



JDO. DE LO SOCIAL N. 3
MURCIA

SENTENCIA: 00284/2025

UNIDAD PROCESAL DE APOYO DIRECTO

AVDA.DE LA JUSTICIA S/N - CIUDAD DE LA JUSTICIA - FASE I - CP. 30011-MURCIA -DIR3:J00001065
Tfno: 968229100
Fax: 968817175
Correo Electrónico: social3.murcia@justicia.es

Equipo/usuario: ASN

NIG: 30030 44 4 2023 0003437
Modelo: N02700 SENTENCIA

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000380 /2023

Procedimiento origen: /
Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: -----
ABOGADO/A: -----
DEMANDADO/S D/ña: AYUNTAMIENTO DE YECLA AYUNTAMIENTO DE YECLA
ABOGADO/A: -----

En Murcia, a 4 de noviembre de 2025.

S E N T E N C I A

Vistos en juicio oral y público por el Iltmo. Sr. D. -----
-----, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social número Tres
de Murcia, los presentes autos nº 380/2023 sobre reclamación de
cantidad y derecho (antigüedad), seguidos a instancia de D^a. -----
-----, representada por el Letrado D. -----
-----, contra el AYUNTAMIENTO DE YECLA, asistido por la Letrada D^a.
-----, se procede, EN NOMBRE DE S. -- --
---, a dictar la presente resolución.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. La parte actora presentó ante este Juzgado la demanda
que encabeza las presentes actuaciones y, admitida a trámite, se
señaló para la celebración del juicio el día 3 de noviembre del
presente año, el cual tuvo lugar con sujeción a lo establecido en la





Ley de Procedimiento Laboral, con el resultado que consta en la grabación realizada en el sistema "Fidelius".

SEGUNDO. En la tramitación de este procedimiento se han observado las formalidades legales pertinentes.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. D^a. -----, con dni 29.069.465-H, viene prestando servicios para el Ayuntamiento de Yecla con una antigüedad desde el 2 de febrero de 2009, con la categoría profesional de Trabajadora Social Grupo A2, Nivel de Complemento de Destino consolidado de Nivel 21 y retribución mensual con prorrata de pagas extraordinarias de 2.464,77 € y diaria de 82,15 €.

SEGUNDO. La demandante, mediante acuerdos de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Yecla de 12/07/2016; 20/06/2017; 9/10/2018; 8/10/2019, 3/11/2020 y 5/08/2021, ha desempeñado en comisión de servicios el puesto de trabajo de Coordinadora/Directora del Centro Municipal de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Yecla, el cual tiene atribuido en la Relación de Puestos de Trabajo de dicha Entidad Local, el nivel 24 de Complemento de Destino, desde el 16/07/2016 hasta el 5/11/2022, fecha esta última en que cesó en la comisión de servicios y se reincorporó al puesto de trabajadora social Nivel 21 de Complemento de Destino el 6/11/2022, por Acuerdo de la Junta Local de Gobierno del Ayuntamiento de Yecla de 11/10/2022.

TERCERO. Mientras la demandante desempeñó en comisión de servicios puesto de nivel 24 de Complemento de Destino, hasta el 5/11/2022, se le retribuyó por el Ayuntamiento de Yecla mensualmente la diferencia entre el nivel de complemento de destino 24 y el 21,



no abonándole la diferencia retributiva entre ambos niveles desde el 6/11/2022.

CUARTO. La actora solicitó en fecha 13 de enero de 2023 solicitud ante el Ayuntamiento de Yecla por la que se le declarase consolidado el grado personal correspondiente a nivel 24 de Complemento de Destino, retribuyéndole con arreglo a nivel 24 CD convalidado desde el 06/11/2022, reclamando la diferencia retributiva del nivel 24 de Complemento de Destino y el Nivel 21 del 06/11/2022 al 31/12/2022, que en aquel momento ascendían a 261,70 €, así como las diferencias que se devengasen en lo sucesivo hasta el reconocimiento del grado personal Nivel 24 de Complemento de Destino y su regularización en nómina.

QUINTO. La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Yecla, mediante resolución de fecha 7 de marzo de 2023, desestima la solicitud por considerar no haber accedido por procedimiento selectivo al puesto de trabajo desempeñado en comisión de servicios de nivel 24 CD.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 97.2 de la LRJS, se pone de manifiesto que los hechos declarados probados encuentran su base en la documental aportada por las partes y el expediente administrativo, y conforme a las reglas de la sana crítica.

SEGUNDO. Solicita la demandante la consolidación del nivel 24 CD al haber desempeñado durante más de dos años el puesto de trabajo de Coordinadora/Directora de Servicios Sociales en el Ayuntamiento de Yecla de conformidad con el artículo 21.1.d) de la Ley 23/1984, de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública,



artículo que exige dos años continuados o tres años discontinuos para consolidar el grado personal.

