



Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL
SRA. JULIANE KOKOTT
presentadas el 25 de enero de 2018¹

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 (Barcelona)]

«Petición de decisión prejudicial — Política social — Trabajo de duración determinada — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Principio de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada — Concepto de “condiciones de trabajo” — Derecho del trabajador a ser readmitido en caso de despido disciplinario ilegal — Contrato de trabajo temporal en la modalidad de contrato de interinidad — Contrato de trabajo en el sector público — Diferencia de trato respecto a los trabajadores fijos — Contrato de trabajo indefinido no fijo en el sentido del Derecho español»

I. Introducción

1. ¿Es discriminatorio el hecho de que un trabajador temporal del sector público no tenga derecho a ser readmitido en caso de que el empleador finalice de forma ilegal su contrato de trabajo, mientras que a los empleados públicos fijos la ley les confiere precisamente tal derecho?
2. Ésta es esencialmente la cuestión jurídica que el Tribunal de Justicia debe examinar en el presente procedimiento prejudicial. Con ello se pone el acento, una vez más, en el estatus jurídico que tienen en España los trabajadores con contratos de duración determinada, en relación concretamente con una modalidad específica de trabajo temporal, el «contrato de trabajo de interinidad»² en el sector público que se transforma posteriormente en un «contrato de trabajo indefinido no fijo».
3. Objeto del presente asunto es, en concreto, el caso de una enfermera española, la Sra. Gardenia Yolanda Vernaza Ayovi, que fue despedida por motivos disciplinarios y que ahora lucha ante los tribunales nacionales para ser readmitida al servicio del hospital. Lo que se discute es si, en caso de que su despido resulte ser ilegal, la Sra. Vernaza Ayovi puede invocar —al igual que un empleado público fijo— un derecho a ser readmitida. Al examinar esta cuestión resultan relevantes también, entre otras, las particularidades del empleo en el sector público.

¹ Lengua original: alemán.

² Nota no pertinente en español.

4. Este asunto se encuadra en una serie de procedimientos prejudiciales relativos al principio de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada, de los cuales más de uno versa sobre los problemas jurídicos que plantea el contrato de trabajo de interinidad español, mientras que otros se refieren a otras modalidades de contratos temporales existentes en España.³

5. La sentencia que dicte el Tribunal de Justicia en el presente asunto puede ser una pieza más del mosaico que configura la jurisprudencia en materia de protección de los trabajadores temporales frente a los abusos y a la discriminación, un problema social que preocupa desde hace tiempo a la Unión Europea.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

6. El marco de este asunto lo conforma, en Derecho de la Unión, 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.⁴ Según su artículo 1, la Directiva 1999/70 tiene por objeto aplicar el Acuerdo Marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada (en lo sucesivo, también, «Acuerdo Marco»), que figura en el anexo de ésta, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre tres organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES).

7. En conjunto, el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada tiene por objeto establecer «los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo» y, entre otras cosas, «mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación».⁵ Revela la voluntad de los interlocutores sociales de «establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación».⁶

8. El Acuerdo Marco parte de la idea de que «los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores»,⁷ pero al mismo tiempo reconoce que los contratos de duración determinada «son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y [...] pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores».⁸ Se considera «una contribución para la consecución de un mayor equilibrio entre “flexibilidad del tiempo de trabajo y seguridad para los trabajadores”».⁹

9. La cláusula 1 del Acuerdo Marco define su objeto en los siguientes términos:

«El objeto del presente Acuerdo marco es:

- a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;

3 Específicamente sobre el contrato de trabajo de interinidad versan, en particular, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), los asuntos pendientes ante este Tribunal, de Diego Porras (C-619/17) y Montero Mateos (C-677/16). En este último asunto y en el asunto Grupo Norte Facility, también pendiente ante este Tribunal (C-574/16), presenté mis conclusiones el 20 de diciembre de 2017 (EU:C:2017:1022 y EU:C:2017:1021). Además, hay que hacer referencia al asunto Rodríguez Otero, pendiente ante este Tribunal (C-212/17).

4 DO 1999, L 175, p. 43.

5 Considerando 14 de la Directiva 1999/70.

6 Párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco.

7 Párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco; véase también el punto 6 de sus consideraciones generales.

8 Número 8 de las consideraciones generales del Acuerdo Marco; véase asimismo el párrafo segundo de su preámbulo.

9 Primer párrafo del preámbulo del Acuerdo Marco; véanse también los puntos 3 y 5 de sus consideraciones generales.

b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.»

10. Respecto al ámbito de aplicación del Acuerdo Marco, su cláusula 2, apartado 1, dispone lo siguiente:

«El presente Acuerdo 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.»

11. En la cláusula 3 del Acuerdo Marco se recogen las siguientes «Definiciones»:

«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.

En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

12. La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco lleva por título «Principio de no discriminación» y, en extracto, tiene el siguiente tenor:

«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.»

B. Derecho nacional

13. En Derecho español resultan pertinentes las disposiciones del Estatuto Básico del Empleado Público¹⁰ y lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.¹¹

La categoría de los trabajadores indefinidos no fijos

14. Los empleados públicos en España son o funcionarios o personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

¹⁰ Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (BOE n.º 261, de 31 de octubre de 2015, p. 103105).

¹¹ Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224).

15. El personal laboral al servicio de las administraciones públicas es empleado en virtud de un contrato de trabajo. A los efectos del presente asunto, se puede dividir en tres categorías:

- personal laboral fijo, empleado tras un proceso selectivo, que tiene un puesto de trabajo garantizado;
- personal laboral que, sin proceso selectivo previo, presta sus servicios en virtud de un «contrato de trabajo indefinido no fijo», y
- personal laboral con contrato de duración determinada.

16. Con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal Supremo,¹² se considera personal laboral indefinido no fijo, en el sentido de la segunda categoría, entre otros, a aquellos trabajadores que fueron empleados de forma abusiva en virtud de contratos temporales. Pues bien, también un contrato de trabajo de interinidad puede dar origen a una relación laboral de carácter indefinido no fijo.

Consecuencias jurídicas de un despido disciplinario ilegal

17. Según el artículo 56, apartados 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores, en caso de despido improcedente de un trabajador, el empresario podrá optar, en principio, entre readmitir al trabajador, pagándole los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la declaración judicial de la improcedencia, o abonarle una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 24 mensualidades.

