

NOTA SOBRE LOS ASPECTOS DESTACADOS DE LA JURISPRUDENCIA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVA RECIENTE SOBRE EL PERSONAL ESTATUTARIO SANITARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

*Pablo Lucas Murillo de la Cueva
Magistrado del Tribunal Supremo
Catedrático de Derecho Constitucional*

SUMARIO: 1. La jubilación forzosa por edad y la permanencia en activo tras los 65 años. 2. La virtualidad del Plan de Ordenación de Recursos Humanos. 3. Supuestos planteados en casación. 4. El reconocimiento del derecho a la carrera profesional horizontal del personal estatutario interino.

RESUMEN

La jurisprudencia última sobre el personal estatutario sanitario de los Servicios de Salud se ha centrado casi exclusivamente en torno a la interpretación que se ha de dar al artículo 26.2 del Estatuto Marco al resolver sobre las solicitudes de permanencia en activo más allá de los 65 años de edad y al papel que juega al respecto el Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Igualmente, ha reconocido al personal estatutario no fijo el derecho a la carrera profesional.

PALABRAS CLAVE

jubilación forzosa, permanencia en activo, Plan de Ordenación de Recursos Humanos, carrera horizontal.

1. LA JUBILACIÓN FORZOSA POR EDAD Y LA PERMANENCIA EN ACTIVO TRAS LOS 65 AÑOS

El Tribunal Supremo ha tenido que abordar en los últimos años diversos problemas relacionados con prolongación del servicio de activo de los empleados públicos más allá de la edad de 65 años en que está fijada la jubilación forzosa y hasta los setenta años de edad. Aunque ha habido casos que se han suscitado a propósito de la regulación establecida por el artículo 67 del Estatuto Básico del Empleado Público, la litigiosidad principal se ha producido en torno a la aplicación del artículo 26.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

Inicialmente, el enfoque vino condicionado por el tratamiento dado a la jubilación forzosa por edad por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, a partir de la modificación de su artículo 33 por el artículo 107 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre. Mientras su redacción original se limitaba a establecer que la jubilación forzosa se declararía de oficio al cumplir el funcionario la edad de sesenta y cinco años, la nueva, la que entró en vigor el 1 de enero de 1997, pasó a disponer:

“La jubilación forzosa de los funcionarios públicos se declarará de oficio al cumplir los sesenta y cinco años de edad.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, ***tal declaración no se producirá hasta el momento en que los funcionarios cesen en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente prolonguen su permanencia en la misma hasta, como máximo, los setenta años de edad.*** Las Administraciones Públicas dictarán las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio de este derecho.

De lo dispuesto en el párrafo anterior quedan exceptuados los funcionarios de aquellos cuerpos y escalas que tengan normas específicas de jubilación”.

Es decir, el legislador reconoció a los funcionarios públicos el derecho a permanecer en activo hasta los setenta años de edad. Y ese régimen se mantuvo y fue aplicado por los tribunales hasta que entró en vigor el Estatuto Básico del Empleado Público.

La forma de aproximarse a esta cuestión varió pues su artículo 67 establece:

“Artículo 67. Jubilación.

1. La jubilación de los funcionarios podrá ser:

- a) Voluntaria, a solicitud del funcionario.
- b) Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
- c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad.

No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, ***se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad.*** La Administración Pública competente ***deberá de resolver de forma motivada*** la aceptación o denegación de la prolongación.

De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación.

4. Con independencia de la edad legal de jubilación forzosa establecida en el apartado 3, la edad de la jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social será, en todo caso, la que prevean las normas reguladoras de dicho régimen para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad”.

