



Recopilación de la Jurisprudencia

Asunto C-96/17

**Gardenia Vernaza Ayovi
contra
ConSORCI SANITARI DE TERRASSA**

(Petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Terrassa)

«Procedimiento prejudicial — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Consecuencias de un despido disciplinario calificado de improcedente — Concepto de “condiciones de trabajo” — Trabajador indefinido no fijo — Diferencia de trato entre el trabajador fijo y el trabajador temporal o indefinido no fijo — Readmisión del trabajador o concesión de una indemnización»

Sumario — Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 25 de julio de 2018

- Política social — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE — Condiciones de trabajo — Concepto — Readmisión del trabajador en caso de despido disciplinario declarado improcedente — Inclusión*
(Directiva 1999/70/CE del Consejo, anexo, cláusula 4, ap. 1)
- Política social — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE — Razones objetivas que justifican una diferencia de trato — Despido disciplinario de un trabajador declarado improcedente — Readmisión obligatoria de un trabajador fijo al servicio de una Administración pública — Inexistencia de dicha readmisión en el caso de un trabajador temporal o un trabajador indefinido no fijo que realiza las mismas funciones — Indemnización del perjuicio sufrido a causa del despido improcedente — Procedencia*

(Directiva 1999/70/CE del Consejo, anexo, cláusula 4, ap. 1)

- Véase el texto de la resolución.

(véanse los apartados 27 a 31)

2. La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE 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 en el sentido de que no se opone a una norma nacional como la controvertida en el litigio principal, según la cual, cuando el despido disciplinario de un trabajador fijo al servicio de una Administración pública es declarado improcedente, el trabajador debe ser readmitido obligatoriamente, mientras que, en el mismo supuesto, un trabajador temporal o un trabajador indefinido no fijo que realicen las mismas tareas que el trabajador fijo pueden no ser readmitidos y recibir como contrapartida una indemnización.

Procede considerar que, aunque el interés público, vinculado, en sí mismo, a las modalidades de contratación de los trabajadores fijos, no justifica la diferencia de trato controvertida, no es menos cierto que consideraciones derivadas de las características del Derecho de la función pública nacional, como las recordadas en los apartados 42 a 44 de la presente sentencia, pueden justificar tal diferencia de trato. A este respecto, las consideraciones de imparcialidad, eficacia e independencia de la Administración implican una cierta permanencia y estabilidad en el empleo. Estas consideraciones, que no tienen equivalente en el Derecho laboral común, explican y justifican los límites a la facultad de extinción unilateral de los contratos impuestos a los empleadores públicos y, en consecuencia, la decisión del legislador nacional de no concederles la facultad de elegir entre readmisión e indemnización del perjuicio sufrido a causa de un despido improcedente.

Por consiguiente, es necesario considerar que la readmisión automática de los trabajadores fijos forma parte de un contexto muy diferente, desde un punto de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que se encuentran los trabajadores que no son fijos (véase, por analogía, la sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 56).

En estas circunstancias, cabe afirmar que la desigualdad de trato observada está justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 39 de la presente sentencia.

(véanse los apartados 46 a 49 y el fallo)