El Ayuntamiento se opone por cuanto la demandante no accedió a la comisión de servicio como coordinadora de servicios sociales mediante un procedimiento selectivo, por lo tanto, sostiene que no se han llevado a cabo los requisitos del artículo 70.6 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado. dicho artículo dice que "Una vez consolidado el grado inicial y sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 2 de este artículo, el tiempo prestado en comisión de servicios será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel."

TERCERO. La cuestión que se plantea es determinar si la trabajadora demandante, personal laboral fijo del Ayuntamiento de Yecla, tiene derecho a consolidar, por haber desempeñado el puesto durante más de dos años, el nivel 24 del complemento de destino con el consiguiente reconocimiento de los derechos económicos inherentes a tal consolidación,

Para resolver los extremos planteados en la censura jurídica, hemos de partir de los hechos relevantes que han resultado acreditados. La actora ha desempeñado en comisión de servicios el puesto de trabajo de Coordinadora/Directora del Centro Municipal de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Yecla desde el 16/07/2016 hasta el 05/11/2022, pasando a partir del 06/11/2022 a incorporarse al puesto de trabajadora social Nivel 21 de Complemento de Destino. Por Resolución de fecha 7 de marzo de 2023, de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Yecla, se desestima la solicitud presentada por la trabajadora sobre reconocimiento de grado personal consolidado nivel 24.



El Convenio Colectivo de Trabajo para el Ayuntamiento de Yecla, establece en su artículo 3.2 que "en todo lo no previsto por el presente Convenio regirá subsidiariamente el Estatuto de los Trabajadores, las Leyes y disposiciones legales de carácter general para todas las actividades".

El artículo 24 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) contempla las retribuciones complementarias el personal funcionario, formadas por la progresión alcanzada dentro del sistema de carrera administrativa, la especial dificultad técnica, responsabilidad etc., del puesto de trabajo o de las condiciones en que se desarrolle su trabajo, el grado de interés, iniciativa o esfuerzo en el desempeño y los servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo.

A ello se añade que el artículo 27 contempla la retribución del personal laboral para lo que se remite a la legislación laboral, convenio colectivo y contrato de trabajo.

El objeto del procedimiento es el derecho a un complemento derivado de las características del puesto de trabajo y no de la progresión personal dentro de la Administración.

El Tribunal Supremo en la sentencia dictada por el Pleno el 2 de abril de 2018 (r. de casación nº 27/2017), declaró el derecho del personal indefinido no fijo a la promoción profesional en igualdad de condiciones que el personal fijo. Razonó la sala: La Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692), sobre empleos de duración determinada, garantiza la no discriminación entre los trabajadores de duración determinada y los fijos comparables, entendiendo por los primeros aquellos cuya vinculación profesional incorpora una finalización determinada por condiciones objetivas (fecha, realización obra o servicio, hecho o acontecimiento). La equiparación de derechos se edifica desde la dicotomía conceptual apuntada; desde tal perspectiva se comprende que a quienes son indefinidos no fijos se



les considere como temporales, puesto que de ese modo se permite el contraste (con quien sea comparable) y queda garantizada la equiparación de derechos.....B) El artículo 15.6 ET equipara los "derechos" de ambos colectivos, salvo en materia de extinción contractual, materia ajena a este conflicto.

Con menor intensidad, la Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692) preconiza la igualdad en las "condiciones de trabajo". Entre éstas aparecen, por ejemplo, las que afectan al salario o a las funciones (STJUE de 11 de noviembre de 2015 (TJCE 2015, 245), C-422/14, -----) y a la promoción interna (STJUE de 8 de septiembre de 2011, C-177/10 (TJCE 2011, 255), Rosado).

No resulta compatible con el artículo 14 CE (RCL 1978, 2836) un tratamiento -ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo- que configure al personal laboral de la administración como colectivo en una posición de segundo orden en relación con el personal funcionarial. Así, no es dable identificar a estos últimos como los que tienen un "estatuto de trabajador pleno" en la Administración, 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 Administración para la que prestan sus servicios, sin que resulte admisible ninguna diferencia de tratamiento que no esté justificada por razones objetivas.

En otras palabras, la modalidad de la adscripción temporal o fija a la Administración 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 artificiosamente a quienes ya lo son por la temporalidad de su





empleo (STC 177/1993, de 31 de mayo (RTC 1993, 177), FJ 3). En suma, cualquier excepción al criterio de igualación expuesto, entre el personal laboral de la Administración y los que han accedido a través de un procedimiento selectivo.

Uno de los derechos básicos de todo trabajador es el de su promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad (art. 4.2.b) ET).

Por su lado, el artículo 14.c) del EBEP dispone que los empleados públicos tienen derecho 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. Por tanto, solo en la medida en que la participación en este tipo de procesos vulnere los referidos principios habría que excluir de ellos al colectivo afectado por el conflicto.

