



# T.S.J.ILLES BALEARS SALA SOCIAL PALMA DE MALLORCA

SENTENCIA: 00123/2021

**CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000005 /2020**

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

**DEMANDANTE/S D/ña:** UNION SINDICAL OBRERA DE LES ILLES BALEARS  
**ABOGADO/A:** OSCAR DIAZ VILCHEZ

**DEMANDADO/S D/ña:** CONSELLERIA D'EDUCACIO, UNIVERSITAT I RECERCA DEL GOVERN BALEAR, COMISIONES OBRERAS , UNION GENERAL DE TRABAJADORES, SINDICAT DE TREBALLADORS I TREBALLADORES INTERSINDICIAL DE LES ILLES BALEARS ( STEI ), CENTRAL SINDICIAL INDEPENDIENTE Y DE FUNCIONARIOS ( CSIF )  
**ABOGADO/A:** LETRADO DE LA COMUNIDAD, ESTELA DEL MAR MARTINEZ CANCA, FRANCISCO LOBATO JIMENEZ , ANDRES CASTELL FELIU , ANA PEREZ MARTI

**Ilmos Sres:**

**D. Antoni Oliver Reus, presidente**

**D. Alejandro Roa Nonide**

**D. Víctor Manuel Casaleiro Ríos**

En Palma de Mallorca a 31 de marzo de 2021.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, formada por los Ilmos Sres. Magistrados que constan al margen, ha pronunciado la siguiente

## **S E N T E N C I A**

En la demanda de conflicto colectivo nº 5/2020 formalizada por la representación de la Unión Sindical Obrera de les Illes Balears cuyo letrado es D. Oscar Díaz Vilchez frente a la Consellería d'Educació Universitat i Recerca del Govern Balear representado por el letrado de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, siendo llamados el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) representado por la letrada D<sup>a</sup> Estela del Mar Martínez Canca, la Unión General de Trabajadores (UGT) representado por el letrado D. Francisco Lobato Jiménez, el sindicato de treballadors i treballadores intersindical de les Illes Balears representado por el

letrado D. José Luis Valdés Alias y la central sindical independiente y de funcionarios representado por la letrado D<sup>a</sup> Ana Pérez Martí.

Ha sido magistrado-Ponente el Ilmo Sr. D. Antoni Oliver Reus, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Que por la Unión Sindical Obrera de les Illes Balears representada por el letrado D. Oscar Díaz Vilchez se interpone demanda de conflicto colectivo contra la Consellería d'Educació Universitat i Recerca del Govern Balear representado por el letrado de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, así como igualmente interpuesta frente a los sindicatos de Comisiones Obreras (CCOO) representado por la letrada D<sup>a</sup> Estela del Mar Martínez Canca, la Unión General de Trabajadores (UGT) representado por el letrado D. Francisco Lobato Jiménez, el sindicato de treballadors i treballadores intersindical de les Illes Balears representado por el letrado D. José Luis Valdés Alias y la central sindical independiente y de funcionarios representado por la letrada D<sup>a</sup> Ana Pérez Martí solicitando se estime íntegramente la demanda y se declare que cada dos años el personal laboral fijo e interino estarán obligados a participar en el procedimiento de selección en las condiciones establecidas en el acuerdo.

**SEGUNDO.-** Por decreto de 14/10/20 se acordó admitir a trámite la demanda presentada por D. Oscar Díaz Vilchez notificándose a todas las partes y se ha señalado vista por video conferencia para el 3 de febrero a las 10.00 horas.

**TERCERO.-** Por el letrado D. Oscar Díaz Vilchez en representación de Unió Sindical Obrera de les Illes Balears se ha presentado escrito aclarando el hecho octavo y el suplico de la demanda solicitando que se dicte sentencia estimando íntegramente la demanda, y se declare que el personal laboral interino no deba de someterse al procedimiento de tria regulado en el punto 10.1 apartado c) y punto 13 párrafo cuarto del acuerdo de fecha 06 de marzo de 2020, condenando a las partes a estar y pasar por dicha declaración.

