

INTERVENCIÓN DE UGT ENSEÑANZA SERVICIOS PÚBLICOS PV EN EL PUNTO SEGUNDO “ACUERDO DE INTERINOS” DE LA MESA SECTORIAL DE EDUCACIÓN DEL 24 DE SEPTIEMBRE DE 2024, PARA SU INCORPORACIÓN AL ACTA Y TRASLADO A LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL DOCENTE.

Valencia a 24 de septiembre de 2024

Desde el sector de la Enseñanza de la Federación de Servicios Públicos de UGT-PV valoramos muy positivamente el sistema y régimen de sustituciones e interinidades del sector docente que se ha ido construyendo a lo largo ya de más de tres décadas y que ha contribuido a la implantación y desarrollo de la reforma democrática del sistema educativo (LOGSE 1990). Es un sistema robusto y estable, que ha permitido y garantizado la estabilidad del profesorado interino en nuestro sistema educativo y la protección de sus derechos y condiciones laborales, y por el que seguramente hemos transitado la mayoría de los que nos encontramos aquí.

Por tanto, no es necesario realizar un cambio radical, de arriba a abajo, suprimiendo los acuerdos que tenemos y estableciendo otro modelo y otra regulación que no está probada, como la que tenemos, que vaya a funcionar.

Esta valoración general positiva no nos impide proponer mejoras que se necesitan. Nuevas adendas y resoluciones complementarias a incorporar al conjunto normativo negociado que ya tenemos, para corregir algunas disfunciones que el funcionamiento propio del sistema de sustituciones e interinidades, con el paso del tiempo y los cambios del sistema educativo, se exigen.

También es necesario una evaluación de la aplicación y resultados en nuestro sector de la Ley 20/2021, de 28 diciembre, sobre medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y analizar si es necesario, para reducir la tasa de interinidad (a la recomendable legalmente, como máximo, del 8%) y para transformar al funcionariado docente interino en funcionariado docente fijo y de carrera, con plenitud de derechos, un nuevo proceso de estabilización por concurso de méritos y oposiciones especiales, como autoriza el artículo 217 del Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio.

Para UGT Enseñanza Servicios Públicos PV, los cambios puntuales que se deben abordar en este momento para la ampliación y mejora de las condiciones laborales y la protección del profesorado interino son los siguientes:

- 1. PACTO DE ESTABILIDAD PROFESORADO INTERINO MAYOR DE 45 AÑOS.** Es necesario negociar la situación del profesorado interino, especialmente de aquellos mayores de 45 años, garantizando su estabilidad laboral hasta su jubilación.
- 2. PAGO DEL VERANO (JULIO Y AGOSTO) AL PROFESORADO SUSTITUTO.** Reconocer al personal funcionario interino que haya prestado servicios durante el curso escolar por un periodo igual o superior a 165 días, el derecho al abono de las mensualidades de julio y agosto. Estos derechos deben ser extensibles a aquel personal que haya prestado servicios por un periodo inferior a 165 días en proporción al tiempo de servicios prestados por cuerpo, nivel y dedicación. Igual que lo tienen reconocido en Euskadi, Madrid, Ceuta o Melilla.

3. **BOLSAS ABIERTAS** permanentemente, supresión de la adjudicación forzosa y posibilidad de la desactivación por especialidad y bolsa determinada. Exclusión exclusivamente de la bolsa a la que pertenece la vacante que se adjudica forzosamente, si se mantiene la adjudicación forzosa.
4. **Aplicación de la STS nº 324/2024, 28 de febrero de 2024: RECONOCIMIENTO COMO SERVICIOS PRESTADOS LOS PERIODOS DE VACACIONES NO DISFRUTADAS Y PAGADAS.** Esta STS establece que *“a la vista de lo expuesto, la respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo es que resulta discriminatorio para el personal temporal en relación con el personal fijo que no se compute el tiempo de vacaciones compensadas económicamente como tiempo de servicios prestados”*. **Estos periodos, que se cotizan y pagan, deben computar como servicios prestados en la hoja de servicios del profesorado interino.** Por tanto, hay que establecer un procedimiento para el reconocimiento automático de estos periodos en las hojas de servicio del profesorado interino. Tanto los periodos anteriores a fecha de hoy, regularizando su situación, como los que en un futuro se puedan producir. Se adjunta Sentencia.