18. La norma del artículo 56, apartados 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores se aplica tanto a los trabajadores del sector privado como a determinadas categorías de empleados públicos, concretamente, por una parte, a los empleados públicos con contratos de trabajo de duración determinada y, por otra parte, a los empleados públicos indefinidos no fijos, es decir, a las categorías segunda y tercera a las que se ha hecho referencia en el punto 15 de las presentes conclusiones.

19. Sin embargo, el artículo 96, apartado 2, del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Contrato de interinidad

20. El contrato de interinidad es una modalidad específica de contrato de trabajo regulada en una norma de desarrollo del Estatuto de los Trabajadores, concretamente en el artículo 4 del Real Decreto 2720/1998.¹³ Este contrato puede celebrarse para sustituir a un trabajador con derecho a la reserva de su puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual. También puede celebrarse para cubrir temporalmente una plaza durante el proceso selectivo o de promoción para su cobertura definitiva.

¹² Nota no pertinente en español.

¹³ Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada (BOE n.º 7, de 8 de enero de 1999, p. 568).

III. Hechos y procedimiento principal

21. La Sra. Vernaza Ayovi estuvo empleada en España como enfermera desde el 30 de mayo de 2006. Inicialmente trabajaba para la Fundació Sant Llàtzer, hasta que la relación laboral se traspasó poco después al Consorci Sanitari de Terrassa.¹⁴ El Consorci es una persona jurídica de Derecho Público, perteneciente al sector público español, que opera el hospital de Terrassa, en el que la Sra. Vernaza Ayovi desempeñaba su actividad, primero a tiempo parcial y después a jornada completa, en el turno de tarde.

22. La relación laboral de la Sra. Vernaza Ayovi se basó inicialmente en un primer contrato de trabajo temporal de interinidad, que comenzó el 30 de mayo de 2006 y finalizó el 14 de agosto de 2006, y, a continuación, desde el 15 de agosto de 2006, en un nuevo contrato de interinidad, también temporal, que, a su vez, el 28 de diciembre de 2006, se transformó en una «relación laboral de carácter indefinido no fijo» en el sentido de la jurisprudencia española.¹⁵

23. El 20 de julio de 2011 solicitó una excedencia voluntaria, que le fue concedida inicialmente por un año y que se prorrogó posteriormente en dos ocasiones, por un año cada una.

24. Cuando la Sra. Vernaza Ayovi solicitó su reingreso el 19 de junio de 2014, el Consorci le comunicó que en ese momento no había una vacante adecuada o similar de enfermería en el servicio en el que trabajaba anteriormente. En vista de ello, la Sra. Vernaza Ayovi se presentó, sin éxito, a cinco convocatorias internas. Finalmente, el Consorci le asignó una plaza con una jornada del 46,66 % en horario de tarde en virtud de un contrato de trabajo indefinido no fijo.

25. La Sra. Vernaza Ayovi declaró entonces que no estaba dispuesta a aceptar modificación alguna en las condiciones de trabajo que tenía antes de la excedencia voluntaria y rechazó en mayo de 2016 el cuadrante de jornada que se le entregó.

26. Al no incorporarse al trabajo la Sra. Vernaza Ayovi en el horario indicado en el cuadrante de jornada, se le advirtió primero de que se adoptarían actuaciones disciplinarias y, finalmente, se le abrió expediente disciplinario. En el contexto de tal procedimiento, la Sra. Vernaza Ayovi fue despedida por motivos disciplinarios el 15 de julio de 2016, debido a sus ausencias injustificadas del trabajo.

27. El 26 de agosto de 2016, la Sra. Vernaza Ayovi interpuso recurso contra su despido disciplinario ante el Juzgado de lo Social n.º 2 de Terrassa (Barcelona),¹⁶ el órgano jurisdiccional remitente. Considera la Sra. Vernaza Ayovi que su despido fue contrario a Derecho y solicita que se condene al Consorci o bien a readmitirla en las mismas condiciones de trabajo que regían con anterioridad al despido, abonándole los salarios dejados de percibir, o bien a pagarle la máxima indemnización legal.

IV. Petición de decisión prejudicial y procedimiento ante el Tribunal de Justicia

28. Mediante auto de 26 de enero de 2017, recibido en el Tribunal de Justicia el 22 de febrero de 2017, el Juzgado de lo Social n.º 2 de Terrassa ha planteado al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales con arreglo al artículo 267 TFUE:

«1) ¿Se considera dentro del concepto “condiciones de trabajo” de la cláusula 4, apartado 1, 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, la respuesta legal que ofrece el

¹⁴ Consorcio Sanitario de Tarrasa (en lo sucesivo, «Consorci»).

¹⁵ Véanse al respecto los puntos 15 y 16 de las presentes conclusiones.

¹⁶ Nota no pertinente en español.

ordenamiento jurídico ante la calificación de un despido disciplinario considerado ilegal y en especial la respuesta que señala el artículo 96.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público?

- 2) ¿La cláusula 4, apartado 1, 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, consideraría discriminatoria una situación como la prevista en el artículo 96.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en la que el despido disciplinario de un trabajador fijo al servicio de las administraciones públicas si es declarado improcedente —ilegal— supone siempre la readmisión del trabajador pero si es indefinido —o temporal—, realizando las mismas funciones que uno fijo, otorga la posibilidad de no readmitirlo a cambio de una indemnización?
- 3) ¿Y la misma pregunta anterior, no a la luz de dicha Directiva sino del art. 20 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, justificaría un trato desigual en esa circunstancia?»

29. Han presentado observaciones escritas en el procedimiento prejudicial ante el Tribunal de Justicia el Consorci Sanitari de Terrassa, el Gobierno español y la Comisión Europea. Los mismos intervinientes, además de la Sra. Vernaza Ayovi, han estado representados en la vista de 7 de diciembre de 2017.

V. Competencia del Tribunal de Justicia

30. España niega que el Tribunal de Justicia sea competente para responder a la petición de decisión prejudicial, ya que la relación laboral existente entre la Sra. Vernaza Ayovi y el Consorci es una relación laboral estrictamente de Derecho privado a la que no puede aplicarse la norma controvertida del artículo 96, apartado 2, del Estatuto Básico del Empleado Público, sobre el derecho legal a ser readmitido.