**CUARTO.-** Siendo el día y hora señalados para la celebración de los actos de conciliación y/o juicio asisten todas las partes mediante videoconferencia. Se celebró

el acto de la vista, realizando las oportunas alegaciones y practicada la prueba propuesta y admitida.

## HECHOS PROBADOS

Probado y así se declara:

1. El sindicato Unión Sindical Obrera (USO) plantea demanda de conflicto colectivo contra la Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca del Govern Balear y los sindicatos Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Sindicat de Treballadors i Treballadores Intersindical de les Illes Balears (STEI) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF).

2. El presente conflicto afecta a todas las personas trabajadoras que prestan servicios para la conselleria demandada con la categoría de Auxiliar Técnico Educativo (ATE) mediante contrato de trabajo de interinidad por vacante en los centros docentes educativos públicos de Mallorca, Ibiza y Menorca.

3. Se solicita en la demanda que se declare que el personal laboral interino afectado por el presente convenio no deba someterse al procedimiento de tría regulado en el punto 10.1 apartado c) y punto 13 párrafo cuarto del Acuerdo de fecha 6 de marzo de 2020.

Se invoca a tal fin lo establecido en la cláusula 4.1 del Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo con contrato de duración determinada

Se invoca también el artículo 15.6 ET en el que se prohíbe el trato desigual de los trabajadores temporales frente a los trabajadores indefinidos.

4. Obra en autos y se da por íntegramente reproducido el Acuerdo de fecha 6 de marzo de 2020.

En las cláusulas cuya inaplicación se pretende se establece lo siguiente:

Punto 10.1 c): Cada dos anys tot el personal laboral interí haurà de participar del procediment de tria, hi participaran al curs 2020/2021, 2022/2023 i successius si l'acord segueix vigent.

Punto 13 Párrafo cuarto: Cada dos anys el personal laboral interí estará obligat a participar de la tria. Això suposa que hi participaran per al curs 2020/2021; 2022/2023 i successius.

5. Por Resolución del secretario general de la Consejería de Educación, Universidad e Investigación de 12 de mayo de 2020, *se aplaza la entrada en vigor del Acuerdo entre los representantes de la Consejería de Educación, Universidad e Investigación y los representantes sindicales presentes en el Comité de Educación*

relativo al procedimiento de elección del puesto de trabajo donde prestarán los servicios el personal laboral de la categoría profesional de Auxiliar técnico/a educativo/a (ATE) de 6 de marzo de 2020, en atención a la situación de crisis sanitaria que afectaría a la actuación de la Comisión Técnica de Valoración prevista en aquel acuerdo para ejercer sus funciones; y previa negociación el día 28 de abril de 2020 con el Comité de Empresa de la Consejería de Educación Universidad e Investigación, se acordó:

1. *Aplazar para el curso 2021-2022 la entrada en vigor del Acuerdo entre los representantes de la Consejería de Educación, Universidad e Investigación y los representantes sindicales presentes en el Comité de Educación relativo al procedimiento de elección del puesto de trabajo donde prestarán los servicios el personal laboral de la categoría profesional de Auxiliar técnico/a educativo/a.*

2. *Limitar el procedimiento de elección para el curso 2020-2021 al personal de la categoría profesional de ATE, adscrito a un sector, que vea modificada la prestación del servicio respecto del curso 2019-2020 y al personal de la categoría profesional de auxiliar técnico/a educativo/a que voluntariamente quiera poner a disposición el centro o centros en los que presta servicio a la finalización del curso 2019-2020.*

3. *Establecer como orden de prelación para manifestar la preferencia donde prestar sus servicios para el curso 2020-2021, según el Acuerdo entre los representantes de la Consejería de Educación, Universidad e Investigación y los representantes sindicales presentes en el Comité de Educación relativo al procedimiento de elección del puesto de trabajo donde prestarán los servicios el personal laboral de la categoría profesional de Auxiliar técnico/a educativo/a (ATE) de día 6 de marzo de 2020. El personal laboral fijo se registrará por el baremo y listado del curso 2018-2019.*

4. *Adaptar el procedimiento de elección, siempre de acuerdo con las medias sociales y sanitarias vigentes, y con los medios técnicos y de personal que se puedan disponer.*

5. *Establecer el procedimiento siguiente de elección: (...)*”.

