

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Sentencia de 20 de junio de 2019

Sala Segunda

Asunto C-72/18

SUMARIO:

Profesorado en centros de enseñanza. Contrato en régimen administrativo de duración determinada. Principio de no discriminación. Concesión por la normativa nacional de un complemento retributivo únicamente a los funcionarios de carrera. Complemento de grado. Declara el Tribunal que el complemento retributivo del grado debe considerarse condición de trabajo, en el sentido del Acuerdo Marco, ya que el único requisito objetivo para su concesión es haber cubierto un tiempo de servicios de seis años y siete meses. Se entiende que no existe ninguna diferencia entre las funciones, los servicios y las obligaciones profesionales asumidos por un profesor funcionario de carrera y los asumidos por un profesor contratado administrativo. Ante la comparabilidad de situaciones, se examina la eventual existencia de una razón objetiva que lo justifique, declarando el Tribunal que no concurre, por cuanto la concesión del complemento en cuestión no parece estar relacionada con el ascenso de grado del funcionario afectado, sino con la antigüedad, es decir, se concede por el mero hecho de haber cubierto el tiempo de servicios requerido, y no afecta a su posición en el sistema de carrera profesional.

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.

Decreto Foral Legislativo 251/1993 (Estatuto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra), arts. 3.1, 12, 13 y 16.

PONENTE:

Don A. Arabadjiev.

En el asunto C-72/18,

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 Pamplona, mediante auto de 26 de enero de 2018, recibido en el Tribunal de Justicia el 5 de febrero de 2018, en el procedimiento entre

Daniel Ustariz Aróstegui

y

Departamento de Educación del Gobierno de Navarra,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. A. Arabadjiev (Ponente), Presidente de Sala, la Sra. R. Silva de Lapuerta, Vicepresidenta del Tribunal de Justicia, en funciones de Juez de la Sala Segunda, y el Sr. C. Vajda, Juez;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sra. L. Carrasco Marco, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 30 de enero de 2019;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Ustariz Aróstegui, por el Sr. J. Araiz Rodríguez, procurador, y el Sr. J. Martínez García, abogado;
- en nombre del Departamento de Educación del Gobierno de Navarra, por el Sr. I. Iparraguirre Múgica, letrado;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. S. Jiménez García, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno portugués, por los Sres. L. Inez Fernandes, M. Figueiredo y T. Larsen y las Sras. N. Gabriel y M.J. Marques, 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 12 de marzo de 2019;

dicta la siguiente

Sentencia

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. Daniel Ustariz Aróstegui y el Departamento de Educación del Gobierno de Navarra (en lo sucesivo, «Departamento de Educación»), en relación con la negativa de este a conceder al Sr. Ustariz Aróstegui el complemento del grado.

Marco jurídico

Derecho de la Unión Europea

3. 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 [Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa (UNICE), Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) y Confederación Europea de Sindicatos (CES)]».

4. 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.

5. 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 indefinid[a], en el mismo centro de trabajo, que realice un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña. [...]

6. La cláusula 4 del Acuerdo Marco, titulada «Principio de no discriminación», dispone en su apartado 1:

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

Derecho español

7. Con arreglo al artículo 3, apartado 1, del Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado mediante el Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto (en lo sucesivo, «DFL 251/93»):

«El personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra estará integrad[o] por:

- a) Los funcionarios públicos.
- b) El personal eventual.
- c) El personal contratado.»

8. A tenor del artículo 12 del DFL 251/93:

«Los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra se integrarán, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que desempeñen, en los siguientes niveles [...].»

9. El artículo 13 del DFL 251/93 establece:

- «1. Cada uno de los niveles a que se refiere el artículo anterior comprenderá siete grados.
2. Los funcionarios de nuevo ingreso quedarán encuadrados en el grado 1 del correspondiente nivel.
3. Los funcionarios podrán ascender gradualmente desde el grado 1 hasta el grado 7 de su respectivo nivel, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 del presente Estatuto.»

10. El artículo 16 del DFL 251/93 dispone:

«1. Los funcionarios podrán ascender sucesivamente desde el grado 1 hasta el grado 7 de su respectivo nivel, cualquiera que sea la especialidad de su titulación, formación o profesión.

2. El ascenso de grado se realizará anualmente en la siguiente forma:

- a) Será condición indispensable para el ascenso de grado la permanencia durante, al menos, dos años en el grado anterior.
- b) Ningún funcionario podrá permanecer más de ocho años en un mismo grado, con excepción de quienes hubiesen alcanzado el grado 7.
- c) Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, un 10 por 100 de los funcionarios de los grados 1 a 6, ambos inclusive, serán ascendidos, por orden de antigüedad, al grado inmediatamente superior.
- d) Previo concurso de méritos, que se realizará conforme a las disposiciones que se dicten reglamentariamente, podrán ascender al grado inmediatamente superior hasta un 10 por 100 de los funcionarios de los grados 1 a 6, ambos inclusive.»

11. La disposición transitoria cuarta del DFL 251/93 establece:

«1. Con efectos del primero de enero de 1992 y hasta que se apruebe la normativa a que hace referencia el artículo 13 de la Ley Foral 5/1991, de 26 de febrero, de Presupuestos Generales de Navarra para 1991, sobre modificación del actual sistema de grado y antigüedad, queda suspendido transitoriamente el sistema de ascenso de grado establecido en el artículo 16 del presente Estatuto, que se realizará a partir de dicha fecha de forma independiente para cada funcionario, con arreglo a su propia antigüedad en el correspondiente grado, según se determina a continuación:

a) Los funcionarios de los grados 1 a 6, ambos inclusive, serán ascendidos automáticamente de grado, transcurridos 6 años y 7 meses de antigüedad en el grado inmediatamente inferior.

b) La aplicación inicial de este nuevo sistema se realizará partiendo de la antigüedad que cada funcionario tenga en el grado al 31 de diciembre de 1991. En caso de que, en dicha fecha, algún funcionario rebase los 6 años y 7 meses, la diferencia se le computará como antigüedad en el grado siguiente. El cálculo de dicha antigüedad y su repercusión económica tendrán carácter provisional hasta que no se resuelvan los recursos judiciales en el tema del quinquenio extraordinario.

2. Como consecuencia de lo establecido en el número anterior, a partir de dicha fecha y con el mismo carácter transitorio, en los supuestos de ascenso de nivel, dentro de la misma Administración, previstos en el artículo 17 del presente Estatuto, se mantendrán el grado y antigüedad en dicho grado que se tuvieron en el nivel desde el que se promociona.»

12. El artículo 40, apartado 2, del DFL 251/93 dispone que las retribuciones personales básicas de los funcionarios estarán compuestas por el sueldo inicial del correspondiente nivel, la retribución correspondiente al grado y el premio de antigüedad. Este artículo precisa además que las retribuciones personales básicas constituyen un derecho adquirido inherente a la condición de funcionario.

13. A tenor del artículo 11 del Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra, en su versión modificada por el Decreto Foral 21/2017 (Decreto Legislativo n.º 21/2017), de 29 de marzo de 2017 (en lo sucesivo, «Decreto Foral n.º 68/2009»):

«El personal contratado en régimen administrativo percibirá las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo que ocupe o función que desempeñe, el premio de antigüedad y la ayuda familiar. Se excluye [la retribución correspondiente al] grado, como retribución personal básica inherente a la condición del personal funcionario.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

14. El Sr. Ustariz Aróstegui presta servicios desde septiembre de 2007 en el Departamento de Educación como profesor mediante un contrato en régimen administrativo de duración determinada. Desde entonces ha desempeñado sus funciones en varios centros docentes.

15. El 1 de julio de 2016, el Sr. Ustariz Aróstegui solicitó al Departamento de Educación que se le abonara, con efectos retroactivos de cuatro años, el complemento retributivo del grado al que tienen derecho los profesores funcionarios con la misma antigüedad que él con arreglo al Decreto Foral n.º 68/2009.

16. Mediante escrito de 18 de octubre de 2016, interpuso recurso de alzada contra la desestimación por silencio administrativo de su solicitud. Su recurso fue desestimado el 23 de diciembre de 2016 por una orden foral del Departamento de Educación.

17. El 28 de febrero de 2017, el Sr. Ustariz Aróstegui interpuso recurso contencioso-administrativo contra dicha orden ante el juzgado remitente, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Pamplona.

18. El juzgado remitente señala que el régimen jurídico actualmente en vigor en Navarra fija, como único requisito objetivo para el abono del complemento retributivo del grado, una antigüedad de seis años y siete meses en el grado inmediatamente inferior, de modo que el ascenso de grado se produce automáticamente a medida que pasa el tiempo. Asimismo, precisa que la normativa nacional, por entender el grado como un mecanismo de la carrera profesional propia de los funcionarios, considera que el complemento retributivo del grado es una retribución personal inherente al estatuto de funcionario, lo que, a su juicio, constituye por tanto un requisito subjetivo para su concesión.

19. En su opinión, el Sr. Ustariz Aróstegui cumple el requisito objetivo de acumular seis años y siete meses de antigüedad en el desempeño de sus funciones, pero no cumple el requisito subjetivo relativo a la condición de funcionario.

20. Si bien precisa que no existe ninguna diferencia entre las funciones, los servicios y las obligaciones profesionales asumidos por un profesor funcionario y los asumidos por un profesor contratado administrativo, el juzgado remitente se pregunta si la naturaleza y la finalidad del complemento retributivo del grado pueden constituir una razón objetiva que justifique el trato menos favorable reservado a los contratados administrativos.

21. En estas circunstancias, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Pamplona decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«La Cláusula 4 del [Acuerdo Marco] ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma regional, como la controvertida en el pleito principal, que excluye expresamente el reconocimiento y abono de un determinado complemento retributivo al personal de las Administraciones Públicas de Navarra con la categoría de "contratado administrativo" -con contrato de duración determinada- por razón de constituir dicho complemento una retribución de la promoción y desarrollo de una carrera profesional propia y exclusiva del personal con categoría de "funcionario público" -con contrato de duración indefinida-?»

Sobre la cuestión prejudicial

22. Mediante su cuestión prejudicial, el juzgado remitente desea saber, sustancialmente, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva el derecho a un complemento retributivo a los profesores funcionarios de carrera, excluyendo, en particular, a los profesores contratados administrativos.

23. Cabe recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco establece una prohibición de tratar, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos que se encuentren en una situación comparable por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

24. En el caso de autos, procede señalar, en primer lugar, que, en la medida en que el Sr. Ustariz Aróstegui ha sido empleado por el Departamento de Educación como profesor mediante un contrato en régimen administrativo de duración determinada, consta que está comprendido en el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, en relación con la cláusula 3, apartado 1, de este, y, por tanto, en el ámbito de aplicación de esas disposiciones.

25. En segundo lugar, en relación con el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, se desprende de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia que el criterio decisivo para determinar si una medida está incluida en este concepto es precisamente el del empleo, es decir, la relación laboral entre un trabajador y su empresario (sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 41 y jurisprudencia citada).

26. El Tribunal de Justicia ha considerado que están incluidos en este concepto, entre otros, los trienios (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, apartado 50, y el auto de 18 de marzo de 2011, Montoya Medina, C-273/10, no publicado, EU:C:2011:167, apartado 32), 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), la participación en un plan de evaluación profesional y los correspondientes incentivos económicos en caso de evolución positiva (auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 36) y la participación en un régimen de carrera profesional horizontal que da lugar al abono de un complemento retributivo (auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, no publicado, EU:C:2018:207, apartado 47).

27. En el caso de autos, en la medida en que haber cubierto un tiempo de servicios de seis años y siete meses constituye, como se desprende de la información facilitada por el juzgado remitente, el único requisito objetivo para la concesión de dicho complemento, este se abona precisamente por razón de la relación de servicio, de modo que, en estas circunstancias, su concesión debe considerarse una «condición de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

28. En tercer lugar, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el principio de no discriminación, del que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco es una expresión concreta, 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 (sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 46 y jurisprudencia citada).

29. A este respecto, el Departamento de Educación alegó en sus observaciones escritas que, en lo que atañe al litigio principal, la diferencia de trato entre los funcionarios de carrera y los contratados administrativos que alega el Sr. Ustariz Aróstegui no está comprendida en la prohibición establecida en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, ya que lo que condiciona, en Derecho nacional, el derecho al complemento retributivo controvertido en el litigio principal no es la duración determinada o por tiempo indefinido de la relación de servicio, sino el carácter estatutario o contractual de esta.

30. Además, el Gobierno español y el Departamento de Educación indicaron en la vista ante el Tribunal de Justicia que los docentes empleados por tiempo indefinido mediante contratos en régimen laboral también están excluidos del derecho a dicho complemento.

31. No obstante, es preciso subrayar que del tenor de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco se desprende que basta con que los trabajadores con un contrato de duración determinada de que se trate sean tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentren en una situación comparable para que los primeros puedan reivindicar que se les aplique dicha cláusula.

32. Por consiguiente, como señaló la Abogado General en el punto 31 de sus conclusiones, no es necesario a tal efecto que los empleados temporales de que se trate sean tratados de manera menos favorable que todas las categorías de empleados fijos.

33. Por consiguiente, procede examinar si los funcionarios de carrera y los contratados administrativos de que se trata en el litigio principal se encuentran en una situación comparable.

34. Para determinar si los trabajadores realizan un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si, en virtud de las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, de este, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 48 y jurisprudencia citada).

35. En el caso de autos, incumbe al juzgado remitente, único competente para examinar los hechos, determinar si los funcionarios de carrera y los contratados administrativos se encuentran en una situación

comparable (véase, por analogía, la sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 49 y jurisprudencia citada).

36. Dicho esto, del auto de remisión se desprende que no existe ninguna diferencia entre las funciones, los servicios y las obligaciones profesionales asumidos por un profesor funcionario de carrera y los asumidos por un profesor contratado administrativo, como el Sr. Ustariz Aróstegui.

37. Por consiguiente, sin perjuicio de que el juzgado remitente lleve a cabo las oportunas comprobaciones a la luz de todos los elementos pertinentes, es necesario considerar que la situación de un trabajador con contrato de duración determinada como el Sr. Ustariz Aróstegui es comparable a la de un trabajador fijo que preste servicios para el Departamento de Educación.

38. En estas circunstancias, procede poner de manifiesto, como señaló la Abogado General en el punto 44 de sus conclusiones, que existe una diferencia de trato consistente en que a los contratados administrativos se les deniega la concesión del complemento retributivo controvertido en el litigio principal, mientras que, en una situación comparable, se reconoce a los funcionarios de carrera el derecho a percibirlo.

39. En cuarto lugar, ha de comprobarse si existe una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, que pueda justificar tal diferencia de trato.

40. Según jurisprudencia constante del Tribunal de Justicia, el concepto de «razones objetivas» requiere que la desigualdad de trato apreciada esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que 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 el objetivo legítimo de política social que se proponga conseguir el Estado miembro (sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 53; de 22 de diciembre de 2010, Gaviëiro Gaviëiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55, y de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 54).

41. En cambio, la referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio de los contratados administrativos, como el Sr. Ustariz Aróstegui, no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco. En efecto, admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo Marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 74).

42. A este respecto, el Gobierno español y el Departamento de Educación han sostenido en sus observaciones escritas que el complemento retributivo controvertido en el litigio principal constituye una retribución personal básica inherente a la condición de funcionario. Más concretamente, aducen que el citado complemento pretende recompensar la progresión del funcionario en el sistema de carrera profesional, lo que justifica que se excluya de ese derecho, en particular, a los contratados administrativos, dado que no pueden ascender de grado.

43. Sobre este particular, cabe recordar que, habida cuenta de la facultad de apreciación de que disponen los Estados miembros en relación con la organización de sus propias Administraciones Públicas, en principio estos pueden, sin infringir la Directiva 1999/70 ni el Acuerdo Marco, establecer requisitos para el acceso a condición de funcionarios de carrera y las condiciones de trabajo de tales funcionarios (sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 57, y de 20 de septiembre de 2018, Motter, C-466/17, EU:C:2018:758, apartado 43). Por lo tanto, los Estados miembros están facultados para establecer

requisitos de antigüedad para acceder a determinados puestos o incluso para restringir el acceso a la promoción interna a los funcionarios de carrera, siempre que ello resulte de la necesidad de tener en cuenta requisitos objetivos, relativos al puesto de que se trate y ajenos a la duración determinada de la relación de servicio (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartados 76 y 79).

44. Sin embargo, un requisito genérico y abstracto según el cual una persona debe ser funcionario de carrera para poder tener derecho a una condición de trabajo como la controvertida en el litigio principal, sin que se tomen en consideración, especialmente, la naturaleza particular de las tareas que se han de realizar ni las características inherentes a ellas, no se corresponde con las exigencias de la jurisprudencia relativa a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, como se ha recordado en los apartados 40 y 41 de la presente sentencia (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 80).

45. Asimismo, el Tribunal de Justicia ha considerado que el interés público vinculado, en sí mismo, a las modalidades de acceso a la función pública no puede justificar una diferencia de trato (véase, en este sentido, la sentencia de 25 de julio de 2018, Vernaza Ayovi, C-96/17, EU:C:2018:603, apartado 46).

46. Por lo tanto, como señaló la Abogado General en el punto 51 de sus conclusiones, la exclusión de los contratados administrativos del derecho al complemento retributivo controvertido en el litigio principal, resultante del artículo 11 del Decreto Foral n.º 68/2009, no está justificada a menos que las características inherentes al estatuto funcional sean realmente determinantes para la concesión de dicho derecho.

47. En el presente asunto, de los autos remitidos al Tribunal de Justicia se desprende que la concesión del mencionado complemento no está relacionada con el ascenso de grado del funcionario afectado, sino con la antigüedad. A este respecto, el que el complemento controvertido en el litigio principal tuviera por objeto en un principio reconocer el mérito de los funcionarios en el marco del sistema de carrera profesional y se distinguiera por tanto de una medida destinada únicamente a recompensar la antigüedad no puede llevar a considerar que dicho complemento sea inherente al estatuto funcional, puesto que, en virtud de las disposiciones transitorias aplicables cuando tuvieron lugar los hechos sobre los que versa el litigio principal, el sistema de promoción a los grados superiores fue suspendido y sustituido por una normativa que se limita a conceder el derecho a dicho complemento al término de un tiempo de servicios determinado, eliminando de este modo cualquier diferencia con un mero complemento salarial por antigüedad. De este modo, sin perjuicio de que el juzgado remitente compruebe este extremo, el complemento retributivo controvertido en el litigio principal se concede a los funcionarios por el mero hecho de haber cubierto el tiempo de servicios requerido y no afecta a su posición en el sistema de carrera profesional.

48. Además, por lo que respecta a la alegación formulada por el Gobierno español y por el Departamento de Educación según la cual existe una diferencia en la naturaleza de las funciones de los funcionarios de carrera que puede justificar el trato preferencial del que disfrutaban frente a los contratados administrativos que se encuentran en una situación comparable, procede señalar que de los autos remitidos al Tribunal de Justicia no se deduce ningún dato concreto y preciso a este respecto. En cualquier caso, tal diferencia solo podría ser pertinente si el complemento retributivo tuviera por objeto recompensar el desempeño de tareas que únicamente pudieran ejercer los funcionarios, con exclusión de los contratados administrativos. Pues bien, el hecho, confirmado por el Departamento de Educación en la vista ante el Tribunal de Justicia, de que el tiempo de servicios prestados mediante contratos en régimen administrativo de duración determinada se tiene en cuenta íntegramente en el momento del nombramiento definitivo como funcionario del contratado administrativo contradice la tesis según la cual el desempeño de tales tareas es el elemento decisivo a efectos de la concesión del complemento retributivo, dado que un contratado administrativo no habría podido desempeñar este tipo de tareas antes de su nombramiento definitivo como funcionario (véase, por analogía, el auto de 22 de marzo de 2018, Centeno Meléndez, C-315/17, no publicado, EU:C:2018:207, apartado 75).

49. Por consiguiente, debe considerarse que, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al juzgado remitente sobre este particular, no existe en el presente asunto ninguna «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, que permita justificar la exclusión de los contratados administrativos que hayan cubierto el tiempo de servicios requerido del derecho al complemento retributivo controvertido en el litigio principal.

50. Habida cuenta de 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 normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva el derecho a un complemento retributivo a los profesores funcionarios de carrera, excluyendo, en particular, a los profesores contratados administrativos, si haber cubierto un determinado tiempo de servicios constituye el único requisito para la concesión de dicho complemento.

Costas

51. 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 Segunda) 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 normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que reserva el derecho a un complemento retributivo a los profesores funcionarios de carrera, excluyendo, en particular, a los profesores contratados administrativos, si haber cubierto un determinado tiempo de servicios constituye el único requisito para la concesión de dicho complemento.

Arabadjiev

Silva de Lapuerta

Vajda

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 20 de junio de 2019.

El Secretario

El Presidente

A. Calot Escobar

A. Arabadjiev

* Lengua de procedimiento: español.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.