En este precepto, si dejamos ahora al margen las previsiones relativas a la jubilación voluntaria y a la que tiene lugar por incapacidad, así como las relativas al régimen de acceso a la pensión de jubilación, observaremos que ya no es posible identificar, como sí se podía advertir en el artículo 33 de la Ley 30/1984 modificado, un derecho del funcionario a permanecer en activo una vez cumplidos sesenta y cinco años de edad. No obstante, sí le reconoce la facultad de solicitar la permanencia hasta los setenta años. La remisión del párrafo segundo de su apartado 3 a la legislación de las Comunidades Autónomas no impide que, de no producirse esa legislación, los funcionarios interesados ejerzan la facultad que el Estatuto Básico les confiere.

Y, aunque de este no resulta la obligación de la Administración de aceptar la permanencia en activo del que la pide, desde el momento en que ha de resolver motivadamente la solicitud que se le presente en ese sentido, deberá identificar una causa legal

suficiente y concreta, no genérica y desvinculada de las circunstancias del caso, que impida acceder a ella. Precisamente, ante la falta de razones de ese tipo, la jurisprudencia ha sido proclive a acoger las pretensiones de los empleados públicos a los que se les negó la permanencia en activo desde los sesenta y cinco años y hasta los setenta [sentencias de 16 de diciembre de 2015 (casación n.º 2193/2014) y de 4 de noviembre de 2015 (casación n.º 3014/2014)]. Y ha establecido, también, que el silencio frente a solicitudes de mantenerse en activo más allá de esa edad tiene carácter positivo [sentencia n.º 25/2018, de 15 de enero (casación n.º 2934/2015)].

Debe tenerse en cuenta que no es necesaria una previsión legal para reconocer a los interesados la facultad de pedir. Esta cabe siempre, aunque solamente sea porque la ampara el derecho fundamental de petición reconocido por el artículo 29 de la Constitución. Por tanto, si el legislador ha previsto expresamente esa facultad de los empleados públicos de solicitar la permanencia en activo más allá de los sesenta y cinco años de edad, esto significa --debe significar-- algo más que habilitar la sola petición. Ha de suponer un principio, un inicial reconocimiento de esa pretensión. Por eso, como veremos, la jurisprudencia ha visto un “derecho debilitado” en la formulación normativa de los artículos 26.2 de la Ley 55/2003 y 67.3, párrafo segundo, del Estatuto Básico del Empleado Público ya que, si bien este último traza un marco de decisión diferente para la Administración, coincide con aquella en el inicial reconocimiento de la pretensión del interesado.

Recordemos que esa expresión --derecho debilitado-- a la que ha recurrido la jurisprudencia se utilizó a mediados del siglo pasado por la doctrina administrativista italiana --habló del *diritto affievolito*-- para calificar la transformación experimentada por el derecho subjetivo que cede ante el interés público. El caso más claro es el del derecho de propiedad privada objeto de expropiación forzosa que muta en el derecho a su valor, al justiprecio.

Según se advierte con facilidad, no es igual la situación en que se encuentra el propietario frente a la expropiación o, en general, el titular de un derecho subjetivo que ha de ceder frente al interés público, que la del empleado público que quiere continuar en activo una vez cumplida la edad de la jubilación forzosa. No obstante, sí tienen en común ambas la presencia de una posición jurídica subjetiva en proceso de transformación.

No cuesta trabajo advertir, por lo demás, que el Estatuto Marco se sitúa en un plano más próximo al interés del personal estatutario interesado en continuar en activo más allá de los sesenta y cinco años que la solución introducida por el artículo 67.3 del Estatuto Básico del Empleado Público. En realidad, está a medio camino entre esta última y la adoptada en 1996 por el artículo 33 de la Ley 30/1984.

En efecto, el artículo 26.2 de la Ley 55/2003 establece:

“Artículo 26. Jubilación.

1. La jubilación puede ser forzosa o voluntaria.
2. La jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad de 65 años.

No obstante, ***el interesado podrá solicitar voluntariamente prolongar su permanencia en servicio activo hasta cumplir, como máximo, los 70 años de edad, siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. Esta prolongación deberá ser autorizada por el servicio de salud correspondiente, en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos.***

3. Procederá la prórroga en el servicio activo, a instancia del interesado, cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, le resten seis años o menos de cotización para causar pensión de jubilación.

Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación, sea cual sea el importe de la misma, y su concesión estará supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

4. Podrá optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, el personal estatutario que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social.

Los órganos competentes de las comunidades autónomas podrán establecer mecanismos para el

personal estatutario que se acoja a esta jubilación como consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos”.

Si dejamos también aquí al margen las prescripciones relativas a la jubilación voluntaria y a la cotización necesaria para causar pensión, podemos comprobar que en el texto destacado en negrita se faculta al interesado para pedir la permanencia en activo hasta los setenta años de edad, supuesto que cuenta con la capacidad funcional correspondiente. Igualmente, podemos constatar, como hemos resaltado en negrita, que el Servicio de Salud habrá de autorizarla en función de las necesidades de la organización articular en el marco de los Planes de Ordenación de los recursos humanos.

Por tanto, aunque la jubilación forzosa se produce al cumplir los sesenta y cinco años, la regla que la impone no tiene carácter definitivo, pues puede encontrar la excepción que contempla el párrafo 2 del artículo cuya activación se pone en manos del interesado. No se le reconoce aquí, ciertamente, un verdadero derecho como sí lo había en el artículo 33 de la Ley 30/1984 a partir de su reforma de 1996, pero la facultad que se confiere al personal estatutario es más precisa que la reconocida por el Estatuto Básico del Empleado Público ya que la decisión administrativa ha de producirse de acuerdo con lo previsto en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Así, la estructura del precepto hace que el peso normativo recaiga sobre la pretensión del personal sanitario, aunque pueda ser desplazada por las exigencias plasmadas en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, no por cualquier otro elemento, salvo, claro está, una previsión legal expresa que impida la prolongación del servicio activo tras el cumplimiento de la edad de jubilación forzosa.

Por eso, la jurisprudencia se ha servido aquí de esa fórmula del derecho debilitado o imperfecto que solamente cobra consistencia a falta de ese Plan o si, existiendo, contempla, entre las necesidades del Servicio de Salud que identifique, la de contar con profesionales sanitarios de la especialidad de los que piden permanecer en activo o de cualquier otra forma no cierra el paso a tal pretensión. En otras palabras, ha visto en el artículo 26.2 de la Ley 55/2003 el reconocimiento legislativo de una pretensión cualificada respecto de la permanencia en activo solamente desvirtuable si las previsiones del Plan de Ordenación de Recursos Humanos lo permiten [sentencias n.º 768 y 769/2019, de 4 de junio (casación n.º 441/2017 y n.º 595/2017); n.º 765/2019, de 3 de junio (casación

n.º 388/2017) y las que en ellas se citan] o si lo impone el legislador.

La comprensión en este sentido del precepto explica la orientación seguida por la jurisprudencia que ha tenido que enfrentarse a las consecuencias, primero, de decisiones administrativas y luego, también, de determinaciones legislativas adoptadas en varias Comunidades Autónomas en el contexto de la política y del Derecho contra la crisis económica que dejaron sin efecto prórrogas ya acordadas o, transitoriamente, impidieron, salvo supuestos excepcionales, la permanencia en servicio activo más allá de los sesenta y cinco años [sentencias n.º 413/2019, de 26 de marzo (casación n.º 183/2017); 1267/2018, de 17 de julio (casación n.º 602/2016) y las que en ella se citan].

Determinaciones legislativas de cuya conformidad con el texto fundamental no ha dudado el Tribunal Constitucional, el cual inadmitió las cuestiones de inconstitucionalidad que le plantearon si esas regulaciones con fuerza de ley respetaban o no la Constitución: autos 85, 125, 127, 128, 155/2013, 133/2014 y 69 y 103/2015.