6. El personal ATE desarrolla su actividad de apoyo en relación a alumnos con necesidades especiales en los centros públicos docentes. El número de ATE necesarios en cada centro puede variar en función del número de alumnos con necesidades especiales.

7. Entre el colectivo de ATE que presta servicios para la Conselleria demandada los hay que tienen la condición de fijos de actividad permanente, otros ostentan la condición de fijos discontinuos y, finalmente, existe una bolsa de interinos.

8. Todos los ATE están distribuidos por sectores o zonas geográficas y dentro de cada zona se distribuyen entre los distintos centros en atención a las necesidades de cada uno de ellos. Sólo se convocan concursos de traslado entre zonas geográficas y la última convocatoria tuvo lugar el año 2016.

La distribución de los ATE dentro de cada zona geográfica se lleva a cabo en la forma establecida en el acuerdo que es objeto de impugnación en el presente conflicto colectivo. Con anterioridad la distribución se llevaba a cabo conforme a lo establecido en anteriores acuerdos muy similares al presente.

El procedimiento regulado en el acuerdo impugnado se inicia con la publicación de un listado de todos los centros públicos docentes que requieren de los servicios de ATE y todos los puestos de trabajo disponibles se integran en el procedimiento de tría.

Estarán disponibles dentro de cada zona geográfica todos los puestos de trabajo que respondan a nuevas necesidades de los centros y que con anterioridad no existían. También estarán disponibles aquellos puestos de trabajo que los trabajadores opten por dejar disponibles. Y estarán también disponibles. Por último, en aplicación de lo establecido en los puntos 10.1.c) y 13 del acuerdo, también estarán disponibles cada dos años los puestos de trabajo ocupados por personal interino, que necesariamente deberá participar en el procedimiento de tría con esa periodicidad.

Por contra, dejarán de estar disponibles los puestos de trabajo que ya no resulten necesarios en atención al número de alumnos con necesidades especiales de cada centro docente.

En coherencia con lo anterior, en el punto 10 del acuerdo se establece que en el procedimiento de tría dentro de cada sector o zona geográfica deberá participar el personal, con independencia de su carácter fijo o temporal, cuya actividad en un determinado centro ya no sea necesaria en atención a las necesidades del centro. También participará que el personal que voluntariamente quiera poner su puesto de trabajo a disposición. Y, por último, cada dos años deberá participar en el procedimiento el personal laboral interino.

Determinadas las plazas disponibles y el personal que debe participar en la tría se procederá a la asignación de plazas teniendo preferencia del personal fijo por el orden establecido en la correspondiente baremo y posteriormente el personal interino optará a la tría según el orden del bolsín del año 2016 o el que esté vigente.

9. El día 7 de agosto de 2020 se celebró acto de conciliación ante el TAMIB, instado el día 27 de julio de 2020, que finalizó sin acuerdo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO:** los hechos que se declaran probados no fueron objeto de controversia y en fase de alegaciones las partes manifestaron su plena conformidad sobre los hechos limitándose el debate a una cuestión estrictamente jurídica que pasamos examinar.

La parte demandante impugna el punto 10.1 apartado c) y punto 13 párrafo cuarto del Acuerdo de fecha 6 de marzo de 2020 que hemos dado por reproducido en los hechos probados invocando vulneración de lo establecido en la cláusula 4.1 del Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo con contrato de duración determinada. Se invoca también el artículo 15.6 ET

La representación de la Comunidad Autónoma se opone a la demanda alegando, en primer lugar, la potestad de autoorganización de las administraciones públicas. A tal fin se aduce que existe una amplia plantilla de trabajadores fijos y una bolsa de trabajo de empleados temporales igualmente amplia, lo que permite cubrir todas las necesidades por sectores o zonas geográficas, sin que el hecho de que una plaza en un centro concreto está ocupada por personal temporal le puede otorgar mejor derecho que al personal fijo que ha superado los procesos de selección de acuerdo con los principios constitucionales de acceso al empleo público.