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, sobre Medidas para la Reforma de la Función Pública y el Reglamento General para el ingreso del personal de la Administración General del Estado, son de aplicación supletoria en la Administración Local como establece cada una de ellas en sus respectivos artículos.

La remisión expresa a la regulación convencional para el personal laboral lleva a la consolidación conforme con la legislación de función pública, que necesariamente debe interpretarse en el sentido de exigir dos años de desempeño continuado o tres con interrupción, dado que al personal laboral no puede exigirse, como sí al funcionario, la superación de un proceso selectivo entendido como el sistema de acceso limitado a éstos. Se requiere un tiempo de permanencia en el puesto, que la actora cumple al no haberse acreditado otra cosa, a la vista de lo que se declara probado en el hecho 1º.



Incluso en la jurisdicción contencioso-administrativa se reconoce el derecho a la consolidación del grado en los términos del artículo 70.2 del Reglamento General, al funcionario interino que por definición no es definitivo.

Así la sentencia dictada por el Tribunal Supremo el 7 de noviembre de 2018 (r. de casación n 1781/2017) en la que acoge la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la interpretación de la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de la que recuerda dice: "Así las cosas, recordemos tan sólo que dicha cláusula, bajo el epígrafe "Principio de no discriminación", dispone en su apartado 1 que "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". A lo que es de añadir que el grado personal y sus efectos jurídicos han de ser incluidos en el ámbito o en el concepto de "condiciones de trabajo" que utiliza la cláusula transcrita, pues así resulta de las SSTJUE, entre otras, de 13 de septiembre de 2007 (TJCE 2017, 229), Del Cerro Alonso, C-307/05, apartado 47; 22 de diciembre de 2010 (TJCE 2010, 414), Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, apartados 50 a 58; 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, apartado 35; y 13 de marzo de 2014 (TJCE 2014, 101), Nierodzik, C-38/13, apartado 25; o del auto de la Sección Segunda de ese Tribunal de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, apartados 38, 39, 45, 52 y 54; y, en fin, de la idea reiterada en su jurisprudencia según la cual todo aspecto vinculado al "empleo" como equivalente a la relación laboral entre un trabajador y su empresario debe quedar integrado en el concepto de "condiciones de trabajo".

También debe recordarse lo que el TJUE afirma con reiteración: para apreciar si los trabajadores realizan un trabajo idéntico o similar, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de



factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (SSTJUE de 18 de octubre de 2012 (TJCE 2012, 292), Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, apartado 42, y de 14 de septiembre de 2016 (TJCE 2016, 111), De Diego Porras, C- 596/14 , apartado 40).

En consecuencia, la demandante y como se declara probado la actora presta sus servicios para el Ayuntamiento de Yecla como personal laboral desde el año 2009, si bien, entre el 16/07/2016 y el 05/11/2022 desempeñó en comisión de servicios el puesto de trabajo de Coordinadora/Directora, puesto reservado a funcionario público que tiene atribuido un Nivel 24 de Complemento de Destino. Por tanto, lleva prestando servicios en una plaza que tiene asignado el nivel de complemento de destino 24, desde hace más de dos años de manera ininterrumpida, con lo que se cumple con lo dispuesto en el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado que se de aplicación supletoria a la Administración Local, lo que lleva a la estimación de la demanda.

En cuanto a la reclamación de cantidad, y que fue actualizada en la vista a la suma de 5.545,98 € a octubre de 2025, por la diferencia del complemento de destino de Nivel 24 consolidado, y el Nivel 21 que la demandante tiene reconocido desde el 06/11/2022, y respecto del que por la demandada no se ha manifestado oposición alguna, procede su estimación.

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

F A L L O

Que estimando la demanda interpuesta por D^a. -----
-----, contra el AYUNTAMIENTO DE YECLA, declaro que D^a.
----- ha consolidado el Grado Personal del
Nivel 24 de Complemento de Destino, condenando al Ayuntamiento a
estar y pasar por dicha declaración, y a retribuirle con arreglo a





dicho Nivel 24, con efectos desde el 6/11/2022, abonándole las diferencias salariales entre el Nivel 24 de Complemento de Destino y el Nivel 21 desde 6/11/2022 a 30/4/2023, en cuantía de 5.545,98 € más las que se devenguen hasta el reconocimiento del nivel 24 CD y su total regularización en nómina, más los intereses legales.

Incorpórese la presente sentencia al libro correspondiente, expídase testimonio para su unión a los autos, y hágase saber a las partes que contra ella cabe recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, recurso que habrá de anunciarse ante este Juzgado en el plazo de cinco días a contar desde el siguiente al de la notificación de esta resolución. En cuanto a la condenada al pago, para hacer uso de este derecho deberá ingresar las cantidades a que el fallo se contrae, así como un depósito de 150,25 euros, en la cuenta de consignaciones y depósitos de este Juzgado.

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

PUBLICACION.- La presente resolución ha sido leída y publicada en audiencia pública por el mismo juez que la dicta en el día de la fecha. Doy fe.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

