



# Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 30 de junio de 2022 \*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Cláusula 4, apartado 1 — Principio de no discriminación — No consideración de los servicios prestados por un funcionario interino que adquiere posteriormente la condición de funcionario de carrera a efectos de la consolidación de su grado personal — Equiparación de esos servicios a los prestados por un funcionario de carrera — Concepto de “razones objetivas” — Consideración del período de servicio para adquirir la condición de funcionario de carrera — Estructura de la carrera vertical de los funcionarios establecida en la normativa nacional»

En el asunto C-192/21,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, mediante auto de 9 de febrero de 2021, recibido en el Tribunal de Justicia el 26 de marzo de 2021, en el procedimiento entre

**D. Clemente**

y

**Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública),**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. J. Passer, Presidente de Sala, y el Sr. F. Biltgen (Ponente) y la Sra. M. L. Arastey Sahún, Jueces;

Abogado General: Sr. J. Richard de la Tour;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de D. Clemente, por la Sra. M. Pérez Rodríguez y el Sr. F. J. Viejo Carnicero, abogados;

\* Lengua de procedimiento: español.

- en nombre de la Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública), por la Sra. D. Vélez Berzosa, en calidad de letrada;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. J. Rodríguez de la Rúa Puig, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por el Sr. E. De Bonis, avvocato dello Stato;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. D. Recchia y el Sr. N. Ruiz García, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4, apartado 1, 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 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).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el demandante en el litigio principal, al que el tribunal remitente ha atribuido el nombre ficticio de «D. Clemente», y la Comunidad de Castilla y León (Dirección General de la Función Pública) (en lo sucesivo, «Comunidad»), en relación con la negativa de esta a consolidar el grado personal que se había atribuido al demandante en el litigio principal en su condición de funcionario interino antes de su nombramiento como funcionario de carrera.

### **Marco jurídico**

#### ***Derecho de la Unión***

- 3 A tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo Marco, uno de los objetivos de este es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación.
- 4 Con arreglo a la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo Marco, este 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.
- 5 La cláusula 3 del Acuerdo Marco, titulada «Definiciones», dispone:  
  
«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

1. “trabajador con contrato de duración determinada”: 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 acontecimiento determinado;
2. “trabajador con contrato de duración indefinida comparable”: un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinid[a], 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.

[...]»

- 6 La cláusula 4 del Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», establece en su apartado 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 español***

- 7 El artículo 69 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (BOE n.º 162 de 8 de julio de 2005, p. 24200), dispone en su apartado 1:

«Los funcionarios tendrán derecho, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen, a percibir al menos el complemento de destino de los puestos del nivel correspondiente a su grado personal.»

- 8 El Decreto 17/2018, de 7 de junio, por el que se regula la consolidación, convalidación y conservación del grado personal (BOCyL n.º 113 de 13 de junio de 2018; en lo sucesivo, «Decreto 17/2018»), que, con arreglo a su artículo 2, se aplica a los funcionarios de la Comunidad, establece en su artículo 3:

«1. La consolidación del grado personal exige la concurrencia de los siguientes requisitos:

- a) La titularidad de un puesto de trabajo con carácter definitivo, salvo en el caso del grado inicial de la carrera administrativa.
- b) El desempeño efectivo de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente.

2. Ambos requisitos habrán de satisfacerse en los términos descritos en los siguientes preceptos.»

- 9 A tenor del artículo 4 de este Decreto:

«1. Es requisito para la consolidación del grado personal ostentar un puesto de trabajo con carácter definitivo de nivel igual o superior al del grado objeto de consolidación.

2. No obstante, el grado inicial de la carrera administrativa comenzará en el nivel correspondiente al puesto asignado al funcionario tras la superación del correspondiente proceso

selectivo, con independencia de su forma de ocupación, salvo que voluntariamente se solicite la consolidación de un grado inferior.

[...]»

10 El artículo 5, apartado 1, de dicho Decreto establece:

«Es requisito para la consolidación del grado personal el desempeño con carácter provisional o definitivo de uno o más puestos de trabajo de nivel igual o superior al del grado objeto de consolidación durante dos años continuados o tres con interrupción. En caso de concurrir ambas circunstancias, la consolidación se producirá en la fecha más favorable para el funcionario.»

11 El artículo 6 de ese mismo Decreto está redactado en los siguientes términos:

«1. El grado objeto de consolidación podrá ser superior como máximo en dos niveles al grado personal ya consolidado, sin que en ningún caso pueda superar el nivel del puesto obtenido con carácter definitivo ni el intervalo de niveles correspondiente al subgrupo o grupo de clasificación profesional al que pertenezca.

2. El tiempo de desempeño provisional, ya sea en adscripción provisional o en comisión de servicios, únicamente es computable a efectos de consolidación si el nivel de los puestos desempeñados provisionalmente es igual o superior al del grado objeto de consolidación.

3. Solo puede adquirirse un nuevo grado personal una vez transcurrido un período mínimo de dos años desde la fecha de consolidación del anterior.

4. Los períodos de desempeño se computarán cronológicamente y por una sola vez a efectos de consolidación.»

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

12 Desde el 28 de mayo de 2001 hasta el 21 de enero de 2008, el demandante en el litigio principal desempeñó, como funcionario interino y en virtud de un nombramiento único, el puesto de veterinario coordinador en la Comunidad. Con arreglo a la clasificación de los puestos de la función pública aplicable en dicha Comunidad, en virtud de la cual todos los puestos se ordenan en niveles conforme a una escala que va del 1 al 30, se atribuyó al demandante en el litigio principal el grado personal 24 por dicho puesto.

13 Mediante Orden de 7 de marzo de 2006, se convocaron pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo Facultativo Superior, Escala Sanitaria (Veterinarios), de la Comunidad en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal y estabilidad en el empleo del personal sanitario. Esta Orden establecía que los servicios prestados como personal interino en puestos de trabajo adscritos a dicho Cuerpo se valorarían a razón de 0,25 puntos por cada mes completo de servicios hasta un máximo de 40 puntos.

14 El demandante en el litigio principal participó en dichas pruebas, las superó y tomó posesión de un puesto de trabajo definitivo de nivel 22 en fecha de 10 de noviembre de 2015 con efectos a partir del 22 de enero de 2008.

- 15 Mediante escrito de 18 de marzo de 2019, el demandante en el litigio principal solicitó a la Comunidad tener consolidado el grado personal 24 por haber desempeñado como funcionario interino un puesto de ese nivel.
- 16 La Comunidad denegó dicha solicitud aduciendo que no era posible consolidar el nivel de los puestos desempeñados de manera interina o provisional y que el puesto definitivo para el que se había nombrado al demandante en el litigio principal tenía un nivel inferior al del grado solicitado.
- 17 El demandante en el litigio principal interpuso un recurso ante el órgano jurisdiccional de primera instancia competente, que declaró que el demandante solo podía aspirar al grado personal 22, que era el que correspondía al nivel del puesto definitivo obtenido como funcionario de carrera.
- 18 El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, tribunal remitente, que conoce del recurso de apelación interpuesto contra la sentencia dictada en primera instancia, señala que la consolidación del grado personal 24 supondría el ascenso del demandante en el litigio principal a una posición superior a la que resulta del puesto —nivel 22— del que es titular definitivo, lo que sería contrario a los requisitos de consolidación a los que se refieren los artículos 3 y 4 del Decreto 17/2018.
- 19 Por lo que respecta a la compatibilidad de la negativa de la Comunidad a consolidar el grado personal 24 del demandante en el litigio principal, que corresponde al puesto que este ocupaba como funcionario interino, con la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, el tribunal remitente alberga dudas, en primer lugar, sobre el concepto de «trabajador fijo comparable» que figura en dicha disposición. A este respecto, señala que la situación del demandante en el litigio principal cuando era funcionario interino era idéntica a la de un funcionario de carrera que ocupara el mismo puesto en cuanto a las funciones realizadas, la titulación exigida, el régimen, el lugar y las demás condiciones de trabajo, de modo que, por lo que se refiere a la consolidación del grado personal, se trata, en principio, de trabajadores comparables. El tribunal remitente cita, a este respecto, la sentencia 1592/2018, de 7 de noviembre de 2018 (ES:TS:2018:3744), en la que el Tribunal Supremo, teniendo en cuenta la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), declaró que, habida cuenta de la comparabilidad de las situaciones entre funcionarios interinos y funcionarios de carrera, los servicios prestados por el funcionario interino son computables a efectos de la consolidación del grado personal.
- 20 Sin embargo, el tribunal remitente indica, por un lado, que el demandante en el litigio principal pretende no que se le reconozca retroactivamente el derecho a la consolidación del grado personal 24 como funcionario de carrera en la fecha de su nombramiento como interino, sino que, una vez ha sido nombrado funcionario de carrera, se le tengan en cuenta los servicios anteriores a efectos de la consolidación del grado personal 24. Por otro lado, el tribunal remitente recuerda que el funcionario de carrera que desempeña un puesto de trabajo, especialmente en comisión de servicios, de un nivel superior de manera temporal consolida el grado personal correspondiente al nivel del puesto del que es titular, pero no el del puesto superior desempeñado temporalmente. En estas circunstancias, el tribunal remitente alberga dudas en cuanto a la comparabilidad de las situaciones en el litigio principal y se pregunta si el concepto de «trabajador fijo comparable» debe interpretarse únicamente en el sentido de que hace referencia al vínculo con la Comunidad, es decir, según se trate de un funcionario de carrera o interino, o si hay que tomar en consideración, además, el carácter con que el funcionario de carrera desempeña su puesto, esto es, como titular definitivo o temporal.

- 21 En segundo lugar, el tribunal remitente expone dos «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, que podrían justificar que no se computen los servicios prestados como interino a efectos de la consolidación del grado personal tras el nombramiento como funcionario de carrera. Por un lado, puesto que esos servicios se tienen en cuenta en el proceso selectivo a través del cual se adquiere la condición de funcionario de carrera, su consideración para la consolidación del grado daría lugar a una doble valoración, lo que podría abocar a que se dispensara a las personas que se encuentran en la situación del demandante en el litigio principal un trato más beneficioso que el reservado a los funcionarios que no han sido interinos.
- 22 Por otro lado, para los funcionarios de carrera, la carrera vertical y, por tanto, la adquisición de los grados que cabe consolidar son progresivas, lo que es consecuencia de la propia estructura administrativa y tiene por objetivo incentivar a esos funcionarios y mejorar su prestación de servicios. En cambio, los funcionarios interinos no ingresan en ningún cuerpo ni son clasificados en ningún grupo, ya que son nombrados para cubrir vacantes en distintos cuerpos y grupos, según la necesidad, y no ocupan un puesto con carácter definitivo. Así pues, la consolidación del grado correspondiente al puesto desempeñado como funcionario interino podría producir «saltos» y «avances» en la carrera vertical del funcionario de carrera sin que este tuviese la necesidad de cumplir el resto de las exigencias legales, lo cual distorsionaría el diseño de dicha carrera.
- 23 En este contexto, el tribunal remitente señala que, si bien el Tribunal Supremo ya ha declarado que la consolidación del grado personal solo es posible cuando el puesto de trabajo se desempeña de manera definitiva, por su importancia en la estructura de la función pública, en la sentencia citada en el apartado 19 de la presente sentencia aplicó la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, sin tener en cuenta el carácter definitivo del puesto ocupado. Además, el tribunal remitente considera que, en los apartados 47 y 50 de la sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui (C-72/18, EU:C:2019:516), relativa a un complemento retributivo concedido a los funcionarios de carrera y no a los interinos, el Tribunal de Justicia estableció una distinción entre la diferencia de trato basada solamente en la antigüedad y la basada en la promoción a los grados superiores, dando a entender que, en este último caso, la diferencia de trato podría estar justificada por elementos que vienen a sumarse al mero desempeño del trabajo durante un tiempo.
- 24 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Debe interpretarse el concepto “trabajador fijo comparable” empleado en la cláusula 4[, apartado 1], del Acuerdo marco [...], en el sentido de que, en el marco de la consolidación del grado personal, los servicios prestados como funcionario interino por un funcionario de carrera, antes de adquirir esta condición, han de equipararse a los prestados por otro funcionario de carrera?
- 2) ¿Debe interpretarse la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco [...], en el sentido de que tanto el hecho de que ese tiempo ya se haya valorado y computado para acceder a la condición de funcionario de carrera como el diseño de la carrera vertical de los funcionarios en la legislación nacional son razones objetivas que justifican que los servicios prestados como funcionario interino por un funcionario de carrera, antes de adquirir esta condición, no se tengan en consideración para la consolidación del grado personal?»

## Sobre las cuestiones prejudiciales

- 25 Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente desea que se dilucide, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional en virtud de la cual, a efectos de la consolidación del grado personal, no se tienen en cuenta los servicios que un funcionario ha prestado como interino antes de adquirir la condición de funcionario de carrera.
- 26 Procede comenzar señalando que la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco se aplican a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador (auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, no publicado, EU:C:2018:207, apartado 38 y jurisprudencia citada).
- 27 Por consiguiente, las disposiciones contenidas en el Acuerdo Marco se aplican a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público (auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, no publicado, EU:C:2018:207, apartado 39 y jurisprudencia citada).
- 28 En el presente asunto, consta que, como funcionario interino de la Comunidad durante más de seis años, el demandante en el litigio principal era considerado «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido del Acuerdo Marco.
- 29 A continuación, cabe recordar que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco prohíbe tratar 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.
- 30 A este respecto, es necesario señalar que, si bien, con arreglo a la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo Marco, este se aplica a los trabajadores con un contrato de duración determinada tal y como vienen definidos en la cláusula 3 de este Acuerdo Marco, el hecho de que el demandante en el litigio principal haya adquirido posteriormente la condición de funcionario de carrera y, por ende, la de trabajador fijo no le impide ampararse en el principio de no discriminación enunciado en la cláusula 4, apartado 1, de dicho Acuerdo Marco en la medida en que pretenda impugnar una diferencia de trato respecto a la toma en consideración, a efectos de la consolidación de su grado personal, de los servicios que prestó como funcionario interino antes de ser nombrado funcionario de carrera (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartados 34 y 35 y jurisprudencia citada).
- 31 Por otra parte, es preciso indicar, como hace el tribunal remitente, que la consolidación del grado personal a la que se refiere la normativa controvertida en el litigio principal constituye una «condición de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, y que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en ese concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, apartado 25 y jurisprudencia citada).
- 32 En efecto, por un lado, de los artículos 3 a 5 del Decreto 17/2018 se desprende que la consolidación del grado personal exige la concurrencia de dos requisitos, a saber, «la titularidad de un puesto de trabajo con carácter definitivo, salvo en el caso del grado inicial de la carrera administrativa» y «el

desempeño efectivo de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente» al puesto anteriormente ocupado. Por otro lado, con arreglo al artículo 69, apartado 1, de la Ley 7/2005 de la Función Pública de Castilla y León, dicha consolidación garantiza al funcionario de carrera el derecho a percibir la retribución correspondiente a su grado personal consolidado, aun cuando cambie de puesto de trabajo. Esa consolidación constituye asimismo un presupuesto para la carrera vertical del funcionario.

- 33 Por lo tanto, teniendo en cuenta que del tenor de las cuestiones prejudiciales planteadas por el tribunal remitente se desprende que estas parten de la premisa de que los funcionarios interinos son tratados de manera menos favorable que los funcionarios de carrera por lo que respecta a la consideración, a efectos de la consolidación del grado personal, de los servicios prestados en las respectivas categorías, ha de examinarse, en primer lugar, si esas dos categorías de trabajadores se encuentran en una situación comparable, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.
- 34 Para determinar si unos trabajadores realizan un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, apartado 34 y jurisprudencia citada).
- 35 Si bien incumbe al tribunal remitente, único competente para examinar los hechos, determinar si los funcionarios de carrera y los interinos se encuentran en una situación comparable (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, apartado 35 y jurisprudencia citada), del propio auto de remisión se desprende que, en el presente asunto, la situación del demandante en el litigio principal cuando era interino era idéntica a su situación como funcionario de carrera en cuanto a las funciones de veterinario coordinador, a la titulación exigida, al régimen, al lugar y a las demás condiciones de trabajo.
- 36 Sin embargo, el tribunal remitente señala que un funcionario de carrera que desempeñe de manera temporal (en comisión de servicios) un puesto de trabajo de un nivel superior a aquel del que tiene la titularidad definitiva consolidará el grado correspondiente no al puesto desempeñado en comisión de servicios, sino al puesto del que es titular definitivo. Por consiguiente, se pregunta si la consolidación, por parte de un funcionario de carrera, del grado más elevado que tenía cuando era interino constituye una discriminación inversa en perjuicio de los funcionarios de carrera.
- 37 A este respecto, es preciso subrayar que del tenor de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco se desprende que basta con que los trabajadores con un contrato de duración determinada de que se trate sean tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentren en una situación comparable para que los primeros puedan reivindicar que se les aplique dicha cláusula (sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, apartado 31).
- 38 Pues bien, consta que el demandante en el litigio principal desempeñó durante varios años, como funcionario interino y en virtud de un nombramiento único, el puesto de veterinario coordinador en la Comunidad, por el que se le atribuyó el grado personal 24 con arreglo al sistema de



clasificación de los puestos aplicable en dicha Comunidad. Por lo tanto, la situación del demandante en el litigio principal debe compararse con la de un funcionario que ocupe tal puesto con carácter definitivo.

- 39 De ello se deduce, sin perjuicio de que el tribunal remitente lo verifique a la luz de todos los elementos pertinentes, que procede considerar que la situación de un funcionario interino, como la del demandante en el litigio principal antes de que adquiriera la condición de funcionario de carrera, es comparable a la de un funcionario que ocupe, con carácter definitivo, el mismo puesto que ocupaba dicho interino.
- 40 En estas circunstancias, debe comprobarse, en segundo lugar, si existen «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, que puedan justificar la diferencia de trato mencionada en el apartado 33 de la presente sentencia.
- 41 Según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caractericen la condición de trabajo de que se trate, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, apartado 40 y jurisprudencia citada).
- 42 En cambio, no puede entenderse que dicho concepto permita justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que dicha diferencia esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 72 y jurisprudencia citada).
- 43 La referencia a la naturaleza temporal del trabajo de los funcionarios interinos no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, apartado 41 y jurisprudencia citada).
- 44 En cuanto a las posibles justificaciones de la diferencia de trato observada en el litigio principal, el tribunal remitente menciona, por un lado, la carrera vertical de los funcionarios, que es progresiva y que es consecuencia de la propia estructura administrativa.
- 45 A este respecto, en la medida en que la carrera vertical y la consolidación del grado personal son inherentes al estatuto funcional, cabe recordar que, habida cuenta de la facultad de apreciación de que disponen los Estados miembros en relación con la organización de sus propias Administraciones Públicas, en principio estos pueden, sin infringir la Directiva 1999/70 ni el Acuerdo Marco, establecer requisitos para el acceso a la condición de funcionario de carrera y condiciones de trabajo para tales funcionarios (sentencia de 20 de junio de 2019, Ustariz Aróstegui, C-72/18, EU:C:2019:516, apartado 43 y jurisprudencia citada).

- 46 Si bien la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco no se oponen, por tanto, en principio, a que la consolidación del grado personal se reserve exclusivamente a los funcionarios de carrera, no es menos cierto que la normativa de un Estado miembro no puede imponer un requisito general y abstracto relacionado únicamente con la naturaleza temporal del trabajo de los funcionarios interinos, sin tener en cuenta la naturaleza concreta de las tareas desempeñadas y las características inherentes a estas.
- 47 A este respecto, debe señalarse, sin embargo, que, como se desprende del auto de remisión, la normativa nacional aplicable en el litigio principal establece que el mero hecho de que un funcionario haya ocupado temporalmente un puesto al que corresponde un grado superior al correspondiente al puesto que dicho funcionario ocupa con carácter definitivo no le confiere automáticamente el derecho a consolidar ese grado superior.
- 48 En estas circunstancias, permitir que un funcionario de carrera consolide el grado más elevado que tenía cuando era interino podría constituir una discriminación inversa en perjuicio de los funcionarios de carrera que hayan sido destinados temporalmente a un puesto al que corresponde un grado superior al correspondiente al puesto para el que fueron nombrados con carácter definitivo.
- 49 Por consiguiente, en la medida en que, si bien excluyendo la consolidación automática del grado correspondiente al puesto ocupado con carácter temporal, la normativa nacional aplicable en el litigio principal permita tener en cuenta, para determinar el grado que cabe consolidar, el período durante el que se ha desempeñado un puesto temporal, extremo este que corresponderá comprobar al tribunal remitente, dicha normativa deberá aplicarse de igual modo a las personas que hayan ocupado ese puesto temporal como funcionarios interinos o como funcionarios nombrados con carácter definitivo.
- 50 Por otro lado, el tribunal remitente considera que, puesto que los servicios prestados por el demandante en el litigio principal como interino se tuvieron en cuenta en el proceso selectivo a través del que este adquirió la condición de funcionario de carrera, considerarlos a efectos de la consolidación del grado personal equivaldría a efectuar una doble valoración de dichos servicios, lo que llevaría a conceder al demandante en el litigio principal un trato ventajoso en comparación con otros funcionarios de carrera.
- 51 Sin embargo, el establecimiento de requisitos de acceso a la condición de funcionario de carrera y el derecho de tal funcionario a consolidar el grado personal, que, como se ha mencionado en los apartados 31 y 32 de la presente sentencia, constituye una condición de trabajo, son dos aspectos distintos del régimen aplicable a los funcionarios de carrera, de modo que no puede considerarse que tener en cuenta los servicios prestados por el interesado como funcionario interino para acceder a la condición de funcionario de carrera o para la consolidación del grado personal dé lugar a una doble valoración de esos servicios a efectos exclusivamente de la consolidación del grado personal.
- 52 Por lo tanto, si bien, de conformidad con la jurisprudencia citada en el apartado 45 de la presente sentencia, es legítimo establecer requisitos de acceso a la condición de funcionario de carrera, el establecimiento de tales requisitos de acceso no puede justificar una diferencia de trato en relación con las condiciones de la mencionada consolidación.

- 53 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco se opone a una normativa nacional en virtud de la cual, a efectos de la consolidación del grado personal, no se tienen en cuenta los servicios que un funcionario ha prestado como interino antes de adquirir la condición de funcionario de carrera.

### **Costas**

- 54 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

**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, se opone a una normativa nacional en virtud de la cual, a efectos de la consolidación del grado personal, no se tienen en cuenta los servicios que un funcionario ha prestado como interino antes de adquirir la condición de funcionario de carrera.**

Passer

Biltgen

Arastey Sahún

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 30 de junio de 2022.

El Secretario

A. Calot Escobar

El Presidente de la Sala Séptima

J. Passer