En segundo lugar, se alega que la administración demandada lejos de imponer criterios concretos y no habiendo normativa específica en la materia ha dejado en manos de la negociación con la representación legal de los trabajadores el sistema de cobertura de puestos de trabajo en atención a las necesidades de cada centro.

En tercer lugar, no cabe predicar la igualdad entre situaciones diferentes como son la de los trabajadores fijos, que han participado en un proceso selectivo, y la de los temporales, que no han hecho más que participar en una bolsa de trabajo.

En cuarto lugar, se alega que no puede existir discriminación porque el proceso de elección de centro se produce dentro de cada zona geográfica por haberse así acordado por la representación de los trabajadores y esto significa que el personal temporal que ya no está cubriendo necesidades mantiene una situación de permanencia privilegiada en los puestos de trabajo del mismo sector. Se afirma aquí que las necesidades para con el alumnado suelen mantenerse de un año para otro dentro de cada sector.

Por último, se niega la vulneración de la cláusula 4 de la Directiva porque el proceso de elección de centro o, mejor dicho, el hecho de que los temporales deban participar cada dos años obligatoriamente en ese proceso y no los fijos no es una

condición de trabajo propiamente dicha, como lo son el salario, el derecho a los trienios, el derecho a disfrutar el mismo tipo de jornada, horarios, permiso, vacaciones y otras similares. Alega la parte que nos encontramos ante una circunstancia para organizar la prestación de servicio en el que debe participar el personal no fijo de manera obligatoria sin que tenga porque hacerlo el personal fijo, precisamente por ser fijo. La participación del personal temporal viene determinada por las necesidades del servicio.

Si no estamos ante una condición de trabajo no hay vulneración de la Directiva ni del artículo 15.6 ET.

Se añade que la obligación de participar en el proceso de elección implica, en el peor de los casos, un cambio de centro docente por la concurrencia con personal fijo, pero se mantiene la preferencia sobre el resto de trabajadores temporales dado que la bolsa de trabajo no se ha modificado desde 2016.

Los sindicatos codemandados se opusieron también a la demanda adhiriéndose a los argumentos de la administración demandada.

**SEGUNDO.** Para resolver la cuestión conviene hacer algunas puntualizaciones que permiten descartar algunas de las alegaciones de la representación de la Comunidad Autónoma.

Parece ser, según se alega en la contestación a la demanda, que las necesidades de los centros no varían en gran medida de un año para otro. En todo caso, cuando en un centro docente es necesario menos personal ATE el trabajador afectado deberá participar en el correspondiente proceso de tría. Por contra, cuando se incrementa la necesidad de personal ATE aparecerán nuevos puestos de trabajo de cara al proceso de tría.

Ambas cosas pueden afectar por igual a trabajadores fijos o temporales y de cara a la asignación de los puestos de trabajo disponibles no se pone en duda por la parte demandante que los fijos gocen de prioridad tal como se establece en el acuerdo.

También quedan disponibles las plazas que voluntariamente dejen los trabajadores fijos o temporales, pues aquí tampoco el acuerdo distingue. Pero, también para cubrir estas plazas gozarán de prioridad los fijos y ello tampoco es impugnado por la parte demandante.

Hasta aquí nos encontramos con un procedimiento por el que se regula la determinación de plazas disponibles y su cobertura por necesidades del servicio o por el reconocimiento para todos los trabajadores, tanto fijos como temporales, del

derecho de poner su puesto de trabajo en un centro determinado a disposición del procedimiento de tría con la finalidad de optar a otro centro. En este proceso, como hemos dicho, gozan de prioridad los trabajadores fijos sin que ello sea puesto en tela de juicio por la parte demandante.

Lo que se impugna por la parte demandante es la obligatoriedad de todos los trabajadores interinos, y solo de los interinos, de poner sus puestos a disposición del procedimiento de tría cada dos años con independencia de las necesidades del servicio. Y como, tal como hemos dicho, en el procedimiento de tría gozan de preferencia los trabajadores fijos aquella obligatoriedad se traduce en la obligación de los trabajadores interinos de poner sus puestos de trabajo a disposición de los fijos cada dos años, pasando ellos a ocupar los puestos de trabajo que queden vacantes después de que los fijos hayan cubierto las plazas disponibles.

