

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
Sentencia de 21 de noviembre de 2018
Sala Primera
Asunto n.º C-245/17

SUMARIO:

Contratos de trabajo de duración determinada. Principio de no discriminación. Extinción. Vacaciones. Funcionario interino docente. Normativa nacional que permite extinguir las relaciones de servicio de duración determinada cuando desaparecen las razones que justificaron el nombramiento. *Extinción de la relación de servicio en la fecha de finalización del periodo lectivo.* El Acuerdo Marco reconoce en principio la legitimidad de recurrir a relaciones de servicio por tiempo indefinido y también de hacerlo a relaciones de servicio de duración determinada y, en la medida en que no establece en qué condiciones se puede hacer uso de unas y de otras, no cabe sancionar, sobre la base de dicho Acuerdo, una diferencia de trato consistente en el mero hecho de que una relación de servicio de duración determinada se extinga en una fecha dada, mientras que una relación de servicio por tiempo indefinido no se extinga en esa fecha. En efecto, dado que de la normativa nacional se desprende que la falta de necesidad de trabajo de los docentes, una vez finalizado el período lectivo, constituye en el caso de los funcionarios interinos causa legal de extinción, señala el Tribunal que esta, a su vez, supone una razón objetiva que justifica, ante la comparabilidad de situaciones con los funcionarios de carrera, la diferencia de trato alegada. Así, la diferencia en cuanto a las fechas de extinción es inherente a la coexistencia de relaciones de servicio por tiempo indefinido y de duración determinada y no puede estar cubierta por la prohibición recogida en la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco, so pena de eliminar cualquier diferencia entre estas dos categorías de relaciones de servicio. En cuanto al hecho de que los interesados se vieran privados de la posibilidad de disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales, de que no percibieran retribuciones durante los meses de julio, agosto y septiembre del año 2012 y de que no acumulasen antigüedad por dichos meses a efectos de la progresión en la carrera profesional, procede señalar que este hecho es simplemente consecuencia directa de la extinción de sus relaciones de servicio, que no constituye una diferencia de trato prohibida por el Acuerdo Marco. En definitiva, corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente apreciar si el empleador extinguió la relación de servicio de los interesados antes de que se produjese la circunstancia fijada de manera objetiva por las partes de los asuntos de los que conoce. Si así ocurriera, este hecho no constituiría una discriminación prohibida por el Acuerdo Marco, sino un incumplimiento por parte del empleador de las condiciones en las que se enmarca tal relación de servicio, incumplimiento que podría sancionarse, en su caso, con arreglo a las disposiciones nacionales aplicables.

PRECEPTOS:

Directiva 1999/70/CE (Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada), Anexo, Cláusula 4.1.
Ley 7/2007 (EBEP), arts. 1.1 y 10.1 y 3.
Ley 4/2011, de Castilla-La Mancha (Empleo Público de Castilla-La Mancha), arts. 7 y 9.1 b).

PONENTE:

Don A. Arabadjiev.

En el asunto C-245/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, mediante auto de 19 de abril de 2017, recibido en el Tribunal de Justicia el 11 de mayo de 2017, en el procedimiento entre

Pedro Viejobueno Ibáñez,

Emilia de la Vara González

y

Consejería de Educación de Castilla-La Mancha,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta, en funciones de Presidente de la Sala Primera, y los Sres. J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev (Ponente), E. Regan y S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sra. L. Carrasco Marco, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 11 de abril de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Viejobueno Ibáñez y de la Sra. de la Vara González, por el Sr. J.J. Donate Valera, abogado;
- en nombre de la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, por el Sr. C. Aguado Martín y la Sra. M. Barahona Migueláñez, letrados;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. A. Gavela Llopis y por el Sr. S. Jiménez García, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek y N. Ruiz García, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 31 de mayo de 2018;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto 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. Pedro Viejobueno Ibáñez y la Sra. Emilia de la Vara González (en lo sucesivo, conjuntamente, «interesados»), por un lado, y la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha (en lo sucesivo, «Consejería»), por otro, en relación con la extinción de las relaciones de servicio que vinculaban a los interesados con la Consejería.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. Del considerando 14 de la Directiva 1999/70 se desprende que «las partes contratantes expresaron el deseo de celebrar un Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que establezca los principios generales y las condiciones mínimas para los contratos de trabajo de duración determinada y las relaciones laborales de este tipo; han manifestado su deseo de mejorar la calidad del trabajo de duración determinada

