



Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL
SRA. ELEANOR SHAREPSTON
presentadas el 7 de septiembre de 2017¹

Asunto C-158/16

Margarita Isabel Vega González
contra
Consejería de Hacienda y Sector Público del Principado de Asturias

(Petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo)

«Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado por la CES, la UNICE y el CEEP — Cláusula 4 — Significado de “condiciones de trabajo” — Reconocimiento de la situación administrativa de servicios especiales para ocupar un cargo público — Principio de no discriminación»

1. La presente petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE.² Esta petición se ha planteado en el marco de un litigio entre la Sra. Margarita Isabel Vega González y la Consejería de Hacienda y Sector Público del Principado de Asturias. En esencia, el litigio versa sobre el reconocimiento a la Sra. Vega González, que presta servicios como funcionaria interina, en situación administrativa de servicios especiales para desarrollar sus funciones de miembro electo de una asamblea legislativa. Si fuera funcionaria de carrera (caso en el cual, habría tenido la condición de trabajador con contrato de duración indefinida, en el sentido del Acuerdo marco) habría tenido derecho a que se la reconociera en situación administrativa de servicios especiales en tales circunstancias.

2. El juzgado remitente solicita orientación sobre la aplicación del principio de no discriminación y sobre el significado del término «condiciones de trabajo» contenido en la cláusula 4 del Acuerdo marco. Tal como solicitó el Tribunal de Justicia, en las presentes conclusiones me limitaré a examinar la interpretación del concepto de «condiciones de trabajo» contenido en dicha disposición.

1 Lengua original: inglés.

2 Directiva 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 (DO 1999, L 175, p. 43). CES, UNICE y CEEP son las abreviaturas de los nombres en francés de la Confederación Europea de Sindicatos, de la Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa y del Centro Europeo de la Empresa Pública, respectivamente.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 1999/70

3. El artículo 1 de la Directiva 1999/70 explica que ésta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...] que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

4. El artículo 2, párrafo primero, de la Directiva dispone lo siguiente:

«Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva [y deberán adoptar] todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. [...]»

5. La cláusula 1 del Acuerdo marco señala que éste tiene por objeto «mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación» y «establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada».

6. La cláusula 2, «Ámbito de aplicación», dispone que el Acuerdo marco se aplica «a los trabajadores con un trabajo de duración determinada cuyo contrato o relación laboral esté definido por la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro».

7. El apartado 1 de la cláusula 3 define «trabajador con contrato de duración determinada» como «el trabajador con un contrato de trabajo o una relación laboral concertados directamente entre un empresario y un trabajador, en los que el final del contrato de trabajo o de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta, la realización de una obra o servicio determinado o la producción de un hecho o un acontecimiento determinado». El término «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» se define en la cláusula 3, apartado 2, como «un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña».

8. La cláusula 4 enuncia el principio de no discriminación y establece lo siguiente:

«1. 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.

[...]

Derecho nacional

9. El artículo 64, apartado 1, letra g), de la Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (en lo sucesivo, «Ley 3/1985») establece el derecho absoluto de los funcionarios de carrera a pasar a la situación administrativa de «servicios especiales» cuando resulten elegidos Diputados a la Junta General del Principado de Asturias, derecho que se plasma en la declaración del funcionario de que se trate en

una situación administrativa concreta. Sólo los funcionarios de carrera pueden ser declarados en esta situación administrativa.³

10. El auto de remisión y la información de que dispone el Tribunal de Justicia sugieren que la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que no es objeto directamente de controversia en el litigio principal, contiene disposiciones sustancialmente idénticas a las contenidas en la normativa autonómica aplicable. El auto de remisión no contiene afirmaciones sobre este particular.

Hechos, procedimiento y cuestiones prejudiciales

11. La Sra. Vega González alega haber prestado servicios para la Administración autonómica asturiana en diferentes condiciones desde el 26 de mayo de 1989. Aunque el órgano jurisdiccional nacional no contiene afirmaciones explícitas a este respecto, las observaciones escritas de la Sra. Vega González aclaran que fue nombrada funcionaria interina el 15 de abril de 2011 para sustituir a una funcionaria de carrera en comisión de servicios perteneciente al Cuerpo Superior de Administradores.