Este último mecanismo no responde a necesidades del servicio, ni tampoco a un derecho de poner las plazas a disposición de manera voluntaria, que se reconoce por igual a todos los trabajadores. Se trata de un mecanismo que favorece a los trabajadores fijos frente a los temporales para que aquellos puedan cambiar de puesto de trabajo más allá de los supuestos en que el anterior puesto de trabajo desaparece por necesidades del centro. Dicho de otro modo, cada dos años, los trabajadores fijos podrán desplazar a los temporales interinos de sus puestos de trabajo, sin circunstancias objetivas que lo justifiquen, tratándose de una circunstancia ciertamente anómala en tanto que no prevista legalmente.

El interino por vacante tiene derecho a seguir ocupando su plaza en tanto que no sea cubierta por sistemas reglamentarios y aunque, sin duda, las necesidades del servicio pueden justificar un cambio de puesto de trabajo, lo que no encuentra amparo legal es que los trabajadores interinos por vacante puedan ser desplazados de sus puestos de trabajo para ser ocupados por trabajadores fijos al margen de todo proceso de traslado y por simple conveniencia de estos últimos. Lo cierto es que no se convocan concursos de traslado dentro de cada zona o sector geográfico y los cambios de puesto de trabajo se materializan por el procedimiento regulado en el acuerdo que se impugna en el presente conflicto colectivo.

Este peculiar sistema de movilidad no es lo único anómalo. Se afirma en la contestación a la demanda que la plantilla de trabajadores fijos es tan amplia como la de trabajadores interinos, lo cual constituye un claro abuso de la contratación temporal, máxime cuando en la contestación a la demanda se cita como último proceso selectivo para la cobertura de vacantes con carácter fijo el que tuvo lugar en el año 2011 y la última convocatoria para integrarse en la bolsa de personal laboral no permanente la del año 2016.

Existe, por tanto, una situación en la que se viene manteniendo a una gran parte de la plantilla en situación precaria, hasta el punto de que cada dos años



deben poner sus puestos de trabajo a disposición de los trabajadores con contrato fijo. Se afirma en la contestación a demanda que ello se justifica porque este personal ha superado las correspondientes pruebas selectivas, pero lo cierto es que parece que no se han convocado pruebas selectivas en los últimos diez años y se ha optado por mantener una amplia bolsa de personal con contrato temporal.

La falta de convocatorias de procesos selectivos para la cobertura de las plazas que vienen siendo ocupadas por trabajadores interinos aboca a una realidad con trabajadores de primera y trabajadores de segunda que realizan el mismo trabajo. Esto no se justifica por el hecho de que los trabajadores fijos hayan superado un proceso selectivo de acceso al empleo público y los interinos solamente un proceso selectivo de acceso a una bolsa de trabajadores temporales.

Llegados a este punto no está de más recordar la STC 149/2017, de 18 de diciembre, en la que se declara que *no resulta compatible con el artículo 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” (STC 104/2004, de 28 de junio, FJ 6). Así, no es dable identificar a estos últimos como los que tienen un “estatuto de trabajador pleno” en la empresa, en contraposición a los primeros, entendidos como aquellos que poseen un “estatuto más limitado o incompleto”, siendo claro que “tanto unos como otros gozan de la fijeza que se deriva de las estipulaciones de su contrato de trabajo respecto de su duración y de las disposiciones legales que regulan sus causas de extinción, y que tanto unos como otros pertenecen durante la vigencia de su contrato a la plantilla de la empresa para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas” (STC 104/2004, de 28 de junio, FJ 6).*

*En otras palabras, la modalidad de la adscripción temporal o fija a la empresa no puede, por sí misma, justificar el distinto tratamiento de esos dos grupos de trabajadores, ya que su impacto o resultado destruye la proporcionalidad derivada de la duración de los respectivos contratos, y haría de peor condición artificialmente a quienes ya lo son por la temporalidad de su empleo (STC 177/1993, de 31 de mayo, FJ 3). En suma, cualquier excepción al criterio de igualdad expuesto, entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos comparables, debe estar fundada en razones objetivas.*

Se acepta que el sistema de tría no tiene claro soporte normativo, pero que queda perfectamente avalado por haberse establecido a propuesta de los representantes de los trabajadores. La alegación nos parece inocua, pues la existencia de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores no

descarta por sí misma y en todo caso toda vulneración de derechos fundamentales o de derecho ordinario.