31. Con arreglo al artículo 267 TFUE, el Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse, con carácter prejudicial, sobre la interpretación del Derecho de la Unión. Dado que tanto la Directiva 1999/70 y el Acuerdo Marco que figura en su anexo como el artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales son disposiciones de Derecho de la Unión, no cabe ninguna duda acerca de la competencia del Tribunal de Justicia para responder a las cuestiones prejudiciales.

32. En realidad, lo que España alega no es tanto un problema de competencia del Tribunal de Justicia como un problema de admisibilidad de la petición de decisión prejudicial. España está haciendo referencia en este punto a la categoría de la cuestión prejudicial meramente hipotética, que no tiene nada que ver con la realidad del litigio ante el órgano jurisdiccional nacional, y lo fundamenta alegando que, para empezar, una trabajadora como la Sra. Vernaza Ayovi no puede invocar el artículo 96, apartado 2, del Estatuto Básico del Empleado Público.

33. Ahora bien, justo aquí radica el verdadero problema de Derecho de la Unión que se plantea en el presente asunto: precisamente porque el legislador nacional ha excluido la categoría de los empleados públicos indefinidos no fijos del derecho del artículo 96, apartado 2, del Estatuto Básico del Empleado Público a ser readmitidos, se plantea la cuestión de si ello supone una discriminación para los trabajadores temporales. Esta cuestión no tiene en absoluto carácter hipotético y demanda una respuesta útil.¹⁷

¹⁷ En el mismo sentido, la sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 24.

34. Por consiguiente, la petición de decisión prejudicial es admisible y el Tribunal de Justicia es competente para darle respuesta.

VI. Apreciación del contenido de las cuestiones prejudiciales

35. Mediante sus cuestiones prejudiciales el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si supone una discriminación prohibida por el Derecho de la Unión el hecho de que una trabajadora temporal del sector público no tenga derecho a ser readmitida en caso de finalización ilegal de su relación laboral, mientras que el Derecho nacional sí confiere tal derecho a los empleados públicos fijos.

36. El trasfondo de estas cuestiones prejudiciales lo constituye el hecho de que en el artículo 96, apartado 2, del Estatuto Básico del Empleado Público se establece un derecho legal a ser readmitido únicamente en el caso de los empleados públicos fijos, mientras que a todos los demás trabajadores se les aplica el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, con arreglo al cual el empresario, una vez que el despido sea declarado improcedente, puede elegir libremente entre readmitir al trabajador o pagarle una indemnización.

37. No es objeto del presente procedimiento prejudicial determinar si el despido de la Sra. Vernaza Ayovi fue realmente improcedente. Incumbe únicamente al órgano jurisdiccional remitente efectuar las apreciaciones necesarias al respecto.

A. Observación previa sobre el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco

38. Por lo que respecta al ámbito de aplicación del Acuerdo Marco, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que sus disposiciones se aplican también a los trabajadores temporales que trabajan para los órganos de la Administración y demás entidades del sector público,¹⁸ y que estos trabajadores pueden invocar directamente la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco ante los órganos jurisdiccionales nacionales frente a los referidos órganos y entidades.¹⁹

39. Así pues, el principio de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada que figura en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco puede, en principio, invocarse directamente también frente al Consorci, una persona jurídica de Derecho público.

40. Ahora bien, el Consorci alega con insistencia que una trabajadora como la Sra. Vernaza Ayovi no es en absoluto una empleada temporal, sino una persona con un contrato de trabajo de duración indefinida, que no puede invocar el Acuerdo Marco. También España argumenta en algún punto en este sentido.

41. Ciertamente, el Acuerdo Marco sólo se aplica a los trabajadores con contratos de duración determinada. Así se desprende de su título y se confirma con la definición de su ámbito de aplicación en la cláusula 2, apartado 1, según la cual 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.

18 Sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros (C-212/04, EU:C:2006:443), apartados 54 a 57; de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 25; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartados 38 a 40, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), apartado 67.

19 Sentencias de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), apartado 68, y de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 28.

42. En el presente asunto, el órgano jurisdiccional nacional, haciendo referencia a la jurisprudencia del Tribunal Supremo español, señala que un contrato de trabajo como el de la Sra. Vernaza Ayovi debe considerarse, con arreglo a los criterios que marca el Derecho interno, un contrato de trabajo temporal. Según jurisprudencia reiterada, también el Tribunal de Justicia debe, en el procedimiento prejudicial, partir de esta exposición de la situación jurídica interna en la que el órgano jurisdiccional remitente se ha basado en su auto de remisión, así como de la calificación jurídica de los hechos del procedimiento principal que el órgano jurisdiccional remitente ha tomado como base, incluso en el caso de que algunos intervinientes en el procedimiento, como el Consorci y España, expresen puntos de vista divergentes.²⁰

43. Por otra parte, un contrato de trabajo como el contrato español de interinidad controvertido en el presente asunto presenta, también desde la perspectiva del Derecho de la Unión, todas las características de un contrato de duración determinada. Lo decisivo al respecto es, con arreglo a la definición que se recoge en la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco, que el final del contrato de trabajo venga 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.

44. Es cierto que en un contrato de trabajo de interinidad como el de la Sra. Vernaza Ayovi no se establece ninguna fecha concreta del calendario como término de la relación laboral. Puede ser también que la clasificación de una trabajadora como la Sra. Vernaza Ayovi con arreglo al Derecho nacional como «trabajadora indefinida no fija» provoque cierta confusión terminológica por el hecho de emplearse el adjetivo «indefinido» y que, a primera vista, parezca incluso hacer alusión a una relación laboral de carácter permanente.

45. No obstante, lo decisivo es que un contrato de trabajo de interinidad termina siempre automáticamente cuando se produce un hecho o acontecimiento determinado, o bien cuando regresa un trabajador con derecho a la reserva de su puesto de trabajo, o bien cuando concluye el proceso selectivo para cubrir con un trabajador fijo una plaza libre. Así pues, como indica la propia utilización de las palabras «no fijo», no se trata precisamente de una relación laboral de carácter permanente, sino, por el contrario, de una relación de trabajo celebrada a término, el momento de cuya finalización resulta simplemente incierto, en la medida en que no se conoce la fecha precisa en que ello ocurrirá.

46. Con otras palabras: es evidente que una relación laboral como la de la Sra. Vernaza Ayovi terminará cuando se produzca un hecho o acontecimiento determinado (pactado en el contrato, al menos de forma implícita), esto es, el regreso o la incorporación por primera vez de un empleado fijo; lo único que queda por determinar es el día exacto en el que se producirá ese hecho o acontecimiento. Eso basta para asumir que estamos ante un contrato de trabajo de duración determinada con arreglo a la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco.

47. Por último, el Consorci objeta que el Acuerdo Marco sólo se aplica a los contratos de trabajo españoles indefinidos no fijos cuando se trata de sancionar un abuso del empleador público a la hora de recurrir a esta modalidad de contrato. Al respecto invoca el Consorci el auto León Medialdea, que versaba sobre las sanciones por el recurso abusivo a sucesivos contratos de trabajo de duración determinada.²¹

²⁰ Véanse las sentencias de 14 de octubre de 2010, van Delft y otros (C-345/09, EU:C:2010:610), apartado 114; de 6 de octubre de 2015, Târşia (C-69/14, EU:C:2015:662), apartado 13, y de 5 de diciembre de 2017, M.A.S. y M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936), apartado 24.

²¹ Auto de 11 de diciembre de 2014, León Medialdea (C-86/14, EU:C:2014:2447), apartado 41.

48. Pues bien, este argumento también debe rechazarse. Se basa en una interpretación errónea del auto León Medialdea. Del mero hecho de que en dicho auto ocupase el primer plano la lucha contra los abusos no puede deducirse que la existencia de un abuso sea un requisito para aplicar el Acuerdo Marco a trabajadores cuya relación laboral se basa en un contrato español de interinidad. No debe desdibujarse el límite que separa los requisitos de aplicación del Acuerdo Marco, por una parte, de las disposiciones en materia de lucha contra la discriminación (cláusula 4) y los abusos (cláusula 5) recogidas en el Acuerdo Marco, por otra parte.

49. En definitiva, una trabajadora como la Sra. Vernaza Ayovi, cuya relación laboral se basa en un contrato de interinidad con arreglo al Derecho español, está comprendida, por tanto, en el ámbito de aplicación del Acuerdo Marco.

B. El concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (primera cuestión prejudicial)

50. La primera cuestión prejudicial versa sobre el concepto de «condiciones de trabajo». Con este concepto se delimita aún más el ámbito de aplicación material de la prohibición de discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada, ya que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, en la que figura esta prohibición de discriminación, prohíbe especialmente tratar de manera menos favorable a los trabajadores con un contrato de duración determinada «por lo que respecta a las condiciones de trabajo».

51. El órgano jurisdiccional remitente desea que se dilucide si puede incluirse también entre tales condiciones de trabajo un derecho del trabajador a ser readmitido tras haber sido despedido ilegalmente por el empleador como el que confiere en España el artículo 96, apartado 2, del Estatuto Básico del Empleado Público a los empleados públicos fijos.

52. El único de los intervinientes que lo niega es el Gobierno español. Al igual que en los asuntos C-596/14, C-574/16 y C-677/16, señala esencialmente que con «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sólo se hace referencia a las condiciones de trabajo²² en sentido estricto, y no a otras condiciones de empleo²³ como, por ejemplo, los requisitos y las consecuencias jurídicas de la finalización de un contrato de trabajo o de una relación laboral de duración determinada.

53. Como ya he tenido la oportunidad de señalar recientemente en otro lugar, no puede acogerse esta interpretación.²⁴ Lo decisivo para entender el concepto de «condiciones de trabajo» de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco es únicamente, según la jurisprudencia, el criterio del empleo, es decir, el hecho de que las normas aplicables a un trabajador o las prestaciones que éste reclama estén ligadas a su relación laboral con su empresario.²⁵

²² Nota no pertinente en español.

²³ Nota no pertinente en español.

²⁴ Véanse al respecto mis conclusiones presentadas en los asuntos Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022), puntos 39 a 43, y Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021), puntos 34 a 38.

²⁵ Sentencias de 10 de junio de 2010, Bruno y Pettini (C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329), apartados 45 y 46; de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 35; de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 25, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 28.

54. Algunas de las versiones lingüísticas del Acuerdo Marco emplean fórmulas que se corresponden con la expresión «condiciones de trabajo», pero también hay otras que equivalen a la expresión «condiciones de empleo»,²⁶ sin que por ello deban adoptarse, obviamente, dos enfoques distintos. Por lo demás, tal distinción sería difícilmente compatible con los objetivos del Acuerdo Marco y con el sistema general del Derecho laboral europeo.

55. En efecto, el objetivo del Acuerdo Marco es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación.²⁷ Revela la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación.²⁸ Según jurisprudencia consolidada, en el Acuerdo Marco se recogen normas de Derecho social de la Unión Europea de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas.²⁹ Por consiguiente, el principio de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada no puede ser interpretado de manera restrictiva.³⁰

56. Además, la coherencia del Derecho laboral europeo exige que el concepto de «condiciones de trabajo» o de «condiciones de empleo» no se interprete desligándolo de su significado en otras disposiciones similares de Derecho de la Unión.³¹ En este contexto debe hacerse referencia, en particular, a las Directivas antidiscriminación 2000/78/CE³² y 2006/54/CE,³³ que concretan el principio general de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación en relación con diferentes motivos de discriminación como el sexo, la edad o la orientación sexual. Según jurisprudencia reiterada, dichas Directivas comprenden asimismo las condiciones de despido.³⁴

57. Lo mismo se aplica al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada. Según la jurisprudencia, los requisitos de extinción de un contrato de trabajo³⁵ están comprendidos en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación, al igual que las consecuencias jurídicas de tal extinción, por ejemplo, los pagos vinculados a la relación de empleo que —por efecto del contrato de trabajo o por ley— deba efectuar el empresario al extinguirse la relación laboral.³⁶

26 Así, por ejemplo, en la versión alemana de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco no se habla de *Arbeitsbedingungen* [condiciones de trabajo], sino de *Beschäftigungsbedingungen* [condiciones de empleo]. Lo mismo ocurre, por ejemplo, en las versiones francesa (*conditions d'emploi*), italiana (*condizioni di impiego*), portuguesa (*condições de emprego*) e inglesa (*employment conditions*).

27 Cláusula 1, letra a), del Acuerdo Marco y considerando 14 de la Directiva 1999/70.

28 Párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco.

29 Sentencia de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartados 27 y 38; en sentido similar las sentencias de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), apartado 114, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 24.

30 Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 38, en relación con el apartado 37; de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), apartado 114, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 24.

31 En el mismo sentido, la sentencia de 10 de junio de 2010, Bruno y Pettini (C-395/08 y C-396/08, EU:C:2010:329), apartados 45 y 46.

32 Directiva del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16).

33 Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23).

34 Véanse, entre otras muchas, las sentencias de 16 de febrero de 1982, Burton (19/81, EU:C:1982:58), apartado 9; de 8 de junio de 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, EU:C:2004:334), apartado 36, y de 12 de octubre de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark (C-499/08, EU:C:2010:600), apartado 21.

35 Sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartados 27 a 29.

36 Sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartados 35 a 37, y de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartados 29 a 32.

58. La traslación de esta jurisprudencia a un derecho a ser readmitido como el que se deriva del artículo 96, apartado 2, del Estatuto Básico del Empleado Público es lógica. Y, a diferencia de lo alegado por España, no se opone a ello el hecho de que el derecho a ser readmitido sea la consecuencia legal de un despido contrario a Derecho. Muchas otras normas relacionadas con la extinción de relaciones laborales que el Tribunal de Justicia ha incluido hasta ahora en el concepto de «condiciones de trabajo» se basaban también en disposiciones legales del Derecho nacional.³⁷

59. Así pues, en suma, el Acuerdo Marco, en general, y el principio de no discriminación que en él se recoge, en particular, son aplicables a una norma nacional con la que se regula la readmisión de empleados del sector público tras haber sido despedidos ilegalmente por el empleador. Por tanto, un supuesto como el presente, en el que precisamente tal readmisión es objeto de discusión, entra dentro del ámbito de aplicación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

C. El principio de no discriminación de los trabajadores con un contrato de duración determinada con arreglo a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (segunda cuestión prejudicial)

60. El interés gira en el presente asunto en torno a la segunda cuestión prejudicial, dedicada a la interpretación de la prohibición de discriminación de los trabajadores con un contrato de duración determinada, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco. Lo que debe dilucidarse, en esencia, es si los trabajadores temporales del sector público resultan discriminados si no tienen un derecho legal a ser readmitidos después de que el empleador haya finalizado de forma ilegal su relación laboral, mientras que a los empleados públicos fijos sí se les confiere tal derecho.

61. Según jurisprudencia reiterada, que el Tribunal de Justicia ya ha aplicado también a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado.³⁸

62. En cambio, no constituye un requisito para apreciar una violación de la prohibición de discriminación —a diferencia de lo que parece indicar España— la presencia de algún tipo de intención de causar daños o discriminatoria por parte del empleador.

1. Diferencia de trato

63. Sin duda alguna, el hecho de que se limite únicamente a los empleados públicos fijos el derecho legal a ser readmitidos genera una diferencia de trato entre esa categoría de trabajadores y los empleados no fijos que trabajan al servicio de las administraciones públicas.

64. Entre los trabajadores que reciben un trato menos favorable y que, con arreglo al Derecho español, no tienen un derecho legal a ser readmitidos —cuya readmisión se deja, en cambio, a discreción del empleador— figuran también los trabajadores del sector público, como la Sra. Vernaza Ayovi, que han sido empleados en virtud de contratos de interinidad y que, según la calificación realizada expresamente por el órgano jurisdiccional remitente, deben ser considerados trabajadores temporales.³⁹

³⁷ Sentencia de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartados 31 y 32; en sentido similar anteriormente las sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartados 35 a 37, también relativa a una norma en materia de indemnización, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartados 27 a 29, sobre el plazo de preaviso.

³⁸ Sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), apartado 65, y de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 35.

³⁹ Véase al respecto el punto 42 de las presentes conclusiones.

65. Es posible que el trato más favorable —es decir, el derecho legal a ser readmitido, tal como se deriva del artículo 96, apartado 2, del Estatuto Básico del empleado Público— sólo beneficie si acaso a una minoría de los trabajadores en España, concretamente a los empleados *públicos* fijos, mientras que a la mayoría de la población activa española, incluida la mayoría de los empleados por tiempo indefinido, se le aplica la norma menos favorable del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores.

66. Ahora bien, para apreciar la existencia de un trato diferente en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco basta simplemente con que los «trabajadores con un contrato de duración determinada» sean tratados de manera menos favorable que los «trabajadores fijos comparables». No se requiere en modo alguno que *todos* los empleados temporales se encuentren en una situación menos favorable que *todos* los empleados fijos.

67. Por lo demás, de la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo Marco se deduce que la existencia de una diferencia de trato siempre debe examinarse tomando como referencia el mismo centro de trabajo. En un supuesto como el presente, eso supone que lo determinante son las relaciones dentro del hospital de Terrassa, perteneciente al sector público español y cuyos trabajadores, por tanto, deben ser considerados todos empleados públicos.

2. Comparabilidad de las situaciones

68. Ahora bien, queda por examinar si los empleados públicos fijos y los empleados no fijos del sector público, que reciben un trato menos favorable que aquéllos, se encuentran en una situación comparable,⁴⁰ puesto que, como se desprende del propio tenor de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, el Derecho de la Unión prohíbe la discriminación entre los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos *comparables*, pero no exige en modo alguno que los trabajadores con contratos de duración determinada y los trabajadores fijos reciban el mismo trato si *no* son comparables.⁴¹ Por tanto, sólo si las situaciones son comparables puede existir una discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada por el hecho de que las consecuencias jurídicas de un despido ilegal por parte del empleador estén configuradas de modo diferente, tal como se discute en el litigio principal.

69. El punto de partida de las reflexiones acerca de la comparabilidad entre trabajadores con contratos de duración determinada y trabajadores fijos que incumbe realizar al órgano jurisdiccional remitente⁴² es, según la definición del concepto de «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» que se recoge en la cláusula 3, apartado 2, párrafo primero, del Acuerdo Marco, si ambos desempeñan, en el centro de trabajo correspondiente, un trabajo u ocupación idéntico o similar. Este extremo debe dilucidarse teniendo en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales.⁴³

40 En este sentido también las sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 43; de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 30, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartados 39 y 40.

41 Sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 42, y auto de 30 de abril de 2014, D'Aniello y otros (C-89/13, EU:C:2014:299), apartado 28; en sentido similar la sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 y C-305/11, EU:C:2012:646), apartado 48, y la idea que aparece en la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartados 39 y 40.

42 Sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), apartado 43; de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 32, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 42.

43 Sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), apartado 66, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 31, así como los autos de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina (C-273/10, EU:C:2011:167), apartado 37, y de 9 de febrero de 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109), apartado 38; en el mismo sentido, la sentencia de 31 de mayo de 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155), apartado 33.

70. En el presente asunto puede partirse de la premisa de que la trabajadora temporal, por lo que respecta a la actividad concreta que debe desempeñar —en particular, a la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales—, se encuentra en la misma situación que un empleado fijo del mismo centro de trabajo, ya que, como reconoce el Consorci, la Sra. Vernaza Ayovi realizaba idéntico trabajo como enfermera que otros enfermeros empleados con carácter fijo en el mismo hospital de Terrassa. Además, el órgano jurisdiccional remitente hace referencia expresamente a esta circunstancia.

71. Ahora bien, como ya he expuesto hace poco en otro lugar,⁴⁴ el examen de la comparabilidad de las situaciones no puede limitarse a comparar de forma general la situación de los trabajadores temporales y de los fijos en el correspondiente centro de trabajo. Lo decisivo es, en concreto, si los trabajadores temporales y los fijos se encuentran en una situación comprable también y precisamente en relación con el objeto del litigio de que se trate.

72. Objeto del litigio en el presente asunto es el eventual derecho a ser readmitido tras un despido ilegal por parte del empleador. Por una parte, tal readmisión permite corregir una actuación ilegal del empleador, que, además, es de una gravedad considerable, porque afecta a la existencia misma de la relación laboral. Por otra parte, con tal readmisión se satisfacen las expectativas legítimas del trabajador de que su relación laboral continúe a lo largo de su período normal de duración.

73. Por lo que respecta a ambos objetivos —corrección, por una parte, de una actuación ilegal del empleador y satisfacción, por otra parte, de las expectativas legítimas del trabajador— no hay diferencia alguna entre un trabajador temporal y uno fijo, ya que la existencia de la relación laboral de un trabajador temporal no es menos digna de protección, durante la vigencia de su contrato de trabajo, que la existencia de la relación laboral de su compañero de trabajo empleado fijo. Y la finalización ilegal de una relación laboral vigente por parte del empleador no es menos contraria a Derecho cuando afecta a un trabajador temporal que cuando afecta a uno fijo.

74. Por consiguiente, por lo que respecta a su eventual readmisión al servicio del hospital, una trabajadora temporal como la Sra. Vernaza Ayovi se encuentra en una situación comparable a la de un empleado público fijo del mismo hospital.⁴⁵

75. Frente a ello no cabe objetar que los empleados públicos fijos en España son empleados, por motivos de índole iusconstitucional,⁴⁶ en virtud de un proceso selectivo, algo que no ocurre en el caso de los trabajadores del sector público que, como la Sra. Vernaza Ayovi, son empleados en virtud de contratos de interinidad.

76. Es cierto que los empleados públicos fijos disfrutan, desde un punto de vista general, de una mayor seguridad en el empleo que los trabajadores temporales del sector público y que, para ello, deben someterse a condiciones de acceso al empleo más estrictas, pero la readmisión una vez que se ha producido un despido ilegal por parte del empleador no es precisamente una de tales condiciones de acceso al empleo, sino que se trata únicamente de eliminar las consecuencias jurídicas de tal despido y de colocar al trabajador afectado en la situación que habría existido de no haberse producido éste.

⁴⁴ Véanse al respecto mis conclusiones presentadas en los asuntos Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022), puntos 49 a 52, y Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021), puntos 44 a 47.

⁴⁵ En ello se diferencia fundamentalmente el presente asunto de los asuntos pendientes ante este Tribunal Grupo Norte Facility y Montero Mateos, en los cuales he propuesto al Tribunal de Justicia —en un contexto fáctico completamente diferente— que niegue la comparabilidad entre trabajadores temporales y trabajadores fijos; véanse al respecto mis conclusiones presentadas en los asuntos Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022), puntos 46 a 62, y Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021), puntos 41 a 60.

⁴⁶ En materia de acceso a cargos públicos rigen en España los principios de igualdad, mérito y capacidad (véanse los artículos 23, apartado 2, y 103, apartado 3, de la Constitución Española).

77. Como destaca acertadamente la Comisión, el trabajador temporal es readmitido sólo durante la vigencia restante de su contrato temporal (es decir, en el caso de un contrato de trabajo de interinidad, hasta que regrese el titular de la plaza o hasta que concluya el proceso selectivo para cubrir la plaza).⁴⁷ La readmisión del trabajador temporal no supone en ningún modo que su relación laboral de carácter temporal se transforme en una de carácter indefinido, ni una mejora de otra naturaleza de la posición del empleado temporal respecto a la posición que tenía antes.

78. Como, sobre todo, el trabajador temporal no alcanza mediante su readmisión el estatus de un empleado público fijo, no se le puede oponer que no haya aprobado un proceso selectivo. Si para emplear inicialmente al trabajador temporal no era necesario proceso selectivo alguno, difícilmente podrá la falta de tal procedimiento selectivo impedir que el mismo trabajador siga trabajando en el empleo que tenía hasta entonces, máxime cuando, como aquí ocurre, no fue una conducta indebida o una falta de rendimiento del trabajador sino (sin perjuicio de las apreciaciones que realice el órgano jurisdiccional nacional) un despido ilegal por parte del empleador lo que hizo que se interrumpiese la relación laboral.

79. En este contexto, el hecho de que se prive a los trabajadores temporales del sector público de la readmisión después de que el empleador haya finalizado de forma ilegal su contrato de trabajo, mientras que a los empleados públicos fijos en tales circunstancias sí se les confiere un derecho legal a ser readmitidos, supone una diferencia de trato entre situaciones comparables.