12. El 24 de mayo de 2015, la Sra. Vega González fue elegida Diputada a la Junta General del Principado de Asturias. El 13 de junio de 2015, solicitó que se la declarara en situación de servicios especiales o, subsidiariamente, de excedencia voluntaria, con la finalidad de atender sus funciones. En el procedimiento contencioso-administrativo posterior, su pretensión parece haberse limitado a solicitar el derecho a regresar a su puesto una vez finalizado su mandato si en tal momento el puesto que ocupaba a) no hubiera sido suprimido y b) no hubiera sido cubierto por un funcionario de carrera.

13. Su solicitud fue denegada mediante resolución de 23 de junio de 2015 de la Dirección General de Función Pública. Interpuso un recurso de reposición contra esta resolución ante la Consejería de Hacienda y Sector Público del Principado de Asturias, que lo desestimó mediante resolución de 22 de octubre de 2015. Posteriormente interpuso recurso contencioso-administrativo ante el juzgado remitente solicitando la anulación de esta última resolución.

14. El juzgado remitente explica que, con arreglo al Derecho estatal y al Derecho autonómico aplicable —que no dejan margen de apreciación al empleador a este respecto—, un funcionario de carrera habría tenido derecho al reconocimiento de la situación administrativa de servicios especiales en el supuesto de ser elegido Diputado a la Junta General. Sin embargo, la Sra. Vega González presta servicios como funcionaria interina y la normativa aplicable no concede ningún derecho de este tipo a esta categoría de empleados públicos. Por esta razón, se desestimó su solicitud de declaración en situación administrativa de servicios especiales.

15. En esas circunstancias, el órgano jurisdiccional nacional decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Si el término “condiciones de trabajo” a que se refiere la cláusula cuarta del [Acuerdo marco] debe interpretarse en el sentido de que incluya en dicho concepto la situación jurídica que, al igual que al personal fijo, permite a un trabajador con relación de trabajo de duración determinada y que ha resultado elegido para un cargo político representativo, solicitar y obtener una suspensión en su relación de servicio con el empleador para retornar así a su puesto de trabajo, una vez expirado el mandato parlamentario correspondiente.

3 De las observaciones escritas de la Comisión y de la Sra. Vega González se desprende que la norma asturiana controvertida (el artículo 59, apartado 1, de la Ley 3/1985) establece que los funcionarios de carrera pueden hallarse en ocho situaciones administrativas distintas: a) servicio activo; b) excedencia voluntaria; c) excedencia para el cuidado de hijos; d) excedencia forzosa; e) servicios especiales; f) servicios en otras Administraciones; g) servicios en el sector público autonómico y h) suspensión. Con arreglo al artículo 59, apartado 2, de la Ley 3/1985, los funcionarios interinos sólo pueden ser declarados en las situaciones a) («servicio activo») o h) («suspensión»).

2) Si el principio de no discriminación a que se refiere la cláusula cuarta del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una legislación regional, como la [Ley 3/1985] en su artículo 59.2, que impide de forma total y absoluta a los funcionarios interinos, el obtener el reconocimiento de situación administrativa de servicios especiales cuando resultan elegidos Diputados [al] Parlamento, mientras que dicho derecho sí se reconoce a los funcionarios de carrera.»

16. Han presentado observaciones escritas la Sra. Vega González, el Gobierno español y la Comisión Europea. Aunque el Gobierno español solicitó la celebración de una vista, el Tribunal de Justicia consideró que disponía de suficiente información para resolver sobre la base de las alegaciones presentadas durante la fase escrita del procedimiento y decidió no celebrarla, en virtud de lo dispuesto en el artículo 76, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento.