La demanda se fundamenta en la vulneración de la cláusula 4.1 de la Directiva 99/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo marco CES, UNICE y CEEP sobre el trabajo con contrato de duración determinada, en la que se establece lo siguiente:

*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.*

Se invoca también vulneración el artículo 15.6 ET en el que se establece lo siguiente:

*Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.*

*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, esta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación.*

Para resolver la cuestión que se nos plantea debemos establecer ante todo si el derecho de los trabajadores a desarrollar su actividad en un determinado puesto de trabajo constituye una condición laboral y en caso de llegar a una respuesta afirmativa habremos de resolver si el distinto trato que en este punto reciben los trabajadores los fijos y los interinos afectados por el presente conflicto está justificado por razones objetivas.

Como se recuerda en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto c-596/14) en relación con el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su

*empresario (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 35, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 25).*

En la misma sentencia se declara que *habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de éste debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencias de 13 de septiembre de 2007 Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 24).*

A juicio de la sala, la asignación y desarrollo de la actividad correspondiente a un determinado puesto de trabajo es una condición de trabajo directamente relacionada con la prestación de servicios. Piénsese que existen muchas circunstancias ligadas al puesto de trabajo, tanto al espacio físico como a la actividad desarrollada por mucho que el tipo de funciones sean las mismas, pues en un puesto de trabajo su realización puede resultar más onerosa que en otros y esta es una situación que puede cambiar de un año para otro. Es, sin duda, esta diferencia entre las condiciones de unos y otros puestos de trabajo lo que puede llevar a un trabajador fijo a poner voluntariamente su plaza a disposición del procedimiento de tría para poder optar otra plaza. Y nada puede objetarse a esta decisión salvo cuando implica desplazar de su puesto de trabajo a un trabajador interino, que tiene derecho a ocupar la plaza vacante para la que ha sido contratado.

Cuando decimos que la asignación a un puesto de trabajo es una condición laboral no afirmamos que el cambio de puesto de trabajo suponga en todo caso una modificación sustancial de condiciones de trabajo que requiera seguir el trámite del artículo 41 ET, lo único que afirmamos es que nos encontramos ante una condición de trabajo.

Partiendo, por tanto, de que nos encontramos ante una condición de trabajo, lo que debemos resolver es si la obligación de los trabajadores interinos y sólo de los interinos de poner sus puestos de trabajo cada dos años a disposición de un procedimiento de tría en el que gozan de preferencia los trabajadores fijos está justificada por razones objetivas. Y a esto no podemos dar una respuesta afirmativa.

Como ya hemos dicho más arriba, la puesta a disposición de los puestos de trabajo por variación en el número de alumnos o de manera voluntaria no ofrece problemas, aunque sólo sea porque se trata de algo que afecta por igual a los trabajadores fijos y a los interinos.

Ahora bien, la obligación de los interinos de poner sus puestos de trabajo a disposición de los trabajadores fijos que quieran optar a ellos nos parece un trato diferenciado que no se justifica en razones objetivas sino por el simple interés de los trabajadores fijos de poder cambiar su puesto de trabajo cada dos años al margen de todo proceso de traslado y de las circunstancias del servicio.

Debemos advertir que esta es una circunstancia perfectamente compatible con la legalidad cuando se produce en el marco de un proceso reglado de traslado, lo que determina la extinción del contrato de trabajo de interinidad y la obligación de trabajador fijo de permanecer en el nuevo centro de trabajo hasta la convocatoria de un nuevo proceso de traslado o hasta que concurran circunstancias objetivas relacionadas con el número de alumnos que justifiquen la modificación del puesto de trabajo.

Podríamos aceptar que, incluso, que en aquellos supuestos en que un trabajador fijo se ve obligado a participar en el procedimiento de tría por una variación en el número de alumnos en el centro que prestaba servicios pudiera optar a cualquiera de las plazas ocupadas por trabajadores interinos, pero lo que nos parece un trato absolutamente injustificable es que cada dos años los trabajadores fijos puedan voluntariamente cesar en sus puestos de trabajo para pasar a ocupar el puesto de trabajo que venía ocupando un interino. Máxime cuando los trabajadores interinos no pueden salir de su situación de interinidad por falta de convocatoria de pruebas selectivas.

En consecuencia, se estima la demanda

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, esta sala en nombre del Rey por la autoridad que nos confiere la Constitución.

## **FALLAMOS**

Se estima la demanda formulada por Unión Sindical Obrera de las Illes Balears (USO) contra la Conselleria d'Educació Universitat i Recerca del Govern Balear y los sindicatos Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Sindicat de Treballadors i Treballadores Intersindical de les Illes Balears (STEI) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y se declara el derecho del personal laboral interino afectado por el presente conflicto colectivo a no someterse al procedimiento de tría regulado en el punto 10.1 apartado c) y 13 párrafo cuarto del Acuerdo de fecha 6 de marzo de 2020 cuya impugnación

constituye el objeto del presente conflicto y se condena todos los demandados a estar y pasar por la anterior declaración.

### ADVERTENCIAS LEGALES

Hágaseles saber a los litigantes, sirviendo para ello esta misma orden, que contra la presente sentencia pueden, si a su derecho conviene, interponer **recurso de casación**, que se preparará ante esta Sala dentro de los **CINCO DÍAS** siguientes a la notificación de esta sentencia de conformidad a lo dispuesto en el artículo 208 de la Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social; preparación que podrá efectuarse por escrito, por comparecencia o por mera manifestación de la parte, conforme dicho precepto establece. Teniendo en cuenta además la regulación que para dicho recurso de casación se establece en los artículos 205 al 217 del referido texto legal.

Advirtiéndose que todo el que sin tener la condición de trabajador, causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social y por el recurrente que no goce del beneficio de justicia gratuita, que prepare recurso de casación deberá efectuar un depósito de seiscientos euros (600 euros) en la cuenta que esta Sala tienen abierta en el Banco de Santander, de la Avda. Jaime III, nº 17 de Palma de Mallorca (Baleares) número 0446-0000-66-0005-20. Conforme se exige en el artículo 229 de la L.R.J.Social. De efectuarse el ingreso por medios electrónicos, deberá llevar a término en la cuenta del Banco de Santander IBAN ES55-0049-3569-92-0005001274).

Se advierte igualmente que deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 10/2012 de 20 de noviembre (BOE 280/2012) y en la Orden HAP/2662/2012 de 13 de diciembre del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (BOE 301/2012) en cuanto al pago de la Tasa que corresponda.

Igualmente deberá consignar, en su caso, las cantidades a cuyo pago hubiese sido condenado. Acreditándolo ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso, mediante la presentación del oportuno resguardo justificativo. Pudiéndose sustituir la consignación en metálico del importe de la condena por el aseguramiento mediante aval bancario indefinido en el que habrá de constar la responsabilidad solidaria del avalista. Todo ello de conformidad al artículo 230 de dicho texto.

Guárdese el original de esta sentencia en el libro correspondiente y líbrese testimonio para su unión al Rollo de Sala, y firme que sea, devuélvase los autos al Juzgado de procedencia junto con certificación de la presente sentencia y archívense las presentes actuaciones.



Así por ésta nuestra sentencia, definitivamente juzgando lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

DILIGENCIA DE PUBLICACION.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el día de la fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado – Ponente que la suscribe, estando celebrando audiencia pública y es notificada a las partes, quedando su original en el Libro de Sentencias y copia testimoniada en el Rollo.- Doy fe.