2. LA VIRTUALIDAD DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Dejando aparte los supuestos en que ha sido el legislador el que directamente ha dispuesto el fin de la prolongación del servicio activo autorizada en su día y la prohibición de concederla en un período determinado, el caso es que, en efecto, conforme al artículo 26.2 del Estatuto Marco solamente en virtud de previsiones concretas de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos en vigor cabe considerar justificada la denegación de la permanencia en servicio activo a partir de los sesenta y cinco años del personal sanitario estatutario que, contando con la aptitud psicofísica imprescindible, solicite continuar en activo hasta los setenta años de edad.

A esos planes se refiere el artículo 13 del Estatuto Marco en los términos siguientes:

“Artículo 13. Planes de ordenación de recursos humanos.

1. Los planes de ordenación de recursos humanos constituyen el *instrumento básico de planificación global* de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise.

Especificarán los **objetivos** a conseguir en materia de personal y **los efectivos y la estructura de recursos humanos** que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos. Asimismo, podrán establecer las **medidas necesarias para conseguir dicha estructura**, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y reclasificación profesional.

2. Los planes de ordenación de recursos humanos se **aprobarán y publicarán** o, en su caso, se notificarán, en la forma en que en cada servicio de salud se determine. **Serán previamente objeto de negociación** en las mesas correspondientes”.

A la luz de este precepto, del que se ha subrayado en negrita lo más relevante aquí, es fácil concluir que la mera previsión de las jubilaciones venideras no puede ser considerada el plan al que se refiere este precepto. El contemplado por la Ley ha de contener una consideración global de las necesidades de personal del Servicio de Salud correspondiente, coherente con los objetivos que se proponga. Y ha de ir acompañada de la identificación de los recursos humanos precisos y de su correspondiente ordenación, fijando los criterios organizativos y funcionales y, en particular, definiendo las necesidades por áreas o especialidades. Desde el punto de vista formal, además de su aprobación por el órgano competente y de su publicación, a falta de otra precisión por parte de la Ley hay que entender en el diario oficial de la Comunidad Autónoma, es imprescindible la previa negociación de su contenido con las organizaciones sindicales.

Ha de tratarse, pues, de un verdadero plan de ordenación de dichos recursos. O sea, del instrumento técnico definido por el artículo 13 del Estatuto Marco.

Dado que los conceptos que utiliza el artículo 13 de la Ley 55/2003 son judicialmente asequibles, expresión acuñada por la jurisprudencia de la Sala Tercera desde 1994, las resoluciones o acuerdos que aprueben estos planes son susceptibles de control judicial por parte de la jurisdicción contencioso-administrativa, tal como efectivamente ha venido sucediendo. Así, se ha visto que diversos documentos aprobados como planes de ordenación de recursos humanos han sido anulados por las Salas de los Tribunales Superiores de Justicia, pronunciamientos algunos de los cuales, no todos, han sido confirmados por el Tribunal Supremo [sentencias n.º 768/2019, de 4 de junio (casación n.º 441/2017); n.º 765/2019,

de 3 de junio (casación n.º 388/2017); de 15 de julio de 2015 (casación n.º 1729/2014)].

Ahora bien, cuando se den las condiciones indicadas, la resolución administrativa que deniegue la solicitud, no necesitará de más motivación que la remisión al Plan y la indicación de que el servicio no necesita el concurso de quien pretende continuar en activo siempre que así resulte de la relación de necesidades de personal en el área o especialidad a la que pertenezca el solicitante [sentencias n.º 1770/2018, de 13 de diciembre (casación n.º 463/2016); n.º 1752/2018, de 11 de diciembre (casación n.º 514/2016); n.º 1533/2018, de 24 de octubre (casación n.º 466/2016); n.º 1393/2018, de 19 de septiembre (casación n.º 623/2016) y las que en ellas se citan].