Análisis

17. A modo de introducción, debo recordar que el litigio principal versa sobre una solicitud de reconocimiento de la situación administrativa de servicios especiales presentada por una funcionaria interina «temporal» que, durante los cuatro años anteriores, había estado ocupando un puesto en sustitución de una funcionaria en comisión de servicios. Esta solicitud tuvo como origen la elección de la Sra. Vega González como Diputada a la Junta General del Principado de Asturias. En sus observaciones escritas, la Sra. Vega González alega que, aunque, en teoría, podría desempeñar sus funciones como representante democráticamente electa en régimen de dedicación no exclusiva, en la práctica debe ejercerlas en régimen de dedicación exclusiva para realizar sus nuevas tareas de manera efectiva y desempeñar plenamente su papel en las labores del Pleno y las comisiones de la Junta General del Principado de Asturias. Las observaciones presentadas por el Gobierno español no contradijeron esta alegación y considero que es en sí misma convincente. Por lo tanto, estoy de acuerdo con la observación del juzgado remitente según la cual, si no existe un derecho de los funcionarios interinos al reconocimiento de la situación administrativa de servicios especiales, la única posibilidad ofrecida a la Sra. Vega González (o a cualquier persona en su posición) si desea desempeñar sus funciones en régimen de dedicación exclusiva es la renuncia a su puesto, que no le concede el derecho a regresar a éste una vez finalizado su mandato representativo.

18. No es difícil entender cómo esta situación puede disuadir a los funcionarios interinos de presentarse candidatos a las elecciones, lo que, a su vez, puede tener un impacto negativo en la diversidad y representatividad del órgano legislativo de que se trate.

19. Mediante su primera cuestión prejudicial, el juzgado remitente desea saber, en esencia, si el término «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, debe interpretarse de modo que incluya un derecho al reconocimiento de la situación administrativa de servicios especiales como el controvertido en el litigio principal, cuando un funcionario de carrera tiene derecho al reconocimiento de la situación administrativa de servicios especiales para asumir sus funciones como miembro electo de un órgano como la Junta General del Principado de Asturias, y un empleado público que ocupa un puesto similar cuya relación de servicios es temporal no tiene derecho a ello. Me propongo explicar por qué —contrariamente a la tesis defendida por el Gobierno español— éste es el caso, sobre la base de una interpretación tanto literal como teleológica de esa disposición.

20. Constituye reiterada jurisprudencia —y, de hecho, el Gobierno español no intenta refutar este extremo— que los funcionarios interinos en relaciones de servicio temporales, como la Sra. Vega González, están incluidos en el ámbito de aplicación *ratione personae* de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco.⁴

21. El órgano jurisdiccional nacional explica que «el efecto que comporta esa declaración de situación administrativa de servicios especiales [(solicitada por la Sra. Vega González)] es [...] que se suspende la relación de servicios y se reserva su plaza y destino de modo que, cuando cese el supuesto que da lugar a dicha situación de servicios especiales (en este caso cuando expire el mandato parlamentario), podría retornar a la Administración». Añade que el artículo 64, apartado 2, de la Ley 3/1985 establece que «los funcionarios en situación de servicios especiales tendrán derecho a la reserva de la plaza y destino que ocupasen y les será computado el tiempo que permanezca en tal situación a efectos de trienios y promoción en el grado personal». Se desprende claramente de esta descripción que un funcionario de carrera *mantiene determinados ventajas derivadas de la relación de servicio subyacente* cuando se ausenta de su puesto por habersele reconocido la situación administrativa de servicios especiales. Estas ventajas están relacionadas tanto con la propia relación de servicios (la garantía del puesto) como con la progresión en la carrera y el nivel salarial.

22. Tomo como punto de partida el sentido natural de la expresión «condiciones de trabajo». A mi juicio, esta expresión debe entenderse en el sentido de que se refiere a los derechos y obligaciones que definen una relación de trabajo concreta, es decir, las condiciones con arreglo a las cuales una persona acepta un puesto.⁵ Ello incluye claramente cuestiones como el salario, el horario de trabajo, el derecho a excedencia forzosa o voluntaria, etcétera.

23. El Tribunal de Justicia ya ha aclarado en varios asuntos el significado del término «condiciones de trabajo» tal como lo emplea el Acuerdo marco. La mayor parte de ellos (pero no todos), han tratado de aspectos económicos de la relación laboral. De este modo, el Tribunal de Justicia ha declarado que las siguientes situaciones, entre otras, están incluidas en el concepto de «condiciones de trabajo»: la indemnización que el empleador debe abonar a un trabajador por la extinción de su contrato de trabajo de duración determinada,⁶ el plazo de preaviso para la extinción de relaciones laborales de duración determinada,⁷ la compensación que un empresario debe abonar a un trabajador debido a la inserción de una cláusula de terminación ilícita en su contrato de trabajo,⁸ los trienios,⁹ las condiciones relativas al salario y al abono de pensiones que dependen de una relación de trabajo entre el trabajador y el empleador, con exclusión de las pensiones legales de seguridad social,¹⁰ la reducción de la jornada a la mitad y la consecuente disminución del salario¹¹ y el derecho a participar en un plan de evaluación del profesorado y a los correspondientes incentivos económicos.¹²

4 Sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartados 40 a 45 y jurisprudencia citada.

5 Véanse, en este sentido, mis conclusiones presentadas en los asuntos Epitropou tou Elegktikou Sinedriou (C-363/11, EU:C:2012:584), punto 67, y Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:301), punto 55.

6 Sentencia de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683).

7 Sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152).

8 Sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carratú (C-361/12, EU:C:2013:830).

9 Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509); de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), y de 9 de julio de 2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450).

10 Sentencia de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223).

11 Auto de 9 de febrero de 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109).

12 Auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

24. A mi juicio, cada una de estas «condiciones» está caracterizada por formar parte del conjunto específico de derechos y obligaciones que definían la relación laboral de que se trataba en cada uno de esos asuntos. Más aún, resulta claro que los derechos que un funcionario de carrera sigue disfrutando cuando se encuentra en situación administrativa de servicios especiales afectan a aspectos de la relación laboral que el Tribunal de Justicia ya ha reconocido forman parte de las «condiciones de trabajo». ¹³

25. Deseo añadir que, en las circunstancias específicas del caso de autos, la negativa de la Administración a reconocerla en situación administrativa de servicios especiales situó a la Sra. Vega González en una posición en la que habría tenido que renunciar a su puesto para poder asumir y atender su mandato democrático en la Junta General del Principado de Asturias con dedicación exclusiva. El Tribunal de Justicia ya ha declarado que las condiciones relacionadas con la extinción de una relación de trabajo de duración determinada forman parte de las «condiciones de trabajo» incluidas en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.¹⁴ Puede decirse que ello refuerza indirectamente la alegación de que, en tales circunstancias, el *derecho* al reconocimiento de esta situación administrativa también está incluido en este término.

26. El Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que «el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en las “condiciones de trabajo” [...] es precisamente el del empleo, es decir, la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario». ¹⁵ En otras palabras, las condiciones que forman parte de la relación de trabajo.

27. Los derechos que pueden implicar la suspensión de algunos elementos normales de la relación de trabajo, como los derechos a la excedencia voluntaria o a la excedencia por cuidado de hijos, deben en mi opinión entenderse igualmente cubiertos con arreglo a la misma interpretación del Acuerdo marco. También forman parte del conjunto de derechos y obligaciones que definen la relación de trabajo entre un trabajador y su empleador. Durante la situación administrativa de servicios especiales, algunos derechos y obligaciones se suspenden (en particular, el derecho a percibir un salario y la obligación de prestar servicios). Sin embargo, *otros derechos vinculados al trabajador continúan existiendo*.

28. El Gobierno español discrepa. Alega que la situación de que se trata no se incluye en las «condiciones de trabajo», ya que el otorgamiento de una suspensión de la relación laboral no se refiere a la relación entre un trabajador y un empresario. Insiste en que la suspensión solicitada deriva de la decisión voluntaria y unilateral de la Sra. Vega González de concurrir a un proceso electoral y desempeñar las funciones de Diputado a la Junta General del Principado de Asturias con exclusividad.

29. Encuentro este razonamiento difícil de seguir.

30. La Sra. Vega González solicita que se le conceda el derecho a continuar la relación de trabajo en idénticos términos —o lo más similares posible— que aquellos a los que tiene derecho un funcionario de carrera. Estos términos forman parte claramente de los derechos y obligaciones que definen la relación de servicio entre la trabajadora y el empleador de que se trata, es decir, las «condiciones de trabajo». La cuestión esencial es que, en circunstancias similares a las de la Sra. Vega González, un funcionario de carrera sigue obteniendo determinados beneficios que se derivan de su nombramiento

13 De este modo, los trienios ya han sido clasificados expresamente por el Tribunal de Justicia como parte de las «condiciones de trabajo»: véanse las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartados 47 y 48, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartados 50 a 58, y el auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina (C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167), apartados 32 a 34.

14 Sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152; véase el punto 23 de las presentes conclusiones.

15 Véase, más recientemente, el auto de 9 de febrero de 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109), apartado 32 y jurisprudencia citada.

y tiene derecho a reincorporarse tras finalizar su mandato como miembro electo de la asamblea legislativa de que se trata, mientras que un trabajador con contrato de trabajo de duración determinada (en el caso de autos, una funcionaria interina) que realiza exactamente las mismas funciones no lo tiene.

31. El que la necesidad de la Sra. Vega González de solicitar la declaración de la situación administrativa de servicios especiales surja de su «decisión voluntaria y unilateral» de presentarse a unas elecciones carece por completo de relevancia. El razonamiento formulado equivale a alegar que, puesto que el empleador de una trabajadora no está involucrado (al menos, en principio) en su decisión de quedarse embarazada, en consecuencia no debe tener derecho a la baja de maternidad. Se comprende fácilmente que tal alegación (y su corolario en el presente asunto) es sustancialmente incorrecta.

32. El derecho al reconocimiento en situación administrativa de servicios especiales controvertido en el litigio principal está inscrito en el conjunto de derechos y obligaciones que definen la relación de servicio entre el empleado público y su empleador. Por lo tanto, forma parte de las «condiciones de trabajo», en el sentido del Acuerdo marco y de la Directiva.

33. Denegar tal derecho, al que los funcionarios de carrera pueden acceder sin estar sujetos a requisito alguno, a sus equivalentes funcionarios interinos sobre la base de que ese derecho no forma parte de las «condiciones de trabajo» del trabajador con contrato de duración determinada no sólo vulnera el significado claro del texto, sino que además se opone directamente al objetivo del Acuerdo marco y de la Directiva.

34. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para interpretar una disposición de Derecho de la Unión debe tenerse en cuenta no sólo su tenor, sino también su contexto y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte.¹⁶

35. Con arreglo a la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, el objeto de dicho Acuerdo es, entre otros, «mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación». Este objeto debe interpretarse en el marco del objetivo establecido en el artículo 151 TFUE, promover el empleo y mejorar las condiciones de trabajo.

36. El Tribunal de Justicia ha declarado en numerosas ocasiones que la cláusula 4 del Acuerdo marco tiene por objeto la aplicación del principio de no discriminación a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida y que la cláusula 4 expresa «un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva».¹⁷

37. Una interpretación del término «condiciones de trabajo» empleado en la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo marco, que excluya el derecho a los permisos (como el derecho al reconocimiento en la situación administrativa de servicios especiales controvertido en el litigio principal) del ámbito de aplicación de dicha expresión sería contraria al objeto de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco,

16 Véanse, entre muchas otras, las sentencias de 17 de noviembre de 1983, Merck/Hauptzollamt Hamburg-Jonas (292/82, EU:C:1983:335), apartado 12; de 10 de diciembre de 2002, British American Tobacco (Investments) e Imperial Tobacco (C-491/01, EU:C:2002:741), apartado 203, o más recientemente, de 14 de junio de 2017, Khorassani (C-678/15, EU:C:2017:451), apartado 26.

17 Véanse las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 38; de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), apartado 114, y de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 27, y los autos de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725), y de 9 de febrero de 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109), apartado 30.

ya que permitiría que se denegaran a los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada «derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida».¹⁸ Si los derechos a permisos se excluyeran del ámbito de aplicación del principio de no discriminación, sin lugar a dudas ello reduciría la calidad del trabajo de duración determinada, en lugar de mejorarla.

38. De ello se desprende que denegar este derecho a un trabajador con contrato de trabajo de duración determinada vulnera el principio de no discriminación establecido en la cláusula 4 del Acuerdo marco, si a) un funcionario de carrera que tiene derecho al reconocimiento en esta situación administrativa es un «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» y b) la diferencia de trato no está justificada por razones objetivas.

39. En lo que atañe a estas cuestiones, me limitaré a realizar tres breves observaciones.

40. En primer lugar, nada en los autos en poder del Tribunal de Justicia sugiere que las tareas desempeñadas por la Sra. Vega González como funcionaria interina (con al menos cuatro años de relación de servicios ininterrumpida)¹⁹ sean radicalmente distintas de las desempeñadas por la funcionaria de carrera a la que está sustituyendo. Aunque las cuestiones de hecho incumbe dilucidarlas en última instancia al órgano jurisdiccional nacional, parece bastante probable que sea adecuado comparar a la Sra. Vega González con su colega funcionaria de carrera a estos efectos.

41. En segundo lugar, no se han presentado documentos al Tribunal de Justicia que justifiquen apropiadamente la clara diferencia de trato. El Gobierno español alega, en esencia, que los permisos están intrínsecamente ligados a la estructura de carrera del funcionario de carrera. No obstante, a mi leal saber y entender, es objetivamente posible que estos derechos sean beneficiosos tanto para los funcionarios de carrera como para los funcionarios interinos.

42. Por último, debo recordar que la Sra. Vega González *no* solicitó una garantía absoluta de reincorporación al final de su mandato en la Junta General del Principado de Asturias, sino que solicitó el derecho a reincorporarse si, en aquel momento, el puesto que ocupaba a) no hubiera sido amortizado y b) no estuviera ocupado por un funcionario de carrera. Al menos *prima facie*, me parece que ésta es una solicitud que tiene en cuenta de manera proporcionada cualquier diferencia genuina que pueda considerarse correctamente que existe entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos en lo que respecta al derecho a reincorporarse a la Administración pública tras un mandato como representante democráticamente electo. El derecho de los primeros a reincorporarse al servicio activo es absoluto, mientras que el de los segundos, por definición, no lo es.

Conclusión

43. A la luz de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a la primera cuestión prejudicial planteada por el juzgado remitente:

«El término “condiciones de trabajo”, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que figura en el anexo de la Directiva 1999/70 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, debe interpretarse de manera que incluya un derecho al reconocimiento en una situación administrativa como el

¹⁸ Véanse, entre otros precedentes, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 37; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartado 48; de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 23, y de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 26.

¹⁹ Debe recordarse que, de hecho, la Sra. Vega González alega haber prestado servicios en la Administración del Principado en diferentes condiciones desde el 26 de mayo de 1989 (véase el punto 11 de las presentes conclusiones). De ser así —cuestión que incumbe al órgano jurisdiccional nacional comprobar— significaría que tendría casi 26 años de servicios prestados a la Administración pública a sus espaldas cuando fue electa a la Junta General del Principado de Asturias el 24 de mayo de 2015. Desde 2011, ha estado sustituyendo a una funcionaria de carrera en comisión de servicios (véase el punto 11 de las presentes conclusiones).

controvertido en el litigio principal, cuando un funcionario de carrera tiene derecho al reconocimiento en situación administrativa de servicios especiales para ocupar su puesto de miembro electo de un parlamento autonómico, mientras que un empleado público cuya relación de servicio es de duración determinada que esté ocupando un puesto similar no tiene derecho a ello».