5. *Tema urgente, esencial e importante en la negociación de este curso es la necesidad de un **ACUERDO, ADENDA o RESOLUCIÓN que establezca una MORATORIA INDEFINIDA PARA QUE EL PROFESORADO TÉCNICO DE FP CON TITULACIÓN SUPERIOR DE FP QUE ES INTERINO Y QUE SE ENCUENTRA TRABAJANDO EN LAS BOLSAS DE LAS DIECINUEVE (19) ESPECIALIDADES DEL CUERPO DE PTFP QUE PASARON AL CUERPO DE PES (Ver cuadro adjunto)** continúe prestando sus servicios en las citadas bolsas de trabajo, ocupando los puestos de trabajo que actualmente ocupa.*

Código MEFP	Código GVA	Especialidad
590231	2C1	Equipos Electrónicos
590205	2A1	Instalación de Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos
590206	2A2	Instalaciones Electrotécnicas
590207	2A3	Instalaciones y equipos de cría y cultivo
590208	2A4	Laboratorio
590210	2A5	Máquinas, Servicios y Producción
590212	2A6	Oficina de Proyectos de Construcción
590213	2A7	Oficina de Proyectos de Fabricación Mecánica
590214	2A8	Operaciones y Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios
590215	2A9	Operaciones de Procesos
590216	2B1	Operaciones y Equipos de Producción Agraria
590219	2B2	Procedimientos de Diagnóstico Clínico y Ortoprotésico
590220	2B3	Procedimientos Sanitarios y Asistenciales
590221	2B4	Procesos Comerciales
590222	2B5	Procesos de Gestión Administrativa
590224	2B6	Producción Textil y Tratamientos Físicoquímicos
590225	2B7	Servicios a la Comunidad
590227	2B8	Sistemas y Aplicación Informáticas
590229	2B9	Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido

Es esencial este Acuerdo o Resolución frente a la intervención de Hacienda porque el proceso de integración del profesorado técnico de FP tiene una fecha de finalización y de caducidad: el 19 de enero de 2026 y el profesorado interino afectado por ella (con muchos años de servicio) debe tener el mismo tratamiento que el funcionariado de carrera que no se integre, esto es, respeto de su empleo y sus condiciones laborales actuales. (Ver disposición adicional undécima de la LOMLOE y Real Decreto 800/2022, de 4 de octubre, por el que se regula la integración del profesorado del Cuerpo, a extinguir, de Profesores Técnicos de Formación Profesional en el Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria).

- 6. OBLIGACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DE SUSTITUIR HASTA EL 30 DE JUNIO.** Si existe un cambio de situación durante el mes de junio, la persona sustituta debe continuar en su puesto, aunque las tareas de docencia directa y clases hayan finalizado, siempre que no se incorpore el titular de la plaza, hasta, como mínimo, el 30 de junio. Razones de tipo burocrático y para la adecuada finalización del curso escolar, xarxa de llibres, reunions y entrega de notes a las familias, etc. así lo aconsejan. También nos encontramos con estas disfunciones cuando se cesa un viernes y no se mantiene el alta y cotización de SS hasta el lunes o el cese coincide con los periodos no lectivos a lo largo del curso, por los que tampoco se cotiza y se mantiene el alta hasta que se reincorpora el titular o el propio sustituto, tras pasar estos periodos no lectivos.
- 7. PERMISOS Y LICENCIAS: ADECUACIÓN DE LAS REDUCCIONES DE JORNADA A LOS TRIMESTRES DEL CURSO ESCOLAR PARA SU CORRECTA Y ADECUADA SUSTITUCIÓN.** Las sustituciones coincidentes con estas reducciones de jornadas deben tener carácter trimestral y extenderse durante los siguientes periodos: **1T, del 1 de octubre al 31 de diciembre; 2T, del 1 de enero al 31 de marzo; 3T, del 1 de abril al 30 de junio.** Estos periodos serían sustituibles con carácter general y de forma excepcional, según los casos **el 4T, del 1 de julio al 30 de septiembre**, que prácticamente queda fuera del periodo lectivo ordinario de los centros educativos. Esta adecuación de los trimestres para las reducciones de jornada se debe coordinar también con la Circular de Permisos y Licencias del Personal Docente que se está elaborando en la Dirección General de Personal Docente.
- 8. RESOLUCIÓN O INSTRUCCIONES para sustituir la exigencia del certificado médico de aptitud y capacidad laboral** del profesorado interino que accede a un puesto de trabajo, **por una declaración responsable equivalente**, en los términos que autoriza el artículo 62.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, en su redacción dada por el art. 91.5 del Decreto Ley 7/2024, de 9 de julio, del Consell, de simplificación administrativa de la Generalitat. Se adjunta escrito de petición que formulamos en junio de 2024.
- 9. ASOCIACIÓN DIVERSIDAD FUNCIONAL DOCENTE.** Finalmente, la Asociación de Profesoras y Profesores por la Diversidad Funcional Docente de la Comunidad Valenciana, nos trasladan estas propuestas para su incorporación al Acuerdo del Profesorado interino:
- ✓ En primer lloc, l'associació sollicita que 1 de cada 9 nomenaments siga per a professorat amb discapacitat, tal com succeïx en Andalusia i Madrid, amb la finalitat que el professorat amb discapacitat es veja inclòs de forma efectiva en l'ensenyament i tinga la possibilitat de sumar més punts d'experiència, així com de treballar el més prop possible del seu domicili i en un centre que estiga adaptat a les seues necessitats.
 - ✓ D'altra banda, demanem que el professorat amb diversitat funcional estiga exempt de les adjudicacions forçoses, com en Aragó, ja que pel nostre benestar físic, mental i emocional necessitem que no se'ns puga enviar lluny del nostre domicili i a més provoca que en algunes adjudicacions no es demane treballar per evitar aquesta situació, fet que ens perjudica.

Saludos cordiales.

Fco Javier González Zurita
Responsable de Enseñanza Pública
UGT Servicios Públicos PV

Maite Tarazona
Secretaria del Sector de Enseñanza
UGT Servicios Públicos PV



Roj: **STS 948/2024 - ECLI:ES:TS:2024:948**

Id Cendoj: **28079130042024100060**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Contencioso**

Sede: **Madrid**

Sección: **4**

Fecha: **28/02/2024**

Nº de Recurso: **756/2022**

Nº de Resolución: **324/2024**

Procedimiento: **Recurso de Casación Contencioso-Administrativo (L.O. 7/2015)**

Ponente: **LUIS MARIA DIEZ-PICAZO GIMENEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ GAL 6536/2021,**
ATS 13930/2022,
STS 948/2024

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección Cuarta

Sentencia núm. 324/2024

Fecha de **sentencia**: 28/02/2024

Tipo de procedimiento: R. CASACION

Número del procedimiento: 756/2022

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 27/02/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Luis María Díez-Picazo Giménez

Procedencia: **T.S.J. GALICIA CON/AD SEC. 1**

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. **María Pilar** Molina López

Transcrito por:

Nota:

R. CASACION núm.: 756/2022

Ponente: Excmo. Sr. D. Luis María Díez-Picazo Giménez

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. **María Pilar** Molina López

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección Cuarta

Sentencia núm. 324/2024

Excmos. Sres. y Excma. Sra.

D. Pablo Lucas Murillo de la Cueva, presidente

D. Luis María Díez-Picazo Giménez



D.ª María del Pilar Teso Gamella

D. Antonio Jesús Fonseca-Herrero Raimundo

D. José Luis Requero Ibáñez

En Madrid, a 28 de febrero de 2024.

Esta Sala ha visto el recurso de casación nº **756/2022**, promovido por la **COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA (SERVICIO GALLEGO DE SALUD)** representada por el procurador de los tribunales don Argimiro Vázquez Guillén y defendida por la letrada doña Ana González de Vicente, contra la **sentencia** nº 729/2021, de 1 de diciembre, de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia desestimatoria del recurso apelación nº 248/2021, interpuesto contra la **sentencia** de 13 de marzo de 2021, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Pontevedra.

Siendo parte recurrida **DOÑA María Inés** representada por el procurador de los tribunales don Miguel Vilariño García, y defendida por la letrada doña Clara Vila Vázquez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Luis María Díez-Picazo Giménez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- El presente recurso de casación tiene por objeto la **sentencia** nº 729/2021, de 1 de diciembre, de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia desestimatoria del recurso apelación nº 248/2021 interpuesto por el Servicio Gallego de Salud contra la **sentencia** de 13 de marzo de 2021, dictada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Pontevedra, en el recurso de doña María Inés contra la resolución de 9 de diciembre de 2020 de la Directora General de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud, que desestimó su recurso de alzada interpuesto contra la resolución de 2 de octubre de 2019 de la Gerencia de Gestión Integrada de Pontevedra.

La **sentencia** ahora recurrida contiene parte dispositiva del siguiente tenor literal:

"[...] F A L L A M O S: Desestimar el recurso de apelación interpuesto por la Letrada del SERGAS y confirmar la **sentencia** apelada, dictada por el Juzgado de lo Contencioso administrativo nº 1 de Pontevedra, en fecha 13 de marzo de 2021.

Imponer a la parte recurrente las costas procesales causadas en esta alzada, en los términos y con la limitación cuantitativa establecida en el Fundamento de Derecho Quinto. [...]"

SEGUNDO.- Notificada la anterior **sentencia**, la representación procesal del Servicio Gallego de Salud, presentó escrito preparando el recurso de casación, que la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia tuvo por preparado, ordenando el emplazamiento de las partes y la remisión de las actuaciones a esta Sala del Tribunal Supremo.

TERCERO.- Recibidas las actuaciones ante este Tribunal, por diligencia de ordenación de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, se tuvo por personados y partes, en concepto de recurrente a la Comunidad Autónoma de Galicia (Servicio Gallego de Salud), y como recurrida a doña María Inés .

CUARTO.- Por auto de 6 de octubre de 2022, la Sección Primera de esta Sala acordó:

"[...] 1º) Admitir a trámite el presente recurso de casación preparado por la Letrada de la Xunta de Galicia contra la **Sentencia** 729/2021 de fecha 1 de diciembre de 2021 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que desestima el recurso de apelación y confirma la dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 1 de Pontevedra (procedimiento abreviado número 88/2020), que a su vez estimó el recurso presentado contra la desestimación presunta del recurso de alzada interpuesto frente a resolución de la Gerencia de Gestión Integrada de Pontevedra y O Salnés, de 2-10-2019, sobre cómputo de trienios.

2º) Precisar que las cuestiones en la que se entiende que existe interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia, es que se determine si, en los supuestos en los que la normativa vigente admite la sustitución del período de vacaciones anual por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios, resulta discriminatorio que para el personal temporal, en relación con el personal fijo comparable, no se contemple que dicho período deba computar como tiempo efectivo de prestación de servicios.

3º) Identificar como preceptos que, en principio, serán objeto de interpretación: los artículo 1 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, 1 del Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de



diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública al personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, 25 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, y 30, 31, 33 y 53 de Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Todo ello, sin perjuicio de que la **sentencia** pueda extenderse a otras cuestiones y normas jurídicas si así lo exigiere el debate finalmente trabado en el recurso, ex artículo 90.4 de la LJCA. [...].

QUINTO.- Teniendo por admitido el recurso de casación por esta Sala, se emplazó a la parte recurrente para que, en treinta días, formalizara escrito de interposición, lo que realizó, suplicando:

"[...] Que tenga por presentado este escrito, con sus copias, y por interpuesto en tiempo y forma el recurso de casación en su día preparado frente a la **sentencia** dictada en fecha 1 de diciembre de 2021 por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, lo admita y, previos los trámites legales, dicte **sentencia** dando lugar al mismo, casando y anulando la resolución recurrida con los pronunciamientos que correspondan conforme a Derecho. [...]."

SEXTO.- Por providencia de 29 de noviembre de 2022, se dio traslado a la parte recurrida para que, en treinta días, formalizara escrito de oposición.

Por la representación procesal de doña María Inés, se presentó escrito de oposición al recurso de casación que finaliza suplicando a la Sala:

"[...] que tenga por presentado el presente escrito y por formulada OPOSICIÓN al recurso de casación 756/2022 interpuesto contra la **Sentencia** 729/2021 de fecha 1 de diciembre de 2021 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia y en virtud de lo expuesto, dicte **sentencia** declarando no haber lugar al mismo, confirmando en todos sus extremos la referida **Sentencia**, imponiendo al recurrente las costas del presente proceso. [...]."

SÉPTIMO.- De conformidad con lo previsto en el artículo 92.6 de la Ley de esta Jurisdicción, atendiendo a la índole del asunto, no se consideró necesaria la celebración de vista pública.

OCTAVO.- Mediante providencia de 19 de diciembre de 2023, se designó Magistrado Ponente al Excmo. Sr. don Luis María Díez-Picazo Giménez y se señaló para votación y fallo la audiencia del día 27 de febrero de 2024, en cuyo acto tuvieron lugar, habiéndose observado las formalidades legales referentes al procedimiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El presente recurso de casación es interpuesto por la representación procesal del Servicio Gallego de Salud contra la **sentencia** de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 1 de diciembre de 2021.

Los antecedentes del asunto son como sigue. La demandante en la instancia y ahora recurrida, personal estatutario eventual del Servicio Gallego de Salud, venía siendo llamada desde 2006 para hacer sustituciones. Dado que sus servicios eran de corta duración, el tiempo de vacaciones a que tenía derecho y que no podía disfrutar le era compensado económicamente con arreglo a lo previsto en el art. 53.3 del Estatuto Básico del Empleado Público:

"El período de vacación anual sólo podrá ser sustituido por una compensación económica en el caso de finalización de la prestación de servicios."

En 2019 solicitó que el tiempo de vacaciones -no disfrutadas, pero compensadas económicamente y cubiertas por cotización a la Seguridad Social- le fuera reconocido como tiempo de servicios prestados, a todos los efectos económicos y administrativos; lo que fue denegado por la Administración. Disconforme con ello, acudió a la vía jurisdiccional, donde su pretensión fue estimada por **sentencia** del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Pontevedra, de 13 de marzo de 2021. Interpuesto recurso de apelación por el Servicio Gallego de Salud, fue desestimado por la **sentencia** ahora impugnada, con base en el criterio seguido por la propia Sala de apelación en varias **sentencias** anteriores relativas a personal docente interino.

SEGUNDO.- Preparado el recurso de casación, fue admitido por la Sección Primera de esta Sala mediante auto de 6 de octubre de 2022. La cuestión declarada de interés casacional objetivo es determinar si, en el supuesto en que se admite la sustitución de las vacaciones anuales por una compensación económica, resulta discriminatorio para el personal temporal en relación con el personal fijo que no se compute el tiempo de vacaciones como tiempo de servicios prestados.

TERCERO.- En el escrito de interposición del recurso de casación, el Servicio Gallego de Salud sostiene, ante todo, que la **sentencia** impugnada contraviene el art. 1 de la Ley 70/1978, sobre reconocimiento de servicios



previos en la Administración Pública, así como el art. 1 del Real Decreto 1181/1989, sobre reconocimiento de servicios previos en el Instituto Nacional de Salud. Tanto la norma legal como su específico desarrollo reglamentario para la Administración sanitaria exigen, para el reconocimiento de servicios previos, que se trate de servicios efectivos; idea de servicios efectivos que, según el recurrente, no es predicable del tiempo de vacaciones compensado económicamente.

En segundo lugar, el recurrente cita como infringido el art. 25 del Estatuto Básico del Empleado Público en relación con el art. 20.3 del mismo cuerpo legal, que limitan los efectos del reconocimiento de trienios al ámbito retributivo. De aquí que no puedan surtir efectos, como según el recurrente hace la **sentencia** impugnada, como experiencia profesional.

En tercer lugar, con cita de diversos preceptos del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por la Ley 55/2003, dice el recurrente que reconocer ese tiempo de vacaciones compensadas económicamente al personal eventual que presta servicios de corta duración resultaría discriminatorio con respecto al personal interino de larga duración; y ello porque podría ocurrir que, con idéntico tiempo real de servicios prestados, a aquel se le reconozca mayor experiencia profesional que a este.

En cuarto lugar, invoca el recurrente el art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social. Que el tiempo aquí examinado -es decir de vacaciones compensadas económicamente- sea asimilado por dicho precepto legal al alta en la Seguridad Social solo produce efectos, siempre según el recurrente, para disfrutar de determinadas prestaciones; y no como experiencia profesional.

Por último, cita el recurrente un pasaje de una **sentencia** del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 21 de noviembre de 2018 donde se dice que: "el hecho de que, en la fecha de finalización de las clases, no se extinga la relación de servicio de los docentes que son funcionarios de carrera o de que esta relación no se suspenda es inherente a la propia naturaleza de la relación de servicio de estos empleados. En efecto, estos están llamados a ocupar una plaza permanente precisamente porque su relación es por tiempo indefinido."

CUARTO.- En el escrito de oposición al recurso de casación, la demandante en la instancia y ahora recurrida comienza recordando que el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (incorporado por la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999) es aplicable al presente caso, especialmente en lo relativo al principio de no discriminación con respecto a los trabajadores fijos, consagrado por su cláusula 4.

Sentado lo anterior, niega la recurrida que el art. 1 de la Ley 70/1978 exija necesariamente que los servicios previos sean efectivos y niega asimismo que los arts. 20.3 y 25 del Estatuto Básico del Empleado Público limiten sus efectos al ámbito retributivo. Dice que la discriminación del personal eventual o interino de larga duración, aducida por el recurrente, no es posible porque en ningún caso cabría el solapamiento del tiempo de vacaciones compensado económicamente con tiempo de trabajo efectivo a la hora de computar los servicios previos. En fin, tras rechazar brevemente que la **sentencia** impugnada haya vulnerado el art. 25 del Estatuto Básico del Empleado Público o el art. 166 de la Ley General de la Seguridad Social, afirma que la cita jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea hecha por el recurrente versa sobre un supuesto distinto al aquí examinado; y ello porque trata sobre la finalización de la relación de servicio del personal interino, lo que no se discute en el presente caso.

QUINTO.- Abordando ya el tema litigioso, esta Sala considera que el punto de partida debe ser la arriba mencionada cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, cuyo apartado primero dispone:

"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."

Pues bien, si debe o no debe computarse el tiempo de vacaciones como servicios previos entra, sin duda alguna, dentro de la noción de condiciones de trabajo. Forma parte del conjunto de derechos y deberes que para el trabajador dimanar de su relación laboral y, en particular, de las legítimas expectativas que son inherentes a la misma. Por ello, dado que nadie discute que al personal fijo del Servicio Gallego de Salud se le computa el tiempo de vacaciones anuales como servicios previos, el único interrogante es si existen "razones objetivas" en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo Marco que justifiquen que ese mismo tiempo no le sea computado como servicios previos al personal eventual que hace sustituciones de corta duración.

La única razón dada por el Servicio Gallego de Salud es que a ello se oponen las normas nacionales españolas que invoca en su escrito de interposición del recurso de casación. Pero esto no es convincente, fundamentalmente porque se trata de una razón formal, que nada dice sobre posibles diferencias sustanciales



relevantes entre una relación fija y otra temporal. Además, como es sabido, si se diera una colisión entre la norma nacional y la norma de la Unión Europea, esta tendría prioridad.

Dicho esto, la invocación del art. 1 de la Ley 70/1978 y de su desarrollo reglamentario en el art. 1 del Real Decreto 1181/1989 peca de incoherencia. Es verdad que ambos preceptos, a la hora de regular el reconocimiento de servicios previos, utilizan el adjetivo "efectivos". Pero la verdad es que nunca ha considerado la Administración que tratándose de personal fijo -cualquiera que sea la naturaleza, estatutaria o laboral, de su relación de servicio- el cómputo de los servicios previos haya de excluir el tiempo de las vacaciones anuales. En otras palabras, la exclusión del tiempo de vacaciones solo debe aplicarse, según la recurrente, al personal que realiza sustituciones de corta duración y que, por ello, recibe una compensación económica en lugar de disfrutar efectivamente del tiempo de vacaciones. Así, el art. 1 de la Ley 70/1978 sería un obstáculo para el reconocimiento de ese tiempo de vacaciones como servicios previos únicamente para cierta clase de trabajadores temporales, no para los demás. Y esto, como se dijo más arriba, es incoherente.

Esta conclusión no se ve desvirtuada por la **sentencia** del Tribunal de Justicia de la Unión Europea alegada por la recurrente: allí lo que se discutía era si la relación de servicio de los docentes interinos debía o no debía terminar con el fin del curso académico, sin que hubiera ninguna controversia sobre el tiempo relevante a efectos del reconocimiento de servicios previos.

En cuanto a las alegaciones relativas a los trienios y a la situación asimilada al alta en la Seguridad Social, son irrelevantes: incluso admitiendo a efectos argumentativos que la interpretación de esos preceptos fuera la mantenida por el Servicio Gallego de Salud, la conclusión anterior no se vería afectada.

En fin, la objeción de la recurrente sobre una posible discriminación del personal interino de larga duración ha de ser rechazada: que no pueda computarse dos veces un mismo lapso temporal -como vacaciones y como trabajo realmente realizado- no significa que el tiempo de vacaciones no deba tenerse en cuenta a efectos de los servicios prestados. Solo significa que, si la persona ha realizado algún trabajo para la Administración en ese tiempo de vacaciones compensadas económicamente, no podrá computarse dos veces.

SEXTO.- A la vista de lo expuesto, la respuesta a la cuestión de interés casacional objetivo es que resulta discriminatorio para el personal temporal en relación con el personal fijo que no se compute el tiempo de vacaciones compensadas económicamente como tiempo de servicios prestados. El recurso de casación debe, así, ser desestimado.

SÉPTIMO.- De conformidad con el art. 93 de la Ley Jurisdiccional, en el recurso de casación soportará cada parte sus propias costas.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

No ha lugar al recurso de casación interpuesto por la representación procesal del Servicio Gallego de Salud contra la **sentencia** de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 1 de diciembre de 2021, sin costas.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

A/A

Sra. Doña Sonia Amelia Sancho de Vicente.
Directora general de Personal Docente.
Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

Valencia 30 de julio de 2024

ASUNTO: Instrucciones para sustituir la exigencia del certificado médico de aptitud y capacidad laboral por una declaración responsable equivalente, en los términos que autoriza el artículo 62.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, en su redacción dada por arte. 91.5 del Decreto Ley 7/2024, de 9 de julio, del Consell, de simplificación administrativa de la Generalitat

Estimada directora general,

Por medio de este escrito y en la representación que ostento, vengo a pedirle que dicte las correspondientes instrucciones para que el profesorado que ingrese o acceda a trabajar en la función pública docente en régimen de interinidad, en situación de funcionariado en prácticas u otras situaciones administrativas similares en las que deba darse de alta en nómina o incorporarse al sistema educativo público valenciano, sustituya la presentación del certificado médico correspondiente y que venía marcado por la ley, por una declaración responsable equivalente.

Y todo ello con base en el nuevo artículo 62.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, en su redacción dada por arte. 91.5 del Decreto Ley 7/2024, de 9 de julio, del Consell, de simplificación administrativa de la Generalitat, que dice:

“Así mismo, quienes superan las pruebas selectivas aportarán una declaración responsable en la cual manifestarán poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas necesarias para el desempeño de las funciones o tareas que correspondan al puesto de trabajo. Esta declaración constituirá presunción de disponer de tales capacidades y requisitos de aptitud por parte de la persona declarante y podrá ser verificada, en su caso, con los informes médicos que emita el servicio de prevención correspondiente”.

Esta disposición se tiene que aplicar y extender también, como decimos, al profesorado que inicia su actividad docente como profesorado interino o en prácticas u otras situaciones administrativas análogas en las que sea exigible la presentación de un certificado médico de capacidad o aptitud laboral.

Y las instrucciones que pedimos son especialmente necesarias en este momento en el que como consecuencia de las adjudicaciones de inicio de curso, un número importante de docentes (18.694) deberán tramitar su alta en nómina e incorporación al sistema educativo valenciano el 1 de septiembre de 2024.

En estas instrucciones es conveniente incluir un modelo de declaración responsable a utilizar por el profesorado al que se le exige. Nosotros proponemos un modelo igual o similar al que ya se está utilizando por el personal de la Conselleria de Sanidad, y que es el siguiente:

DECLARACIÓ RESPONSABLE / DECLARACIÓN RESPONSABLE

COGNOMS, NOM / APELLIDOS, NOMBRE: _____

DNI: _____

DECLARE que poseisc les capacitats i aptituds físiques i psíquiques necessàries per a l'exercici de les funcions o tasques que corresponen a la plaça de la convocatòria per a la provisió de places de la categoria de XXXXXXXX.

Aquesta declaració constituirà presunció de disposar de dites capacitats i requisits d'aptitud per part de la persona declarant i podrà ser verificada, en el seu cas, amb els informes mèdics que emeta el servei de prevenció corresponent.

DECLARO poseer las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas necesarias para el desempeño de las funciones o tareas que correspondan a la plaza de la convocatoria para la provisión de plazas de la categoría de XXXXXXXX.

Dicha declaración constituirá presunción de disponer de tales capacidades y requisitos de aptitud por parte de la persona declarante y podrá ser verificada, en su caso, con los informes médicos que emita el servicio de prevención correspondiente.

_____, a _____ de _____ de 2024

Signatura / firma:

*Finalmente también con estas instrucciones se superaría de forma definitiva las dificultades y problemas que el profesorado ha tenido estos últimos años para obtener su certificado médico de aptitud, dada la Instrucción nº 3/2024/5/1 del secretario autonómico de Sanidad, sobre **MEDIDAS ORGANIZATIVAS PARA LA***

DESBUROCRATIZACIÓN DEL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO DE LA COMUNITAT VALENCIANA, que en la instrucción tercera, punto uno, establece lo siguiente:

1.- Justificantes y certificados

Salvo que una norma legal lo establezca, los profesionales del sistema sanitario público de la Comunitat Valenciana no tienen la obligación de realizar certificados o justificantes que no estén contemplados en la Cartera de Servicios Comunes del Sistema Nacional de Salud, tales como:

- **Certificados de reconocimientos médicos a la incorporación a la actividad laboral.** La certificación de este reconocimiento debe ser realizado por los servicios de prevención de la empresa contratante.
- **Certificados de aptitud, capacitación o riesgos laborales, incluidos los de procesos de selección y oposición.** Estos certificados pueden ser realizados por los servicios de prevención de riesgos laborales o centros de reconocimiento habilitados.
- **Justificantes de ausencia de los alumnos al centro escolar o instituto.** Los titulares de la patria potestad o tutores legales son los responsables de realizar esta justificación.
- **Informes de "fe de vida".** Estos informes deben ser realizados por las personas autorizadas en caso de incapacitación, personas con poderes notariales, u otros profesionales capacitados para confirmar el estado vital del usuario.
- **Otros justificantes.**

URL de validació:

<https://www.tramita.gva.es/csv-front/index.faces?cadena=GMM4RLHB:QZJH3VF3:N1RMCN8S>

Por todo lo expuesto, estimada directora, se hace necesario y urgente que se dicten y adopten ya las instrucciones oportunas para sustituir la exigencia del certificado médico para el ingreso en la función pública docente por la declaración responsable equivalente que habilita la ley de la función pública valenciana.

Sin otro particular, esperando sus noticias, atentamente le saludo.

Fco Javier González Zurita.
Responsable Enseñanza Pública y FP.
UGT Servicios Públicos PV.