En definitiva, únicamente cuando encuentre apoyo concreto la decisión en un Plan de Ordenación de Recursos Humanos en vigor, podrá denegarse la permanencia en servicio activo de los integrantes del personal sanitario estatutario que, contando con la aptitud necesaria, pidan seguir en activo a partir de los sesenta y cinco años y hasta los setenta. Por tanto, la inexistencia de Plan --por no haberse aprobado, por no haber entrado aun en vigor o porque ha sido anulado-- o la expiración de su vigencia determina que no procederá denegar las solicitudes de permanencia pues faltará el requisito legal para ello. Y lo mismo sucederá con aquél en vigor que no ofrezca razones concretas que excluyan la necesidad de personal como el que solicita la permanencia en activo.

3. SUPUESTOS SUSCITADOS EN CASACIÓN

A partir de estos presupuestos, son numerosas las sentencias dictadas, antes por la Sección Séptima y, después, por la Sección Cuarta --a las que les ha correspondido conocer de los asuntos de personal-- de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, en torno a las condiciones en que cabe autorizar la prolongación del servicio activo del personal estatutario sanitario más allá de los sesenta y cinco años de edad y hasta los setenta años, denegarla o poner fin a la que se hubiere concedido antes de alcanzar esa última edad. La mayor parte de dichas sentencias se dictaron en recursos de casación interpuestos conforme a la regulación original de la Ley de la Jurisdicción, pero las últimas se han pronunciado ya con arreglo al nuevo régimen establecido por la disposición final 3.1 de la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio.

Hay que decir que ese distinto marco procesal no ha impedido que el Tribunal Supremo se pronunciara sobre los aspectos sustantivos relacionados con la jubilación del personal sanitario estatutario, ya que en el diseño original de la Ley de la Jurisdicción la prohibición de acceso a la casación de las cuestiones de personal tenía la excepción de aquellas en las se debatiera sobre el nacimiento o la extinción de la relación de servicio de funcionarios de carrera.

Las únicas diferencias son que ahora no hay límites de cuantía ni materiales que impidan el acceso al recurso de casación, pero los que se intenten deberán acreditar que el pronunciamiento que piden del Tribunal Supremo entraña lo que se ha llamado interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia.

Esto significa, en lo que ahora importa, que, existiendo ya un criterio asentado respecto de prácticamente todas las cuestiones controvertidas, será difícil que accedan nuevamente recursos de casación que incidan en los mismos extremos a no ser que medien cambios normativos o circunstancias singulares que, conforme al artículo 88, especialmente en su apartado 3, de la Ley de la Jurisdicción, aconsejen un nuevo examen de esos criterios.

La jurisprudencia formada al respecto responde a recursos de casación en los que se han discutido sentencias que o bien confirmaban la denegación de la permanencia en activo, ya fuera directamente o dejando sin efecto la prórroga concedida; o bien las que anularon la denegación dispuesta en cualquiera de esas dos formas por el Servicio de Salud correspondiente. Asimismo, se ha producido a propósito de sentencias de instancia que han anulado o confirmado Planes de Ordenación de Recursos Humanos o disposiciones reglamentarias dictadas al objeto de resolver sobre solicitudes de prolongación del servicio activo.

Respecto de los Planes de Ordenación de recursos humanos ya se ha indicado que han de ser aprobados, previa negociación con las organizaciones sindicales legitimadas al efecto, por el órgano competente.

El Tribunal Supremo ha entendido que decidir a quién pertenece esa competencia es cuestión de Derecho autonómico que no le corresponde resolver. No obstante, sí ha entrado indirectamente en este extremo a propósito de la distinta conclusión alcanzada por las Salas de Valladolid y Burgos sobre quién era competente para resolver sobre las solicitudes de permanencia en el servicio activo en el Servicio de Salud

de Castilla y León: el Gerente de la Gerencia Regional de Salud o el Consejero de Sanidad. Mientras que la Sala de Valladolid defendió la competencia de este último, la de Burgos mantuvo que era del Gerente. El Tribunal Supremo tuvo que abordar este asunto porque diversas sentencias de la Sala de Valladolid fallaron que, al haber adoptado el Gerente resoluciones que debía dictar el Consejero, estas adolecían de nulidad de pleno Derecho.

Para el Tribunal Supremo fue incorrecta la calificación de ese pretendido defecto como causa de nulidad del artículo 62 de la Ley 30/1992. Según explicó en diversas sentencias, en el supuesto controvertido no había incompetencia manifiesta por razón de la materia o del territorio sino, a lo sumo, podría haber existido incompetencia jerárquica pero nunca manifiesta. Por eso, concluyó no sólo que no podría determinar la nulidad radical de la actuación administrativa, sino que carecía de eficacia invalidante. Por tanto, únicamente en la medida en que la nulidad apreciada incorrectamente estaba unida a la cuestión competencial, entró la Sala a dilucidarla en los términos dichos [sentencias n.º 1534 y 1535/2018, de 24 de octubre (casación n.º 1461 y n.º 1514/2016); n.º 1333 y n.º 1334/2018, de 19 de julio (casación n.º 590 y 592/2016) y las que en ellas se citan]. Pero fuera de este caso, el Tribunal Supremo no se ha pronunciado sobre ese extremo ni, por ejemplo, sobre el sentido del silencio administrativo u otros aspectos derivados directamente de la regulación autonómica. Se ha limitado a la interpretación de preceptos de Derecho estatal.

Ese Plan en el que se puede fundar la denegación de la permanencia en activo que haya solicitado el personal sanitario estatutario, ha de estar en vigor en el momento de la solicitud. De haber expirado o no haber cobrado vigencia no servirá a tal efecto.

De otro lado, en tanto la decisión sobre la solicitud de permanencia en activo más allá de los sesenta y cinco años y hasta los setenta se inscribe en un procedimiento iniciado a solicitud del interesado, no será preciso un trámite de audiencia.

En fin, aunque haya un plan en vigor debidamente aprobado por el órgano competente y que cumpla las exigencias del artículo 13 del Estatuto Marco, si la Administración al resolver las solicitudes de permanencia no lo invoca y se limita a fundamentar su decisión en disposiciones reglamentarias distintas, infringirá el artículo 26.2 del Estatuto Marco. Y, más aún sucederá lo que se acaba de decir, si dichas

disposiciones en todo o en parte sustancial han sido anuladas por los tribunales de lo contencioso-administrativo, tal como ha ocurrido en la Comunidad Valenciana y en Aragón [sentencias n.º 1098/2019, de 17 de julio (casación n.º 1685/2016); n.º 1009/2019, de 8 de julio (casación n.º 1445/2017); n.º 993/2019, de 5 de julio (casación n.º 2167/2017); n.º 379/2019, de 20 de marzo (casación n.º 1340/2016); n.º 198/2019, de 19 de febrero (casación n.º 1368/2016) y las que en ellas se citan].

4. EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DEL PERSONAL ESTATUTARIO INTERINO

Por último, es menester destacar que la jurisprudencia ha aplicado al personal estatutario de los servicios de salud de las Comunidades Autónomas los mismos criterios que al resto de los empleados públicos en materia de acceso, carrera y régimen sancionador.

Esto incluye el reconocimiento al personal estatutario interino del derecho a la carrera profesional.

Las sentencias más recientes al respecto son las siguientes: n.º 304/2019, de 8 de marzo (casación n.º 2751/2017); n.º 294/2019, de 6 de marzo (casación n.º 5927/217); n.º 293/2019, de 6 de marzo (casación n.º 2595/2017); n.º 239/2019, de 25 de febrero (casación n.º 2595/2017); n.º 227/2019, de 21 de febrero (casación 1805/2017); n.º 1796/2018, de 18 de diciembre (casación n.º 3723/2017).

En sus fundamentos se explican las razones que justifican ese reconocimiento, las cuales descansan, principalmente, en la aplicación del principio de igualdad a la luz de la Directiva 1999/70/CE y del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre los que llama interinos de larga duración.