garantizando la aplicación del principio de no discriminación, y su voluntad de establecer un marco para impedir los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada o de relaciones laborales de este tipo».

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

5. El párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco está redactado en estos términos:

«Las partes de este Acuerdo reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores. También reconocen que los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.»

6. El párrafo tercero del preámbulo precisa que «el [...] Acuerdo establece los principios generales y los requisitos mínimos relativos al trabajo de duración determinada, reconociendo que su aplicación detallada debe tener en cuenta la realidad de las situaciones nacionales, sectoriales y estacionales específicas. 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, y con el fin de utilizar contratos laborales de duración determinada sobre una base aceptable para los empresarios y los trabajadores».

7. Según la cláusula 1 del Acuerdo Marco, este 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 lado, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

8. La cláusula 3 del Acuerdo Marco, titulada «Definiciones», establece lo siguiente:

«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 [...]»

9. La cláusula 4 del Acuerdo Marco, bajo el título «Principio de no discriminación», dispone lo siguiente en su apartado 1:

«Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.»

10. El artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9), tiene el siguiente tenor:

«Vacaciones anuales

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores dispongan de un período de al menos cuatro semanas de vacaciones anuales retribuidas, de conformidad con las condiciones de obtención y concesión establecidas en las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El período mínimo de vacaciones anuales retribuidas no podrá ser sustituido por una compensación financiera, excepto en caso de conclusión de la relación laboral.»

Derecho español

11. El artículo 1, apartado 1, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo sucesivo, «Ley 7/2007»), dispone lo siguiente:

«El presente Estatuto tiene por objeto establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos incluidos en su ámbito de aplicación.»

12. A tenor del artículo 2 de dicha Ley, el Estatuto Básico del Empleado Público se aplica, entre otros, al personal funcionario y al personal laboral al servicio de las Administraciones de las Comunidades Autónomas.

13. El artículo 10, apartado 1, de la citada Ley establece lo siguiente:

«Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.
- b) La sustitución transitoria de los titulares.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.»

14. A tenor del artículo 10, apartado 3, de la misma Ley, el cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

15. El artículo 10, apartado 5, de la Ley 7/2007 establece que a los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.

16. El artículo 7 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (en lo sucesivo, «Ley 4/2011»), dispone lo siguiente:

«A los efectos de esta Ley, es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado como tal para el desempeño, con carácter no permanente, de funciones propias del personal funcionario cuando se dé alguna de las circunstancias previstas en el artículo 8.»

17. El artículo 8, apartado 1, de la mencionada Ley preceptúa lo siguiente:

«El nombramiento de personal funcionario interino solo puede producirse por alguna de las circunstancias siguientes:

- a) La existencia de plazas vacantes y dotadas presupuestariamente en puestos de trabajo de nivel básico cuya forma de provisión sea el concurso, cuando no sea posible su cobertura por el personal funcionario de carrera. [...]»

18. El artículo 9, apartado 1, de la misma Ley tiene la siguiente redacción:

«El personal funcionario interino cesa por las siguientes causas:

[...]

b) La desaparición de las razones de necesidad y urgencia que motivaron el nombramiento.

[...]

19. Según el acuerdo de 10 de marzo de 1994, suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el sindicato ANPE, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia de 15 de marzo de 1994, sobre el procedimiento para selección de profesores interinos (en lo sucesivo, «acuerdo de 10 de marzo de 1994»), los funcionarios interinos que a 30 de junio de un curso escolar hubieran prestado servicios durante al menos cinco meses y medio en ese curso escolar realizarán las actividades propias de sus puestos desde esa fecha hasta el comienzo del curso escolar siguiente.

20. La disposición adicional decimotercera de la Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 (en lo sucesivo, «Ley de presupuestos de 2012»), establece lo siguiente:

«1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.10 de la Ley 7/2007 [...] y en el artículo 153.6 de la Ley 4/2011 [...] queda suspendida la aplicación de los siguientes acuerdos, como a continuación se indica:

[...]

i) El [acuerdo de 10 de marzo de 1994], en lo concerniente al abono en concepto de vacaciones de julio y agosto para las sustituciones de más de 5 meses y medio, así como para las vacantes. En este sentido, al personal docente no universitario interino se le abonarán las vacaciones correspondientes a 22 días hábiles si el nombramiento como interino fue por curso completo, o, de los días que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

[...]

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

21. La Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa de la Consejería adjudicó al Sr. Viejobueno Ibáñez, funcionario interino docente, una vacante como profesor de enseñanza secundaria en el Instituto Alonso Quijano de Esquivias (Toledo) durante el curso académico 2011/2012. A la Sra. de la Vara González dicha Dirección le asignó, en cuanto funcionaria interina docente, una vacante como profesora técnica de formación profesional en el Centro de Educación de Personas Adultas Campos del Záncara de San Clemente (Cuenca) para ese mismo curso académico.

22. El 29 de junio de 2012, fecha de finalización del período lectivo, los Coordinadores Provinciales de Educación de Toledo y Cuenca dictaron sendas resoluciones de cese en puesto de trabajo del Sr. Viejobueno Ibáñez y de la Sra. de la Vara González con efectos desde ese mismo día, consignando como causas del cese, respectivamente, la «libre separación de interinos» y el cese «definitivo por cambio de situación administrativa».

23. Los interesados interpusieron recurso de alzada contra las resoluciones de cese en puesto de trabajo que les afectaban. Al haber sido desestimados presuntamente sus recursos, el 12 de abril de 2013 interpusieron recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Toledo, en el que solicitaron que se declarase la nulidad de los actos presuntos desestimatorios y de las resoluciones de cese en puesto de trabajo que les afectaban y que se reconociese su derecho a mantenerse en sus respectivos puestos hasta el 14 de septiembre de 2012. En apoyo de sus recursos, los interesados alegaron, en particular, que las resoluciones de cese en puesto de trabajo vulneraban el principio de igualdad de trato, en la medida en que hacían que se diese un trato desigual a los docentes según fuesen interinos o funcionarios de carrera, los cuales sí conservaban su puesto una vez finalizado el período lectivo.

24. Mediante sentencia de 26 de enero de 2015, el referido órgano jurisdiccional desestimó los recursos, señalando, entre otras cosas, que en las resoluciones de toma de posesión de los interesados no aparecía ninguna fecha de cese; que, al tener que basarse el nombramiento de los funcionarios interinos en razones justificadas de necesidad y urgencia, la desaparición de tales razones supone causa legal de extinción de la relación de servicio de estos interinos, aun cuando en sus nóminas figure una fecha de cese, y que la finalización del período lectivo podía suponer la desaparición de la necesidad y de la urgencia que habían motivado el nombramiento de los funcionarios interinos. Además, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Toledo consideró que no se había vulnerado el principio de igualdad de trato ya que la situación de los funcionarios interinos, cuya relación de servicio con la Administración es esencialmente temporal, no es comparable con la de los funcionarios de carrera, cuya relación es permanente.

25. Los interesados interpusieron recurso de apelación contra dicha sentencia ante el órgano jurisdiccional remitente, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, alegando, en particular, que el hecho de que la extinción de su relación de servicio se produjese el 29 de junio de 2012 infringía la cláusula 4 del Acuerdo Marco, ya que consideran que, en razón de su condición de funcionarios interinos, se les trata de manera menos favorable que a los docentes que tienen la condición de funcionarios de carrera, dado que estos conservan su puesto durante el período habitualmente dedicado a las vacaciones estivales anuales. Sostienen asimismo que, en la medida en que se les nombró para el curso académico 2011/2012 y en que ejercen las mismas funciones que un docente que tenga la condición de funcionario de carrera, no existen razones por las que no puedan realizar las actividades propias de su función una vez finalizado el período lectivo. Por otra parte, los interesados alegan que las resoluciones de cese en puesto de trabajo que les afectan infringen el artículo 7 de la Directiva 2003/88, ya que su relación de servicio se extinguió antes de que pudiesen disfrutar de sus vacaciones anuales y debido a que han percibido una compensación económica por este concepto. Además, los interesados arguyen que la extinción de su relación de servicio no tiene en cuenta el acuerdo de 10 de marzo de 1994.

26. El órgano jurisdiccional remitente precisa que a relaciones de servicio como las de los interesados se accede, de conformidad con el artículo 7 de la Ley 4/2011, por razones de necesidad y urgencia. Según dicho órgano jurisdiccional, de la jurisprudencia española se desprende que la falta de necesidad del trabajo de los docentes una vez finalizado el período lectivo constituye, en el caso de aquellos que han sido nombrados como funcionarios interinos, causa legal de extinción de la relación de servicio en la fecha en que concluye dicho período, con arreglo al artículo 9, apartado 1, letra b), de la Ley mencionada y al artículo 10, apartado 3, de la Ley 7/2007, toda vez que la razón que motivó su nombramiento ha desaparecido.

27. En cuanto a la aplicación del principio de no discriminación, el órgano jurisdiccional remitente estima que los docentes nombrados como funcionarios interinos están comprendidos en el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada» en el sentido del Acuerdo Marco, en la medida en que son nombrados para cubrir puestos de funcionarios docentes que están vacantes. Por su parte, los docentes que tienen la condición de funcionarios de carrera podrían encajar en el concepto de «trabajador fijo comparable» en el sentido de la cláusula 4 del referido Acuerdo. Así pues, para aplicar dicha cláusula es preciso comparar la situación en que se encuentran los funcionarios interinos y la de los funcionarios de carrera que realizan una actividad similar en los mismos centros docentes o en otros de la misma Comunidad Autónoma.

28. Por consiguiente, se plantea la cuestión de si la finalización del período lectivo constituye efectivamente una razón objetiva que justifique un trato diferenciado entre los docentes en función de que sean funcionarios interinos o funcionarios de carrera.

29. Además, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si la práctica consistente en extinguir la relación de servicio de los docentes nombrados como funcionarios interinos cuando finaliza el período lectivo es conforme con el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88, en la medida en que la Consejería está obligada, en ese caso, a compensar los días de vacaciones anuales que esos docentes no han podido disfrutar.

30. Por otra parte, el órgano jurisdiccional remitente explica que la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha cumplió el acuerdo de 10 de marzo de 1994 hasta el curso académico

2011/2012 y que dicha práctica comenzó al adoptarse la Ley de Presupuestos de 2012. Al estar esta misma práctica autorizada por dicha Ley, que introdujo medidas de austeridad y de control del déficit público, se plantea la cuestión de si la citada Ley es contraria o no al principio de no discriminación tal como se concreta en el Acuerdo Marco y, en caso afirmativo, si el juez nacional puede dejar inaplicada esta misma Ley por no ser conforme con el Derecho de la Unión.

31. En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«Teniendo en consideración la doctrina contenida en las precedentes sentencias de esta Sala [...] y a la vista de las alegaciones contenidas en el presente recurso en las que se cuestiona la resolución de extinción o cese de la relación de funcionarios interinos docentes [...] en el momento de la finalización del período lectivo del curso escolar por vulneración del principio de igualdad de trato entre trabajadores de duración determinada y trabajadores fijos establecido en la cláusula 4 del Acuerdo marco [...], y partiendo de que en el régimen jurídico español y aplicable a la función pública de Castilla-La Mancha los funcionarios interinos docentes cesan “cuando desaparecen las razones de necesidad y urgencia que motivaron el nombramiento”, se suscitan las siguientes cuestiones:

1) Si la finalización del período lectivo del curso escolar puede considerarse una razón objetiva que justifique un diferente trato a los precitados funcionarios docentes interinos respecto de los funcionarios docentes fijos.

2) Si resulta compatible con el principio de no discriminación de estos funcionarios docentes interinos cuando son cesados al término del período lectivo la imposibilidad de disfrutar sus vacaciones en días efectivos de descanso que se sustituye mediante el abono de las retribuciones correspondientes.

3) Si es compatible con el principio de no discriminación de estos funcionarios, que encajarían en la noción de trabajadores de duración determinada, una norma abstracta como la contenida en la [Ley de Presupuestos de 2012] en su Disposición Adicional Decimotercera que por razones de ahorro presupuestario y cumplimiento de objetivos de déficit entre otras medidas suspendió la aplicación [del acuerdo de 10 de marzo de 1994] en lo concerniente al abono en concepto de vacaciones de julio y agosto para las sustituciones de más de 5 meses y medio, así como para las vacantes; e impone el abono al personal docente no universitario interino de las vacaciones correspondientes a 22 días hábiles[,] si el nombramiento como interino fue por curso completo, o de los días que proporcionalmente correspondan.»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

32. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea que se dilucide, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite a un empleador extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico, por el hecho de que, en esa fecha, ya no se dan las razones de necesidad y urgencia a las que se supeditó su nombramiento, mientras que se mantiene la relación de servicio por tiempo indefinido de los docentes que son funcionarios de carrera.

33. A este respecto, es preciso recordar que el párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo Marco establece que las partes de este «reconocen que los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores [y que] los contratos de trabajo de duración determinada responden, en ciertas circunstancias, a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores.»

34. 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 este «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 respecto

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 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 39 y jurisprudencia citada).

35. El Acuerdo Marco -concretamente, su cláusula 4- tiene por objeto aplicar tal principio a los trabajadores con 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 (sentencia de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 40 y jurisprudencia citada).

36. En cambio, el Acuerdo Marco no establece en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos de trabajo por tiempo indefinido ni en qué condiciones se puede hacer uso de los contratos de duración determinada (véanse, en este sentido, las sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 63, y de 14 de septiembre de 2016, Martínez Andrés y Castrejana López, C-184/15 y C-197/15, EU:C:2016:680, apartado 39).

37. En el presente asunto, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si se ha vulnerado el principio de no discriminación, tal como ha sido aplicado y concretado por la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, dado que, a diferencia de la situación de docentes como el Sr. Viejobueno Ibáñez y la Sra. de la Vara González, que son nombrados como funcionarios interinos en el marco de una relación de servicio de duración determinada, no se ha extinguido la relación de servicio por tiempo indefinido de los docentes que son funcionarios de carrera al finalizar el período lectivo, los cuales conservan su puesto, en particular, durante las vacaciones estivales anuales.

38. Debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se encuentran en una situación comparable (sentencia de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 51 y jurisprudencia citada).

39. Una vez precisado lo anterior, de los datos de que dispone el Tribunal de Justicia se deduce que, cuando fueron nombrados como funcionarios interinos por la Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa, el Sr. Viejobueno Ibáñez y la Sra. de la Vara González ejercían las mismas funciones que los docentes que eran funcionarios de carrera.

40. Por tanto, la situación de un funcionario interino como el Sr. Viejobueno Ibáñez y la Sra. de la Vara González podría considerarse comparable, en principio, a la de un docente que sea funcionario de carrera.

41. No obstante, es importante destacar que, a diferencia del asunto que dio lugar a la jurisprudencia mencionada en el apartado 38 de la presente sentencia, en el asunto principal la diferencia de trato invocada deriva únicamente del hecho de que la relación de servicio de los interesados finalizó en una fecha determinada, mientras que la de los docentes que eran funcionarios de carrera se mantuvo después de dicha fecha.

42. Pues bien, tal circunstancia constituye la característica fundamental que distingue una relación de servicio de duración determinada de una relación de servicio por tiempo indefinido.

43. En efecto, el hecho de que, en la fecha de finalización de las clases, no se extinga la relación de servicio de los docentes que son funcionarios de carrera o de que esta relación no se suspenda es inherente a la propia naturaleza de la relación de servicio de estos empleados. En efecto, estos están llamados a ocupar una plaza permanente precisamente porque su relación de servicio es por tiempo indefinido.

44. En cuanto a las relaciones de servicio de duración determinada, como las de los interesados, se caracterizan en cambio, como se desprende de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo Marco, por el hecho de que

el empleador y el empleado acuerdan, cuando se inicia la relación, que esta se extinguirá cuando se produzca una circunstancia fijada de manera objetiva, como la finalización de una tarea determinada, el advenimiento de un acontecimiento concreto o, incluso, una fecha concreta (véanse, en este sentido, las sentencias de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 57, y Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 60).

45. Pues bien, en el presente asunto corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional remitente apreciar si el empleador extinguió la relación de servicio de los interesados antes de que se produjese la circunstancia fijada de manera objetiva por las partes de los asuntos de los que conoce. Si así ocurriera, este hecho no constituiría una discriminación prohibida por el Acuerdo Marco, sino un incumplimiento por parte del empleador de las condiciones en las que se enmarca tal relación de servicio, incumplimiento que podría sancionarse, en su caso, con arreglo a las disposiciones nacionales aplicables.

46. En estas circunstancias, en la medida en que, como se ha recordado fundamentalmente en los apartados 33 y 36 de la presente sentencia, el Acuerdo Marco reconoce en principio la legitimidad de recurrir a relaciones de servicio por tiempo indefinido y también de hacerlo a relaciones de servicio de duración determinada, y, en la medida en que no establece en qué condiciones se puede hacer uso de unas y de otras, no cabe sancionar, sobre la base de dicho Acuerdo, una diferencia de trato como la que es objeto del litigio principal, consistente en el mero hecho de que una relación de servicio de duración determinada se extingue en una fecha dada, mientras que una relación de servicio por tiempo indefinido no se extingue en esa fecha.

47. Esta apreciación no queda desvirtuada por la alegación de la Comisión Europea de que la mera naturaleza temporal de la relación de servicio no puede constituir una «razón objetiva» que pueda justificar una diferencia de trato en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

48. En efecto, la diferencia a que se refiere el apartado 46 de la presente sentencia es inherente a la coexistencia de relaciones de servicio por tiempo indefinido y de duración determinada y no puede estar cubierta por la prohibición recogida en dicha cláusula, so pena de eliminar cualquier diferencia entre estas dos categorías de relaciones de servicio.

49. Por lo demás, del auto de remisión se desprende que el Sr. Viejobueno Ibáñez y la Sra. de la Vara González alegan, en esencia, que sus relaciones de servicio de duración determinada no habrían debido extinguirse el 29 de junio de 2012, fecha en la que finalizó el período lectivo, sino el 14 de septiembre de 2012, es decir, unos dos meses y medio después, tal como se establecía en el acuerdo de 10 de marzo de 1994.

50. A este respecto, es preciso señalar que los interesados no solicitan ser tratados efectivamente, por lo que respecta a la duración de su relación de servicio, de la misma manera que sus compañeros funcionarios de carrera, que están llamados a ocupar sus puestos incluso después del 14 de septiembre de 2012. En realidad, lo que reclaman con sus solicitudes es el mismo trato que se otorgó a los docentes que en los anteriores cursos académicos fueron nombrados como funcionarios interinos hasta el 14 de septiembre.

51. Pues bien, dado que el principio de no discriminación se ha aplicado y se ha concretado mediante el Acuerdo Marco únicamente en lo que respecta a las diferencias de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores con contratos por tiempo indefinido que se encuentren en una situación comparable (sentencia de 5 de junio de 2018, Montero Mateos, C-677/16, EU:C:2018:393, apartado 50 y jurisprudencia citada), las posibles diferencias de trato entre determinadas categorías de personal con contrato de duración determinada no están incluidas en el ámbito de aplicación del principio de no discriminación consagrado por dicho Acuerdo Marco (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 38 y jurisprudencia citada).

52. En tales circunstancias, la diferencia de trato alegada por los interesados no puede estar comprendida, en cualquier caso, en el ámbito de aplicación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

53. Finalmente, en cuanto al hecho de que los interesados se vieran privados de la posibilidad de disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales, de que no percibieran retribuciones durante los meses de julio, agosto y septiembre del año 2012 y de que no acumulasen antigüedad por dichos meses a efectos de la progresión en la carrera profesional, procede señalar que este hecho es simplemente consecuencia directa de la extinción de sus relaciones de servicio, que no constituye una diferencia de trato prohibida por el Acuerdo Marco.

54. Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite a un empleador extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico por el hecho de que, en esa fecha, ya no se dan las razones de necesidad y urgencia a las que se supeditó su nombramiento, mientras que se mantiene la relación de servicio por tiempo indefinido de los docentes que son funcionarios de carrera.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda y tercera

55. Del auto de remisión se desprende que, mediante sus cuestiones prejudiciales segunda y tercera, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en esencia, si el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que permite extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico, en la medida en que priva a estos docentes de días de vacaciones estivales anuales retribuidas correspondientes a dicho curso académico, incluso aunque los referidos docentes perciban una compensación económica por este concepto.

56. A este respecto, ha de recordarse que normalmente los trabajadores deben poder disfrutar de un descanso efectivo, en aras de una protección eficaz de su seguridad y de su salud. Por tanto, el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 solo permite sustituir el derecho a vacaciones anuales retribuidas por una compensación económica en caso de que concluya la relación laboral (sentencia de 20 de enero de 2009, Schultz-Hoff y otros, C-350/06 y C-520/06, EU:C:2009:18, apartado 23, y auto de 21 de febrero de 2013, Maestre García, C-194/12, EU:C:2013:102, apartado 28).

57. Pues bien, en el asunto principal no se discute que se ha extinguido la relación de servicio de los interesados. Por consiguiente, en virtud del artículo 7 de la Directiva 2003/88, el legislador español podía disponer que percibiesen una compensación económica por el período de vacaciones anuales retribuidas que no pudieron disfrutar.

58. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder que el artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico, aun cuando esta circunstancia prive a esos docentes de días de vacaciones estivales anuales retribuidas correspondientes a dicho curso académico, siempre que los referidos docentes perciban una compensación económica por este concepto.

Costas

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

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

1) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite a un empleador extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico por el hecho de que, en esa fecha, ya no se dan las razones de necesidad y urgencia a las que se supeditó su nombramiento, mientras que se mantiene la relación de servicio por tiempo indefinido de los docentes que son funcionarios de carrera.

2) El artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que permite extinguir, en la fecha en que finaliza el período lectivo, la relación de servicio de duración determinada de los docentes nombrados como funcionarios interinos para un curso académico, aun cuando esta circunstancia prive a esos docentes de días de vacaciones estivales anuales retribuidas correspondientes a dicho curso académico, siempre que los referidos docentes perciban una compensación económica por este concepto.

Silva de Lapuerta

Bonichot

Arabadjiev

Regan

Rodin

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 21 de noviembre de 2018.

El Secretario

El Presidente

A. Calot Escobar

K. Lenaerts

* Lengua de procedimiento: español.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.