3. *Justificación*

80. Para terminar, se plantea la cuestión de si hay razones objetivas que permitan justificar una diferencia de trato entre los trabajadores temporales del sector público y los empleados públicos fijos por lo que respecta a su eventual readmisión.

81. Con la referencia a las razones objetivas que se recoge, entre otras, en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, los interlocutores sociales europeos —y, en último término, también el legislador de la Unión— plasman la idea fundamental de que las relaciones laborales de duración determinada no pueden ser utilizadas por los empresarios para privar a los trabajadores afectados de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables.⁴⁸

82. España y el Consorci alegan las particularidades del empleo público, que tienen su fundamento en la propia Constitución Española y que, a juicio de estos intervinientes, exigen que se confiera el derecho a ser readmitidos tras un despido ilegal únicamente a los empleados públicos fijos y no a los trabajadores temporales del sector público.

83. Es cierto que los principios del Derecho de la función pública —por ejemplo, el principio de inclusión en la correspondiente plantilla, el modelo de funcionario de carrera y la necesidad de superar un proceso selectivo para poder acceder a un empleo fijo— no están exentos de consecuencias a la hora de aplicar en la práctica las disposiciones del Acuerdo Marco,⁴⁹ ya que éste reconoce expresamente que «su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas».⁵⁰

47 En el problema concreto de la imposibilidad de readmisión —por ejemplo, por el hecho de que entretanto haya regresado el titular de la plaza—, me centro posteriormente, en los puntos 90 a 95 de las presentes conclusiones.

48 Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 37; de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 41, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 23.

49 Véanse al respecto mis conclusiones presentadas en los asuntos acumulados Angelidaki y otros (C-378/07 a C-380/07, EU:C:2008:686), punto 117, y en el asunto Adeneler y otros (C-212/04, EU:C:2005:654), puntos 85 y 86; en el mismo sentido, las conclusiones comunes del Abogado General Poiars Maduro presentadas en los asuntos Marrosu y Sardino y Vasallo (C-53/04 y C-180/04, EU:C:2005:569), puntos 42 y 43.

50 Así lo señala el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo Marco; véase también el punto 10 de sus consideraciones generales.

84. No obstante, no todas las diferencias de trato entre trabajadores temporales y trabajadores fijos comparables pueden justificarse en bloque haciendo referencia a las particularidades sectoriales de la Administración Pública,⁵¹ sino sólo aquellas en las que tales particularidades son auténtica y concretamente decisivas.⁵²

85. En el presente asunto nada indica que, para aplicar principios del Derecho de la función pública, pueda ser necesario privar con carácter general a los trabajadores temporales del sector público que hayan sido despedidos de manera ilegal del derecho a ser readmitidos, ya que, como se ha señalado anteriormente,⁵³ dicha readmisión tras un despido ilegal no supone precisamente un cambio de estatus del trabajador temporal en su actividad; en particular, su relación laboral de carácter temporal no se transforma en una de carácter fijo.

86. No hay peligro, por tanto, de que puedan verse menoscabados principios del Derecho de la función pública si se confiere a un trabajador temporal indebidamente despedido un derecho a ser readmitido. Tal readmisión no afecta negativamente de ningún modo al estatus de los empleados públicos fijos, ni comporta para el trabajador temporal ninguna ventaja que contravenga los principios del Derecho de la función pública. En particular, el trabajador afectado no obtiene por la vía de la readmisión un empleo fijo en el sector público eludiendo un proceso selectivo, sino que se reincorpora al servicio sólo mientras lo permita la vigencia restante de su contrato de trabajo temporal.⁵⁴

87. España intenta explicar también el hecho de que no exista un derecho a ser readmitidos en el caso de los trabajadores temporales del sector público invocando el carácter de excepción del artículo 96, apartado 2, del Estatuto Básico del Empleado Público, y señala que la norma general del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, aplicable a todos los trabajadores, no establece un derecho a ser readmitido.

88. Sin embargo, esta alegación también resulta poco convincente. En primer lugar, por su propia naturaleza, la aplicación del principio de no discriminación hace ante todo que las ventajas que se limitaban a un grupo muy concreto de personas se extiendan a otro grupo de personas (las discriminadas).⁵⁵ En segundo lugar, siempre debe examinarse concretamente, atendiendo a un centro de trabajo determinado, si se produjo realmente una discriminación de los trabajadores temporales, y no en abstracto y de forma general en referencia a todos los trabajadores de un Estado miembro (véase al respecto la cláusula 4, apartado 1, en relación con la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo Marco). Y, en tercer lugar, según la jurisprudencia, una diferencia de trato entre trabajadores temporales y fijos no puede justificarse por el hecho de que esté prevista en una norma jurídica nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo.⁵⁶

89. Ha de señalarse, con carácter marginal, que tampoco las consideraciones de índole presupuestaria, que, en vista de la escasez de recursos de muchas entidades públicas, cobran cada vez más importancia en los Estados miembros, pueden justificar que se prive con carácter general a los trabajadores con contratos temporales del derecho a ser readmitidos, ya que el reconocimiento de tal causa de justificación conduciría en definitiva a tolerar la conducta ilegal de los empleadores públicos —en el presente asunto, la finalización ilegal por parte del empleador de una relación laboral de carácter

51 En este sentido también las sentencias de 7 de septiembre de 2006, Marrosu y Sardino (C-53/04, EU:C:2006:517), apartado 45, y Vassallo (C-180/04, EU:C:2006:518), y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), apartado 70, en cada una las cuales el Tribunal de Justicia añadió, a modo de limitación, «siempre que ello obedezca a motivos objetivos».

52 En el mismo sentido, mi opinión presentada en el asunto de reexamen Comisión/Strack (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573), puntos 66 a 68.

53 Véanse los puntos 77 y 78 de las presentes conclusiones.

54 Véase el punto 77 de las presentes conclusiones.

55 Jurisprudencia reiterada; véanse, entre otras muchas, las sentencias de 21 de junio de 2007, Jonkman y otros (C-231/06 a C-233/06, EU:C:2007:373), apartado 39, y de 13 de julio de 2016, Pöpperl (C-187/15, EU:C:2016:550), apartado 46.

56 Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartado 54, y de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 46.

temporal durante su vigencia—. Además, en tal caso, la necesidad de llevar a cabo una gestión presupuestaria dirigida al ahorro gravaría únicamente a los trabajadores temporales, lo cual contradiría de manera palmaria la intención básica del Acuerdo Marco de proteger frente a la discriminación a los trabajadores con contratos de duración determinada.⁵⁷ Por tanto, es lógico que, según jurisprudencia reiterada, las simples consideraciones de índole presupuestaria, aun cuando puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de éstas, no puedan servir, por sí solas, para justificar una discriminación.⁵⁸

4. Observaciones finales

90. Reconozco que la readmisión de trabajadores temporales indebidamente despedidos puede conllevar, en algunos supuestos, dificultades prácticas insalvables.

91. Por una parte, puede haber casos en los que no resulte razonable exigir a las dos partes, trabajador y empleador, o al menos a una de ellas, que sigan trabajando juntos, en especial cuando haya indicios objetivos de que se ha quebrantado la relación de confianza entre ellos.

92. Por otra parte, puede ocurrir (entre otras cosas, debido a la duración del procedimiento judicial) que no se declare hasta después de terminada la duración convenida del contrato de trabajo temporal si debe readmitirse al afectado. Si, por ejemplo, ha regresado entretanto el compañero de trabajo en cuya ausencia se concluyó un contrato de interinidad, la readmisión del trabajador temporal despedido tendría que producirse posiblemente en un puesto fuera de plantilla, lo cual podría vulnerar principios del Derecho de la función pública.

93. Cada una de estas dos circunstancias —tanto el hecho de que no resulte razonable exigir a las partes que sigan trabajando juntas como el de que la plaza controvertida haya sido cubierta entretanto— puede constituir una razón objetiva que impida la readmisión del trabajador temporal y para que se le abone en su lugar una mera compensación económica.

94. No obstante, excedería de lo necesario para solucionar este tipo de problemas si se quisiese negar sin más *con carácter general a todos* los trabajadores temporales del sector público indebidamente despedidos el derecho a ser readmitidos.

95. Por ejemplo, en el presente asunto al Tribunal de Justicia no le constan indicios de que no resulte razonable exigir al Consorci que continúe la relación laboral de carácter temporal con la Sra. Vernaza Ayovi hasta que se alcance el término convenido o de que entretanto la plaza de la Sra. Vernaza Ayovi haya quedado cubierta de otro modo.

5. Conclusión parcial

96. Por tanto, en definitiva, supone una discriminación de los trabajadores temporales del sector público, prohibida con arreglo a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, el hecho de que no se les confiera con carácter general un derecho legal a ser readmitidos después de que el empleador haya puesto fin de manera ilegal a su relación laboral, mientras que los empleados públicos fijos sí tienen tal derecho.

⁵⁷ De conformidad con la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada; véanse también las sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartados 56 y 57; de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), apartado 52, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartados 37 y 38.

⁵⁸ Sentencias de 24 de febrero de 1994, Roks y otros (C-343/92, EU:C:1994:71), apartados 35 y, con carácter adicional, 36 y 37; de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168), apartados 59 y, con carácter adicional, 60 y 61, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), apartado 110.

D. El principio de igualdad ante la ley del artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales (tercera cuestión prejudicial)

97. Finalmente, mediante su tercera y última cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea que se dilucide si «la misma pregunta anterior, no a la luz de dicha Directiva sino del [artículo] 20 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, justificaría un trato desigual en esa circunstancia».

98. Esta cuestión prejudicial pretende fundamentalmente que se aclare si supone una discriminación a los efectos del artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales el hecho de que, en el sector público, el derecho a ser readmitidos tras haber sido despedidos ilegalmente por el empleador se confiera únicamente a los empleados fijos y no a los empleados temporales.

99. El principio general de igualdad de trato del Derecho de la Unión, que entretanto ha quedado consagrado también en los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales, exige, según reiterada jurisprudencia, que no se traten de manera diferente situaciones que son comparables y que situaciones diferentes no sean tratadas de manera idéntica, salvo que este trato esté justificado objetivamente.⁵⁹

100. El asunto, pendiente ante este Tribunal, Grupo Norte Facility me ha dado recientemente la oportunidad de afirmar que el principio general de igualdad de trato del Derecho de la Unión no puede conducir materialmente a un resultado diferente del que se obtiene al aplicar el principio especial de no discriminación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (véase también el artículo 52, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales).⁶⁰ Por este motivo, también el Tribunal de Justicia examina las medidas comprendidas en el ámbito de aplicación de una Directiva antidiscriminación sólo desde el punto de vista de tal Directiva, y no a la luz de los principios de Derecho primario como tales que se concretan en tal Directiva.⁶¹

101. Por tanto, en vista del examen de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco que se ha realizado ya en el contexto de la segunda cuestión prejudicial, no es necesario responder específicamente en el presente asunto a la tercera cuestión prejudicial planteada.

VII. Conclusión

102. En virtud de las consideraciones expuestas, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la petición de decisión prejudicial del Juzgado de lo Social n.º 2 de Terrassa (Barcelona) en los términos siguientes:

«La cláusula 4, apartado 1, 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, 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 supone una discriminación de los trabajadores temporales del sector público el hecho de que no se les confiera con carácter general un derecho legal a ser readmitidos después de que el empleador haya puesto fin de manera ilegal a su relación laboral, mientras que los empleados públicos fijos sí tienen tal derecho.»

⁵⁹ Sentencias de 16 de diciembre de 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine y otros (C-127/07, EU:C:2008:728), apartado 23; de 14 de septiembre de 2010, Akzo Nobel Chemicals y Akros Chemicals/Comisión (C-550/07 P, EU:C:2010:512), apartado 55, y de 26 de julio de 2017, Persidera (C-112/16, EU:C:2017:597), apartado 46.

⁶⁰ Véanse al respecto mis conclusiones presentadas en el asunto Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022), punto 82.

⁶¹ En este sentido también la sentencia de 7 de junio de 2012, Tyrolean Airways Tiroler Luftfahrt Gesellschaft (C-132/11, EU:C:2012:329), apartados 21 a 23, en relación con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales.