

**BASE DE DATOS DE NORMACEF
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Auto de 21 de septiembre de 2016

Sala Décima

Asunto C-631/15

SUMARIO:

Principio de no discriminación. *Profesores que prestan servicios como funcionarios interinos en el sector público. Enseñanza no universitaria. Concesión de un complemento salarial reservado únicamente para los funcionarios de carrera que hayan prestado servicios por un período de al menos cinco años.* La Directiva 1999/70/CE se opone a una norma nacional que reserva, sin que exista ninguna justificación por razones objetivas, la participación en el Plan de evaluación de la función docente y el incentivo que se deriva de ella, en caso de evaluación positiva, únicamente a los profesores cuya relación de servicio es por tiempo indefinido, al ser funcionarios de carrera, excluyendo a los profesores cuya relación de servicio es de duración determinada, al ser funcionarios interinos. Efectivamente, un requisito general y abstracto según el cual el período de antigüedad de cinco años solo puede cumplirse en la condición de funcionario de carrera, sin que se tomen en consideración, en particular, la especial naturaleza de las tareas que deben desempeñar éstos ni las características inherentes a dichas tareas no es conforme con las exigencias de la jurisprudencia relativa a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco contenido en la Directiva. No cabe entender que concurre una discriminación inversa contra los funcionarios de carrera, por los menores requisitos exigidos en el nombramiento de los interinos, cuando éstos cumplen exactamente los mismos criterios de admisión al Plan de evaluación, entendiéndose desproporcionada la medida por excluir por completo y en cualquier circunstancia que se tomen en consideración los períodos de servicio prestados por los empleados públicos en el marco de relaciones de servicio de duración determinada.

PRECEPTOS:

Directiva 1999/70/CE (Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada), Anexo cláusula 4.

PONENTE:

Don F. Biltgen.

En el asunto C-631/15,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (Asturias), mediante auto de 17 de noviembre de 2015, recibido en el Tribunal de Justicia el 27 de noviembre de 2015, en el procedimiento entre

Carlos Álvarez Santirso

y

Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

integrado por el Sr. F. Biltgen (Ponente), Presidente de Sala, y el Sr. E. Levits y la Sra. M. Berger, Jueces;

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

vista la decisión adoptada, oída la Abogado General, de resolver mediante auto motivado, conforme al artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia;

dicta el siguiente

Auto

1. La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de la cláusula 4 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 Sr. Carlos Álvarez Santirso y la Consejería de Educación, Cultura y Deporte del Principado de Asturias (en lo sucesivo, «Consejería de Educación»), en relación con la resolución por la que ésta excluyó al interesado del proceso de adhesión al primer Plan de evaluación de la función docente.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

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

4. El artículo 2, párrafo primero, de dicha Directiva establece:

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

5. Con arreglo a la cláusula 1 del Acuerdo marco, éste tiene por objeto, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

6. La cláusula 2 del Acuerdo marco, con la rúbrica «Ámbito de aplicación», prevé en su apartado 1, 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.»

7. La cláusula 3 del Acuerdo marco, con la rúbrica «Definiciones», establece:

«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 indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña.

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.»

8. La cláusula 4 del Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación», dispone en su apartado 1 lo siguiente:

«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

9. La Ley del Principado de Asturias 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (BOE n.º 59, de 10 de marzo de 1986, p. 9083), define en su artículo 6 a los funcionarios interinos como quienes, en virtud de nombramiento legal, ocupen temporalmente plazas vacantes en la plantilla de la Administración del Principado de Asturias, en tanto no se provean por funcionarios de carrera o les sustituyan en sus funciones en los supuestos de licencias o permisos y en las situaciones de servicios especiales.

10. Con arreglo al artículo 106 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación (BOE n.º 106, de 4 de mayo de 2006, p. 17158), a fin de mejorar la calidad de la enseñanza y el trabajo de los profesores, las Administraciones educativas elaborarán planes para la evaluación de la función docente, con la participación del profesorado.

11. En virtud de la Ley del Principado de Asturias 6/2009, de 29 de diciembre, de Evaluación de la Función Docente y sus Incentivos (BOE n.º 53, de 2 de marzo de 2010, p. 20432; en lo sucesivo, «Ley 6/2009»), los planes de evaluación constituyen un parámetro de funcionamiento y medición del sistema educativo asturiano a través del reconocimiento y la evaluación de la función que desarrolla el personal docente. A este respecto, en los planes de evaluación deben tenerse en cuenta, entre otros aspectos, el absentismo, la función tutorial, la participación en proyectos conjuntos de mejora o de experimentación en actividades complementarias, la mayor dedicación, el desempeño de cargos directivos o la participación del personal docente en la consecución de objetivos colectivos del centro de trabajo, fijados en la programación general anual.

12. Con arreglo al artículo 2 de la Ley 6/2009, podrán acogerse a los planes de evaluación de la función docente los funcionarios de carrera pertenecientes a los cuerpos docentes establecidos en la Ley Orgánica 2/2006 e integrados en las plantillas de la Administración [del Principado de Asturias] que acrediten el requisito de 5 años de antigüedad en el cuerpo.

13. El artículo 3 de la Ley 6/2009 establece que quienes cumplan los requisitos establecidos en los planes de evaluación percibirán el incentivo para el reconocimiento de la función docente, en los términos y cuantías que determine el Consejo de Gobierno al aprobar los planes de evaluación de dicha función.

14. De este modo, la normativa aplicable prevé el abono de un incentivo de 206,53 euros mensuales para los funcionarios del subgrupo A1 y de 132,18 euros para los funcionarios del subgrupo A2.

Litigio principal y cuestión prejudicial

15. El Sr. Álvarez Santirso, funcionario interino, ha venido prestando servicios desde hace 16 años como profesor de educación secundaria en diferentes destinos que se le han ido asignando en función de las vacantes existentes en diversos centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

16. Tras la publicación de la Resolución de 6 de abril de 2015 de la Consejería de Educación, por la que se abre el plazo de solicitud de adhesión al primer Plan de evaluación de la función docente, el Sr. Álvarez Santirso presentó su solicitud en tiempo y forma.

17. Mediante resolución de 5 de junio de 2015, la Consejería de Educación aprobó la relación definitiva de personas admitidas y excluidas en el proceso de solicitud de adhesión al primer Plan de evaluación de la función docente. La solicitud del Sr. Álvarez Santirso fue desestimada debido a que el demandante es funcionario interino y la incorporación al Plan de evaluación está reservada únicamente para los funcionarios de carrera que hayan prestado servicios por un período de al menos 5 años.

18. El Sr. Álvarez Santirso interpuso recurso contencioso contra esta resolución ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (Asturias), alegando la existencia de una desigualdad retributiva entre funcionarios de carrera y funcionarios interinos basada únicamente en el carácter temporal de la relación de servicio de éstos.

19. La representación del Principado de Asturias sostiene que la diferencia de trato controvertida está justificada por razones de índole objetiva, tales como la diferente formación, capacidad y mérito, demostrados mediante la superación del proceso selectivo, de modo que los funcionarios de carrera han de cumplir requisitos más gravosos, que justifican una mayor retribución. Afirma asimismo que conceder la retribución propia de la carrera profesional al funcionario interino sería discriminatorio con respecto a los funcionarios de carrera, en la medida en que para éstos la continuidad en el puesto de trabajo, obtenido en función del mérito, depende del resultado de la valoración.

20. El juzgado remitente alberga dudas respecto de la compatibilidad de la norma controvertida con la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, en particular, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en virtud de la cual la mera naturaleza temporal de una relación laboral, sin que exista ninguna justificación por razones objetivas, no basta para justificar una diferencia de trato entre trabajadores en lo que atañe a las condiciones de trabajo, ya sea el reconocimiento de trienios (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), ya el acceso a un grupo superior (sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557), ya la reclamación del sexenio por formación permanente (auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67).

21. En el caso de autos, el juzgado remitente subraya que la normativa nacional de que se trata viene a reservar la aplicación de los planes de evaluación docente a los funcionarios de carrera, excluyendo así a los funcionarios interinos, aun cuando cuenten con los cinco años de prestación de servicios que se exigen y aun cuando vinieran a poder cumplir los requisitos de formación, dedicación al centro o implicación en la consecución de sus objetivos. En efecto, en la medida en que los diferentes criterios pueden ser cumplidos tanto por un funcionario de carrera como por un funcionario interino, dicho juzgado no encuentra que existan elementos de índole objetiva que permitan que se reserven estos planes a los funcionarios de carrera.

22. El juzgado remitente aclara que la evaluación positiva en nada va ligada a un sistema de ascenso o de progreso profesional, sino que se traduce única y exclusivamente en la obtención de un incentivo económico.

23. En estas circunstancias, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente: «¿La cláusula 4 del [Acuerdo marco] debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa regional como la [Ley 6/2009], que en su art. 2 establece como requisito para poder ser incluido en el Plan de evaluación (y por ende percibir los incentivos económicos ligados a ello) el tener la condición de funcionario de carrera excluyendo por tanto a los funcionarios interinos?»

Sobre la cuestión prejudicial

24. Mediante su cuestión prejudicial, el juzgado remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional como la controvertida en el litigio principal, que reserva la participación en el Plan de evaluación de la función docente y el incentivo que se deriva de ella, en caso de evaluación positiva, a los profesores cuya relación de servicios es por tiempo indefinido, al ser funcionarios de carrera, excluyendo a aquellos cuya relación de servicios es de duración determinada, al ser funcionarios interinos.

25. Con arreglo al artículo 99 de su Reglamento de Procedimiento, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial pueda deducirse claramente de la jurisprudencia o cuando la respuesta a tal cuestión no suscite ninguna duda razonable, el Tribunal de Justicia podrá decidir en cualquier momento, a propuesta del Juez Ponente y tras oír al Abogado General, resolver mediante auto motivado.

26. Procede aplicar esta disposición en el presente asunto. En efecto, la respuesta a la cuestión prejudicial puede deducirse claramente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (véanse, en particular, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819; el auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167; la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557; el auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67; las sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, y de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, y el auto de 7 de marzo de 2013, Bertazzi y otros, C-393/11, no publicado, EU:C:2013:143).

27. Ante todo, se desprende de dicha jurisprudencia 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 (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 28, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 42; auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 26; sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 40, y auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 31).

28. 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 (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 38 y jurisprudencia citada, y autos de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 27, y de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 32).

29. En la medida en que el Sr. Álvarez Santirso ha desempeñado, como funcionario interino que presta servicios en el marco de una relación de servicio de duración determinada, las funciones de profesor de enseñanza secundaria durante un período de más de 16 años en diversos centros educativos públicos de la Comunidad Autónoma de Asturias, está incluido en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco.

30. A continuación, en la medida en que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco establece la prohibición de tratar, en lo que atañe a las condiciones de trabajo, 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, ha de determinarse si la participación en el Plan de evaluación de la función docente y el incentivo que se deriva de ella en caso de evaluación positiva están incluidos en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de dicha disposición.

31. A este respecto, procede recordar que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco precisa que éste «ilustra 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». El considerando 14 de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 47, y autos de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 29, y de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 34).

32. La cláusula 4 del Acuerdo marco tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 37, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y autos de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 30, y de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 35).

33. Por consiguiente, habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de éste debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y los autos de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 31, y de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 36).

34. De este modo, el Tribunal de Justicia ha declarado que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en las «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es precisamente el del empleo, es decir, la relación de trabajo entre un trabajador y su empresario (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 35).

35. En consecuencia, están incluidos en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trienios (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 47, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 50 a 58, y el auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartados 32 a 34), los sexenios por formación permanente (véase, en este sentido, el auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 38) y las normas relativas a los períodos de servicio que han de prestarse a efectos de acceder a un grupo superior o al cálculo de los períodos de servicio requeridos para poder ser objeto de un informe de calificación anual (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 46 y jurisprudencia citada).

36. En el caso de autos, aunque, en principio, incumbe al juzgado remitente determinar la naturaleza y los objetivos de las medidas controvertidas, procede constatar que se desprende de los autos remitidos al Tribunal de Justicia por dicho juzgado que la participación en el Plan de evaluación y el incentivo que se deriva de ella en caso de evaluación positiva deben considerarse también «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.

37. En efecto, por un lado, el requisito de los cinco años de antigüedad exigidos para poder participar en el Plan de evaluación cumple el criterio decisivo recordado en el apartado 34 del presente auto.

38. Por otro lado, resulta que la evaluación positiva en el Plan de evaluación no tiene ninguna repercusión en el sistema de promoción o de progresión profesional, sino que se traduce exclusivamente en un complemento salarial. Pues bien, un elemento retributivo en forma de incentivo debe, como condición de trabajo, concederse a un trabajador con contrato de duración determinada en la misma medida que a un trabajador fijo.

39. Una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que excluyera de la definición del concepto de «condiciones de trabajo» el derecho a participar en el Plan de evaluación y el incentivo que se deriva de él en caso de evaluación positiva equivaldría a reducir, incumpliendo el objetivo que persigue esta disposición, el ámbito de aplicación de la protección contra las discriminaciones otorgada a los trabajadores con contrato de duración determinada.

40. Por último, es jurisprudencia reiterada que, por lo que se refiere a las condiciones de trabajo, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 42 y 47, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 53; el auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 34; la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartados 56, 57 y 64, y el auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 40).

41. Toda vez que, en el caso de autos, consta que existe una diferencia de trato entre los funcionarios de carrera, que prestan servicios en el marco de una relación de servicio por tiempo indefinido, y los funcionarios interinos, que prestan servicios en el marco de una relación de servicio de duración determinada, debe examinarse, en primer lugar, si la situación de los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y la de los trabajadores fijos, controvertida en el litigio principal, son comparables.

42. Sobre este particular, debe recordarse que el concepto de «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» se define en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco como «un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña» (autos de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 36, y de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 42).

43. Para apreciar si los trabajadores realizan un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, debe comprobarse, con arreglo a las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, del Acuerdo marco, si, 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 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 42 y jurisprudencia citada, y autos de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 37, y de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 43).

44. Corresponde, en principio, al órgano jurisdiccional remitente, y no al Tribunal de Justicia, pronunciarse sobre si los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos se hallan en una situación comparable (véanse, por analogía, el auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 39; las sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 67, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 43 y jurisprudencia citada, y el auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 44).

45. No obstante, en el litigio principal, no queda de manifiesto que el desempeño de las funciones docentes por parte de los profesores que prestan servicios como funcionarios de carrera y de los profesores que prestan servicios como funcionarios interinos exija cualificaciones académicas o experiencias profesionales diferentes. Antes al contrario, se desprende de las indicaciones contenidas en el auto de remisión que estas dos categorías de profesores ejercen funciones similares y están sometidos a obligaciones idénticas, en particular en lo que atañe a los criterios aplicados en los planes de evaluación referidos a la formación, a la contribución a los objetivos del centro y a la participación en sus actividades.

46. Por consiguiente, resulta que el único elemento que puede diferenciar en el caso de autos la situación de un profesor funcionario interino de la de un profesor funcionario candidato a la admisión a un plan de evaluación es la naturaleza temporal de la relación de servicio que le vincula a su empleador.

47. En tal caso, debe comprobarse, en segundo lugar, si existe una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, que justifique la diferencia de trato observada.

48. A este respecto, es necesario recordar que debe entenderse que el concepto de «razones objetivas» que figura en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que ésta esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 54; auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 40; sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 72, y auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 47).

49. Por consiguiente, el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no puede constituir una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 56; auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 42; sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 74, y auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 49).

50. En efecto, una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco. En lugar de mejorar la calidad del trabajo con contrato de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 como por el Acuerdo marco, el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 57, y autos de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 43, y de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 50).

51. El referido concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, 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 (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58, y de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55; auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 41; sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 73, y auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 48).

52. En el caso de autos, la representación del Principado de Asturias se limita a enunciar la existencia de menores requisitos en lo que atañe al nombramiento de los funcionarios interinos y posibles discriminaciones inversas en detrimento de los funcionarios de carrera.

53. Sobre este particular, es preciso observar 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 éstos pueden, sin infringir la Directiva 1999/70 ni el Acuerdo marco, establecer requisitos de antigüedad para acceder a determinados puestos, restringir el acceso a la promoción interna a los funcionarios de carrera y exigirles que demuestren tener una experiencia profesional correspondiente al grupo inmediatamente inferior al que es objeto del proceso selectivo (sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 76, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 57, y auto de 7 de marzo de 2013, Bertazzi y otros, C-393/11, no publicado, EU:C:2013:143, apartado 43).

54. Sin embargo, a pesar de la existencia de este margen de apreciación, la aplicación de los criterios que los Estados miembros establezcan debe efectuarse de manera transparente y poder ser controlada para evitar cualquier exclusión de los trabajadores con contrato de duración determinada sobre la mera base de la duración de los contratos o las relaciones de servicio que justifiquen su antigüedad o su experiencia profesional (sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 77, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 59, y auto de 7 de marzo de 2013, Bertazzi y otros, C-393/11, no publicado, EU:C:2013:143, apartado 44).

55. Cuando tal trato diferente, en relación con un proceso selectivo, resulta de la necesidad de tener en cuenta requisitos objetivos, relativos a la plaza que dicho procedimiento tiene por objeto proveer y que son ajenos a la duración determinada de la relación de servicio que vincula al funcionario interino con su empleador, puede estar válidamente justificado, en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco (sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 79, y de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 61, y auto de 7 de marzo de 2013, Bertazzi y otros, C-393/11, no publicado, EU:C:2013:143, apartado 46).

56. En cambio, un requisito general y abstracto según el cual el período de antigüedad de cinco años sólo puede cumplirse en la condición de funcionario de carrera, sin que se tomen en consideración, en particular, la especial naturaleza de las tareas que deben desempeñar éstos ni las características inherentes a dichas tareas, no es conforme con las exigencias de la jurisprudencia relativa a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, tal como se ha recordado en los apartados 48 a 51 del presente auto.

57. Además, por lo que se refiere al objetivo alegado consistente en evitar que se produzcan discriminaciones inversas contra los funcionarios de carrera, es preciso observar que, si bien tal objetivo puede constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartados 1 o 4, del Acuerdo marco, dicho objetivo no puede, en cualquier caso, justificar una norma nacional desproporcionada, como la del litigio principal, que excluye por completo y en cualquier circunstancia que se tomen en consideración los períodos de servicio prestados por los empleados públicos en el marco de relaciones de servicio de duración determinada para determinar su antigüedad y, por tanto, su nivel retributivo (sentencia de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 62, y auto de 7 de marzo de 2013, Bertazzi y otros, C-393/11, no publicado, EU:C:2013:143, apartado 47).

58. Ello es así máxime cuando, como en el litigio principal, la norma nacional establece que únicamente serán admitidos al Plan de evaluación de la función docente y tendrán derecho al complemento salarial en caso de evaluación positiva los profesores que prestan servicios como funcionarios de carrera con cinco años de antigüedad, mientras que existen profesores que prestan servicios como funcionarios interinos que cumplen exactamente los mismos criterios de admisión, pero se les excluye del derecho a esta ventaja.

59. Por último, procede recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco es incondicional y suficientemente precisa para que los particulares puedan invocarla frente al Estado ante un juez nacional (véanse, en este sentido, la sentencia de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 78 a 83; el auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 46; la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 56, y el auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67, apartado 53).

60. Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva, sin que exista ninguna justificación por razones objetivas, la participación en el Plan de evaluación de la función docente y el incentivo que se deriva de ella, en caso de evaluación positiva, únicamente a los profesores cuya relación de servicio es por tiempo indefinido, al ser funcionarios de carrera, excluyendo a los profesores cuya relación de servicio es de duración determinada, al ser funcionarios interinos.

Costas

61. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva, sin que exista ninguna justificación por razones objetivas, la participación en el Plan de evaluación de la función docente y el incentivo que se deriva de ella, en caso de evaluación positiva, únicamente a los profesores cuya relación de servicio es por tiempo indefinido, al ser funcionarios de carrera, excluyendo a los profesores cuya relación de servicio es de duración determinada, al ser funcionarios interinos.

Firmas

* Lengua de procedimiento: español.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia