala Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, sentencia casación núm. 882/2021, de fecha 21 de junio de 2021, estimando el recurso de casación interpuesto por la SECCION SINDICAL DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA.

La resolución del presente recurso de apelación, interpuesto por la SECCION SINDICAL DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA representados por el Procurador D. Jordi Fontquerni Bas y asistidos por el Letrado D. [redacted] contra la *Sentencia nº 112/2018*, de fecha 23 de abril de 2018 del Juzgado Contencioso Administrativo nº 15 de Barcelona, al que se opone el Ayuntamiento de Barcelona, representado por el Procurador D. [redacted] y defendido por el Letrado D. [redacted].

Ha sido Ponente la Ilma. Sra. [redacted], quien expresa el parecer de la SALA.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-

Con fecha 23 de abril de 2018, fue dictada sentencia en el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 15 de Barcelona, con el número 112/ 2018, que en su parte dispositiva era del siguiente tenor:

“ Que debò DESESTIMAR y DESESTIMO TOTALMENTE el recurso contencioso Administrativo interpuesto por la Secció Sindical de la Confederació General de Treball (CGT) del Ayuntamiento de Barcelona, frente a la resolucio/es referenciada/ as en el fundamento primero de esta resolución, Sin expresa condena en costes , a la parte recurrente.

SEGUNDO.-

Contra dicha Resolución el procurador de los Tribunales D. [redacted]

, nombre y representación de la Confederació General del Treball (CGT) de l'

Ajuntament de Barcelona interpuso recurso de apelación. A raíz de ello fue dictada sentencia por este Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, con el número 439/2019, en el rollo de apelación 234/2018, que en su parte dispositiva acordó desestimar el recurso de apelación, no imponer costas a la parte apelante.

TERCERO.-

La Sección Sindical de la Confederación General del Trabajo del Ayuntamiento de Barcelona, presentó recurso ante el Tribunal Supremo contra la sentencia dictada en sede de apelación, en virtud del cual la Sección Cuarta de dicho alto Tribunal con fecha 21 de junio de 2021 dictó sentencia con el número 882/2021 en cuya parte Dispositiva, ordenaba:

“PRIMERO.- Conforme a lo declarado en el Fundamento de Derecho Cuarto de esta sentencia, se estima el recurso de casación interpuesto por la representación procesal de la SECCIÓN SINDICAL DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA contra la sentencia 439/2019 de 10 de julio , dictada por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso - Administrativo del Tribunal superior de Justicia de Cataluña en el recurso de apelación 234/2018, sentencia que se casa y anula.

SEGUNDO.- Se acuerda la retroacción de actuaciones para que con revocación de la sentencia de primera instancia, la Sección Cuarta de la sala de lo Contencioso - Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dicte sentencia sobre el fondo del asunto.

TERCERO.-

En cuanto a las costas, estese a lo declarado en el último fundamento de Derecho”.

CUARTO.-

Conforme a lo acordado por el Tribunal Supremo esta Sección IV de la Sala de lo Contencioso Administrativo, ha dictado la siguiente sentencia. Después de haberse llevado a cabo la correspondiente deliberación y votación , con arreglo a derecho el día fijado previamente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-

La Sala Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo ha dictado sentencia de casación núm. 882/2021 en fecha 21 de junio de 2021 estimando el recurso de casación interpuesto por la SECCION SINDICAL DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, razonando lo siguiente:

“PRIMERO.- Conforme a lo declarado en el Fundamento de Derecho Cuarto de esta sentencia, se estima el recurso de casación interpuesto por la representación procesal de la SECCION SINDICAL DE LA CONFEDERACION DEL TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA contra la sentencia 439/2019, de 10 de julio, dictada por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en el recurso de apelación 234/2018, sentencia que se casa y anula.

SEGUNDO.- Se acuerda la retroacción de actuaciones para que con revocación de la sentencia de primera instancia, la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, dicte sentencia sobre el fondo del asunto.”

Así pues, para su cumplimiento procederá a analizarse el recurso contencioso administrativo presentado en primera instancia, ya que ni la sentencia de primera instancia, ni los posteriores recursos de apelación entraron en el fondo del asunto.

SEGUNDO.-

El 3 de octubre de 2017, la Sección sindical de la Confederación General del Treball (CGT) de l'Ajuntament de Barcelona interpuso recurso contencioso administrativo contra la desestimación por silencio del recurso de reposición contra la convocatoria y las bases para la provisión definitiva por concurso de méritos (con número 48/2017-C) de un puesto de trabajo de Gestor/a de Proyecto 2 de la Familia General (GE) adscrito a la Dirección de los Servicios de Gestión y Relaciones Laborales de la Gerencia de Recursos Humanos y Organización del Ayuntamiento de Barcelona.

La convocatoria fue publicada en la Gaceta Municipal del 15 de mayo de

2017.

Era de promoción interna mediante concurso de méritos. Los candidatos debían pertenecer al Grupo A, Subgrupo A1 o Subgrupo A2 de cualquiera de las categorías del Ayuntamiento de Barcelona; llevar como mínimo un año de servicio como funcionario o personal laboral fijo; (o en su caso haber transcurrido un mínimo de dos años desde su último destino obtenido mediante concurso; poseer el certificado acreditativo del nivel C1 de suficiencia del idioma catalán; haber participado y obtenido plaza en un proceso selectivo del Ayuntamiento de Barcelona en que hubieses establecida una prueba o ejercicio del mismo nivel o superior; disponer de la titulación de enseñanza reglada no universitaria expedido por el Departament d'Ensenyament y haber participado y obtenido destino en convocatorias anteriores de concurso en el Ayuntamiento en que hubieses una prueba de idioma catalán del mismo nivel o superior.)

Excluía al personal funcionario o laboral fijo que estuviese en suspensión de ocupación, a los trasladados a consecuencia de un expediente disciplinario, mientras durasen sus efectos, y a los que no hayan permanecido el tiempo mínimo en servicio activo.

El recurso contencioso administrativo se dirige contra la Base 4 de la convocatoria, solicitando su modificación para que se permita la participación de funcionarios interinos y personal laboral no fijo, en las mismas condiciones que los funcionarios y personal laboral fijo, o subsidiariamente a los que sean "de larga duración", es decir a los que acumulen cinco años de antigüedad en tal condición, retrotrayendo las actuaciones al momento inmediatamente anterior a la publicación de la convocatoria, que deberá incorporar dicha modificación.

Basa su recurso en al art. 23.2 de la Constitución Española, la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre trabajo de duración determinada, del 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de Europa de 28 de junio de 1999.

TERCERO.-

En su contestación a la demanda, el Ayuntamiento de Barcelona alega la pérdida sobrevenida de legitimación, cuestión ya resuelta por la sentencia del Tribunal Supremo referente a esta demanda:

1. De entrada debe dejarse claro que ni la sentencia impugnada ni la de primera instancia cuestionan el interés legitimador de la CGT para impugnar las

bases de la convocatoria, luego están de más los razonamientos de la recurrente para justificarlo.”

Sigue el Ayuntamiento de Barcelona alegando la imposibilidad de equiparación entre personal al servicio de la administración pública según el carácter de su contrato: temporal o permanente.

La tesis del Ayuntamiento es contraria a una reiterada doctrina del Tribunal Supremo, como ejemplo podemos citar de la sentencia 1355/2021 de 22 de noviembre, de la Sección 4 de la Sala de lo Contencioso Administrativo:

Esta Sala ha dicho reiteradamente que el personal estatutario temporal tiene derecho a la carrera profesional porque ésta forma parte de las condiciones de trabajo y no hay razones objetivas en el sentido de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE que justifiquen negárselo [sentencias n.º 1532/2020, de 17 de noviembre (casación n.º 4641/2018); n.º 1294/2020, de 14 de octubre (casación n.º 6333/2018); n.º 609/2020, de 28 de mayo (casación n.º 4753/2018); n.º 225/2020, de 18 de febrero (casación n.º 4099/2017); n.º 1482/2019 (casación 2237/2017); n.º 304/2019, de 8 de marzo (casación n.º 2751/2017); n.º 294/2019, de 6 de marzo (casación n.º 5927/2017); n.º 293/2019, de 6 de marzo (casación n.º 2595/2017); n.º 239/2019, de 25 de febrero (casación n.º 4336/2017); n.º 227/2019, de 21 de febrero (casación n.º 1805/2017); y n.º 1796/2019, de 18 de diciembre (casación 3723/2018), por referirnos a las más recientes].

Niega el Ayuntamiento de Barcelona el derecho a la carrera vertical a quien no sea funcionario de carrera. Obvia que entre los requisitos no impugnados de sus bases para el concurso, exige el mismo nivel A del de la plaza objeto de concurso, con lo que es evidente que no se trata de una promoción a manera de carrera vertical ya que dicha exigencia no ha sido impugnada ni cuestionada.

Mientras, nuestro Tribunal Supremo no distingue entre una u otra carrera, si no que sólo distingue en la discriminación de poder o no tener carrera profesional en función del tipo de contrato, concluyendo que es un derecho del que no se puede privar, por ejemplo, la de la Sección 4 de la Sala de lo Contencioso Administrativo en Sentencia 1140/2021 de 16 de septiembre.

“Tal como dijimos en la sentencia n.º 1011/2021, de 13 de julio (casación n.º 878/2020), hemos de repetir ahora que es de esto de lo que trata el pleito, del

distinto e injustificado trato dispensado a una variedad de personal estatutario temporal respecto del personal estatutario fijo, lo cual se hace más claro una vez que se ha reconocido a otro personal estatutario temporal, el interino, el derecho a la carrera profesional, ya que, como se ha explicado, no hay diferencia sustantiva que justifique el distinto trato respecto de la carrera profesional. Y, desde luego, la razón no puede estar en que la negociación colectiva se limitase al personal estatutario fijo e interino, ya que se halla en juego un aspecto importante del régimen jurídico del personal temporal en un contexto normativo en el que, como bien dice la recurrente, la Ley 55/2003, al reconocer en su artículo 40 el derecho a la carrera profesional del personal estatutario, lo predica de todo él, sin distinguir ni excluir a ninguna de sus variedades. Son, pues, plenamente aplicables la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo Marco. Y es bien significativo que la propia Comunidad Autónoma de Madrid se haya avenido a negociar el acceso del personal estatutario eventual y sustituto a la carrera profesional.”

Cabe recordar el art.14.c del Estatuto Básico del Empleado Público, referente a los derechos individuales de los empleados públicos, donde no hay distinción entre tipos de contratos:

“Artículo 14. Derechos individuales.

Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

...c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación”

Es necesario recordar aquí que ambos se sustentan en el art. 23.2 de la Constitución Española:

Artículo 23.

2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

Debemos acudir de nuevo a la sentencia del Tribunal Supremo que declaró la nulidad de la sentencia dictada y la retroacción a un momento anterior al dictado de la misma.

1. De entrada debe dejarse claro que ni la sentencia impugnada ni la de primera instancia cuestionan el interés legitimador de la CGT para impugnar las bases de la convocatoria, luego están de más los razonamientos de la recurrente para justificarlo.

2. En este caso el sindicato recurrente planteó unas pretensiones claras que, resumidas son las siguientes:

1º Que se declare la nulidad de los actos descritos en el Antecedente de Hecho Primero de esta sentencia.

2º Que se declare contrario a Derecho que no se abriese la convocatoria a interinos y personal laboral no fijo.

3º Y derivado de lo anterior, que se modifique la base impugnada para incluir en la convocatoria a ese personal y se retrotraigan todas las actuaciones al momento inmediatamente anterior.

3. Los dos primeros puntos del Suplico permiten entender que la pretensión de la CGT era de mera anulación, esto es, lograr un pronunciamiento que tuviese el efecto útil de que se declarase contrario a Derecho que a interinos y personal laboral no fijo se les excluya de ciertos procesos selectivos. Limitada la pretensión a tal pronunciamiento, sin desplegar efectos prácticos, el interés legitimador del sindicato -como tal- pervive y una eventual sentencia estimatoria serviría de precedente para ulteriores convocatorias.

4. Las dos pretensiones finales -modificar las bases y retrotraer las actuaciones- apuntan al reconocimiento de una situación jurídica individualizada y es respecto de ellas donde con más fundamento podría plantearse que ha perdido su interés legitimador al consentir el acto final que puso fin al procedimiento: si tal acto es firme y consentido y con él se consuma y agota sus efectos el procedimiento, no cabe pretender que se modifiquen las bases y se retrotraiga el procedimiento para que continúe incluyendo a interinos y personal laboral no fijo.

5. En consecuencia, permanece el interés de la recurrente como sindicato para obtener un pronunciamiento de fondo sobre la cuestión litigiosa, y cosa distinta es el juicio que proceda hacer sobre la procedencia de la pretensión expuesta en el

anterior punto 2.3º de este Fundamento. Por tanto, se estima el recurso de casación, se casa y anula la sentencia ahora impugnada y se estima el recurso de apelación."

CUARTO.-

En el recurso de apelación presentado ante esta Sala se solicita la revocación de la sentencia de instancia y se reafirma en sus pretensiones de la demanda, en el mismo hacía referencia al recurso de reposición presentado contra la convocatoria y bases para el concurso 48/2017. En su escrito de demanda, solicitaba la nulidad de los actos administrativos impugnados (es decir, la convocatoria) y la declaración de que la no inclusión de los trabajadores interinos y del personal laboral no fijo en la base 4 de la convocatoria impugnada vulnera el principio de no discriminación.

Son numerosas las sentencias a favor del principio de igualdad a favor de igualar todo tipo de trabajadores de la administración pública: funcionarios, laborales, fijos, temporales, interinos, y de todo tipo, en lo que se refiere a sus derechos laborales, entre los que se encuentra el derecho a la carrera profesional y, evidentemente, a no ser discriminados.

A título de ejemplo, la sentencia número 294/2019 de fecha 6 de marzo de 2019 del Tribunal Supremo, que reza:

Las razones en que nos apoyamos fueron estas: (i) la sentencia del Tribunal Constitucional n.º 203/2000 considera que interinos de larga duración son aquellos que mantienen con la Administración una relación temporal de servicios que supera los cinco años (fundamento de derecho 3º); (ii) 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; (iii) la sentencia del Tribunal Constitucional 104/2004 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".

Además, contribuye a reafirmar cuanto se acaba de decir el auto dictado el 22 de marzo de 2018 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en asunto

C-315/17 , al resolver una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 2 de los 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 Tribunal de Justicia, después de resaltar (punto 36) que decide por auto en virtud del 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, caso Álvarez Santirso, asunto C-631/15 , apartado 26, y jurisprudencia citada) y, tras destacar (punto 40) que la situación de la funcionaria interina allí concernida 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 cuanto sigue.

(1.º) 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/CE 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) 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 presta servicios en el marco de una relación de servicio de duración determinada, ello en la medida en 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/CE, 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.

Por todo ello se impone la estimación del recurso de apelación.

Todo ello, sin imposición de costas al surgir dudas de derecho a los efectos prevenidos en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa

Consiguientemente,

**LA SECCIÓN IV DE LA SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA**

DECIDE:

1º ESTIMAR el recurso interpuesto por SECCION SINDICAL DE LA CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, contra la Sentencia 112/2018 de 23 de abril de 2018 del Juzgado Contencioso Administrativo nº 15 de Barcelona en los siguientes términos :

- a) Se anulan las bases del concurso y la misma convocatoria en cuanto a la declaración de no inclusión de los trabajadores interinos y del personal laboral no fijo en la base 4 de la convocatoria impugnada vulnera el principio de no discriminación.
- b) Se condena a la Administración demandada a la retroacción de las actuaciones en el marco del Proceso Selectivo, debiendo de proceder a convocar nuevamente el mismo cumpliendo las exigencias legales.

2º Sin imposición de costas.

Notifíquese a las partes la presente Sentencia, que no es firme, contra la misma cabe deducir, en su caso, recurso de casación ante esta Sala, de conformidad con lo dispuesto en la Sección 3ª, Capítulo III, Título IV de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa (LJCA). El recurso deberá prepararse en el plazo previsto en el art. 89.1 de la LJCA.

El ingreso de las cantidades se efectuará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado concertada con el BANCO SANTANDER (entidad 0049) en la Cuenta de Expediente núm. 0939.0000.01. 0234-18 o bien mediante **transferencia bancaria** a la cuenta de consignaciones del BANCO DE SANTANDER en cuyo caso será en la Cuenta núm. ES5500493569920005001274, indicando en el beneficiario el TSJ SALA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA Sección 4ª ,NIF S-2813600J, y en el apartado de observaciones se indiquen los siguientes dígitos 0939.0000.01.0234.18 en ambos casos con expresa indicación del número de procedimiento y año del mismo.

Y adviértase que en el BOE nº 162, de 6 de julio de 2016, aparece publicado el

Acuerdo, de 20 de abril de 2016, de la Sala de Gobierno del Tribunal Supremo, sobre la extensión máxima y otras condiciones extrínsecas de los escritos procesales referidos al recurso de casación.

Firme la presente librese certificación de la misma y remítase juntamente con el respectivo expediente administrativo al órgano demandado, quien deberá llevarla a puro y debido efecto, sirviéndose acusar el oportuno recibo.

Así por ésta nuestra sentencia, de la que se llevará testimonio literal a los autos principales, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/.

PUBLICACIÓN

Leída y publicada ha sido la anterior Sentencia por la Ilma. Sra. Magistrada Ponente estando la Sala celebrando audiencia pública el día 25 de marzo de 2.022, fecha en que ha sido firmada la sentencia por los Sres. Magistrados que formaron Tribunal en la misma. Doy fe.