

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Sexta, Sentencia de 25 Jul. 2018, C-96/2017

Ponente: Arabadjiev, Alexander.

En el asunto C-96/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social n.º 2 de Terrassa (Barcelona), mediante auto de 26 de enero de 2017, recibido en el Tribunal de Justicia el 22 de febrero de 2017, en el procedimiento entre

Gardenia Vernaza Ayovi

y

ConSORCI Sanitari de Terrassa,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. C.G. Fernlund, Presidente de Sala, y los Sres. A. Arabadjiev (Ponente) 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 7 de diciembre de 2017;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Vernaza Ayovi, por el Sr. M. Sepúlveda Gutiérrez, abogado;
- en nombre del Consorci Sanitari de Terrassa, por los Sres. A. Bayón Cama y D. Cubero Díaz, abogados;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. A. Gavela Llopis, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. N. Ruiz García y M. van Beek, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 25 de enero de 2018;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO 1999, L 175, p. 43), y del artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2. Dicha petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Sra. Gardenia Vernaza Ayovi y el Consorci Sanitari de Terrassa en relación con el despido disciplinario del que fue objeto la Sra. Vernaza Ayovi.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. A tenor de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco:

«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.»

4. La cláusula 3 del Acuerdo marco, titulada «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.

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.»

5. La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco dispone:

«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.»

6. La cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo marco establece:

«Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte [...] necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

a) se considerarán "sucesivos";

b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

Derecho español

7. El artículo 56, apartado 1, letra c), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido se aprobó mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), dispone:

«1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.»

8. El artículo 2 de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (BOE n.º 261, de 31 de octubre de 2015; en lo sucesivo, «Estatuto Básico del Empleado Público»), establece en su artículo 2, titulado «Ámbito de aplicación»:

«1. Este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

[...]

5. El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

[...]»

9. El artículo 7 del Estatuto Básico del Empleado Público, titulado «Normativa aplicable al personal laboral», dispone:

«El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.»

10. El artículo 8 del Estatuto Básico del Empleado Público, titulado «Concepto y clases de empleados públicos», establece:

«1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

a) Funcionarios de carrera.

b) Funcionarios interinos.

c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.

d) Personal eventual.»

11. El artículo 93 del Estatuto Básico del Empleado Público, titulado «Responsabilidad disciplinaria», dispone:

«1. Los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto.

[...]

4. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá, en lo no previsto en el presente título, por la legislación laboral.»

12. El artículo 96 del Estatuto Básico del Empleado Público, titulado «Sanciones», establece en su apartado 2:

«Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

13. La Sra. Vernaza Ayovi fue contratada el 30 de mayo de 2006 en calidad de enfermera por la Fundació Sant Llàtzer en el marco de un contrato de interinidad, esto es, un contrato temporal de sustitución de un trabajador o de cobertura provisional de un puesto. Este contrato finalizó el 14 de agosto de 2006. El 15 de agosto de 2006, las partes celebraron un nuevo contrato de interinidad, que el 28 de diciembre de 2006 se transformó en un contrato indefinido no fijo. Los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral se transfirieron al Consorci Sanitari de Terrassa.

14. Se concedió a la Sra. Vernaza Ayovi una excedencia voluntaria para el período comprendido entre el 19 de julio de 2011 y el 19 de julio de 2012, que fue prorrogada en dos ocasiones por un período de un año. El 19 de junio de 2014, la Sra. Vernaza Ayovi solicitó su reincorporación. El Consorci Sanitari de Terrassa denegó su solicitud, alegando la inexistencia de puestos disponibles correspondientes a su cualificación. El 29 de abril de 2016, la Sra. Vernaza Ayovi reiteró su solicitud de reincorporación.

15. El 6 de mayo de 2016, el Consorci Sanitari de Terrassa le remitió un cuadrante de jornada basado en un puesto a jornada parcial. Toda vez que rechazaba un puesto que no fuera a jornada completa, la Sra. Vernaza Ayovi no se presentó en su centro de trabajo y fue despedida por esta razón el 15 de julio de 2016.

16. El 26 de agosto de 2016, la demandante en el litigio principal interpuso una demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 2 de Terrassa para que se declarara la improcedencia del despido y se condenara a su empleador a readmitirla en condiciones de trabajo idénticas a las que estaban en vigor antes de ser despedida y abonarle los salarios de tramitación o a abonarle la indemnización legal máxima en caso de despido improcedente.

17. Dicho juzgado considera que la Sra. Vernaza Ayovi está incluida en el ámbito de aplicación del Acuerdo marco, en la medida en que, por una parte, su contrato de trabajo solo se transformó en indefinido no fijo tras la conclusión de dos contratos temporales de duración determinada, de manera que no se puede excluir que haya existido utilización abusiva de contratos de duración determinada y, por otra, no es personal laboral fijo.

18. En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social n.º 2 de Terrassa decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«En el marco de la impugnación de un despido disciplinario de una trabajadora considerada indefinida pero no fija al servicio de las Administraciones Públicas

1) ¿Se considera dentro del concepto "condiciones de trabajo" de la cláusula 4, apartado 1, [del Acuerdo marco] la respuesta legal que ofrece el ordenamiento jurídico ante la calificación de un despido disciplinario considerado ilegal y en especial la respuesta que señala el artículo 96.2 del [Estatuto Básico del Empleado Público]?

2) ¿La cláusula 4, apartado 1, [del Acuerdo marco] consideraría discriminatoria una situación como la prevista en el artículo 96.2 del [Estatuto Básico del Empleado Público], en la que el despido disciplinario de un trabajador fijo al servicio de las administraciones públicas si es declarado improcedente -ilegal- supone siempre la readmisión del trabajador pero si es indefinido -o temporal-, realizando las mismas funciones que uno fijo, otorga la posibilidad de no readmitirlo a cambio de una indemnización?

3) ¿Y la misma pregunta anterior, no a la luz de [la] Directiva sino del art. 20 de la Carta [...], justificaría un trato desigual en esa circunstancia?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

19. Mediante sus cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, 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, según la cual, cuando el despido disciplinario de un trabajador fijo al servicio de una Administración pública es declarado improcedente, el trabajador deberá ser readmitido obligatoriamente, mientras que, en el mismo supuesto, un trabajador temporal o un trabajador indefinido no fijo que realicen las mismas tareas que el trabajador fijo pueden no ser readmitidos y recibir como contrapartida una indemnización.

20. Procede señalar con carácter preliminar que, en la medida en que la Directiva 1999/70, y en particular la cláusula 4 del Acuerdo marco que figura en el anexo de esta aplica, en lo que respecta a los trabajadores con contrato de duración determinada, el principio de igualdad jurídica recogido en el artículo 20 de la Carta, la situación objeto del litigio principal debe examinarse a la luz de la Directiva y del Acuerdo marco.

21. 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 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 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 36 y jurisprudencia citada).

22. El Acuerdo marco, y concretamente su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho 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, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 37 y jurisprudencia citada).

23. Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de este debe entenderse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 38 y jurisprudencia citada).

24. Cabe recordar que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco incluye 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 comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

25. En el presente asunto, en primer lugar, debe señalarse que el juzgado remitente indica que un contrato de trabajo como el de la Sra. Vernaza Ayovi debe considerarse, con arreglo a los criterios que marca el Derecho nacional, contrato de trabajo de duración determinada.

26. Por tanto, es preciso señalar que una trabajadora como la Sra. Vernaza Ayovi tiene la condición de «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco, y, por tanto, está comprendida en el ámbito de aplicación de este.

27. En segundo lugar, en lo que atañe al concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, 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).

28. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que están comprendidas en dicho concepto, en particular, las normas relativas al cálculo del plazo de preaviso en caso de finalización de los contratos de trabajo de duración determinada y las relativas a la indemnización concedida al trabajador por la finalización del contrato que le vincula con su empleador, ya que se abona debido a la relación laboral que se ha establecido entre ellos (sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartados 42, 44 y 45).

29. En efecto, una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que excluyese los requisitos de finalización de un contrato de duración determinada de la definición de este concepto equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones (sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 43 y jurisprudencia citada).

30. Pues bien, estas consideraciones son plenamente aplicables al régimen de reincorporación controvertido en el litigio principal, al que tiene derecho el trabajador fijo en caso de despido disciplinario considerado improcedente, ya que tiene como razón de ser la relación de trabajo entre ese trabajador y su empresario.

31. De ello se deduce que una indemnización como la controvertida en el litigio principal está incluida en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.

32. 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).

33. A este respecto, el principio de no discriminación se ha aplicado y 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 de duración indefinida que se encuentren en una situación comparable (sentencias de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 37, y de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 47).

34. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para apreciar si los interesados 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, de este, si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que los interesados 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, el único competente para examinar los hechos, determinar si la Sra. Vernaza Ayovi se encontraba en una situación comparable a la de los trabajadores fijos contratados por el mismo empresario durante el mismo período (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. Además, es pacífico que existe una diferencia de trato entre los trabajadores fijos y los trabajadores indefinidos no fijos, como la Sra. Vernaza Ayovi, en relación con las consecuencias derivadas de un posible despido improcedente.

37. En consecuencia, sin perjuicio del examen definitivo que realice el juzgado remitente de la comparabilidad de la situación de un trabajador indefinido no fijo, como la Sra. Vernaza Ayovi, y la de un trabajador fijo a la luz de todos los elementos pertinentes, es preciso comprobar si existe una razón objetiva que justifique la diferencia de trato.

38. Sobre este particular, cabe recordar que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, 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 esta esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 53 y jurisprudencia citada).

39. Según jurisprudencia igualmente reiterada, este 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 (sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 54 y jurisprudencia citada).

40. A este respecto, se desprende de los autos en poder del Tribunal de Justicia y de las respuestas a las preguntas formuladas por el Tribunal de Justicia en la vista que la regla general aplicable en caso de despido improcedente establece que el empresario puede optar entre la readmisión o la indemnización del trabajador afectado.

41. Por otra parte, como excepción a la mencionada norma general, los trabajadores fijos que prestan servicios para las administraciones públicas cuyo despido disciplinario es declarado improcedente deben ser readmitidos obligatoriamente.

42. El Gobierno español alega que esta diferencia de trato está justificada en virtud de las normas de contratación de esta categoría de trabajadores y del contexto específico en el que se produce su contratación. De este modo, a su juicio, la garantía de readmisión controvertida está indisociablemente vinculada al sistema de acceso a puestos de personal laboral fijo. En efecto, el Estatuto Básico del Empleado Público prevé que el sistema de acceso del personal laboral fijo tiene carácter selectivo y que, a fin de salvaguardar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, deberá incluir una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación o resultar de un procedimiento de valoración de méritos. Mediante la readmisión automática en caso de despido declarado improcedente, el legislador español ha querido proteger a los trabajadores fijos de la Administración Pública, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

43. El Gobierno español alega a este respecto que el mantenimiento en las funciones constituye un imperativo que deriva de la superación de una oposición, la cual justifica conceder más garantías al personal laboral fijo, como el derecho de permanencia en el puesto, que al personal laboral temporal o al indefinido no fijo.

44. Según dicho Gobierno, para el personal fijo, la readmisión obligatoria garantiza la estabilidad en el empleo, teniendo en cuenta los principios consagrados en la Constitución española, mientras que, para el personal no fijo, el mantenimiento en las funciones no constituye un elemento esencial de la relación laboral, de modo que, en este caso, el legislador español no ha considerado conveniente privar a la Administración empleadora de la facultad de elegir entre readmitir al trabajador cuyo despido disciplinario es declarado improcedente y concederle una indemnización.

45. Esta diferencia inherente a las modalidades de contratación tiene por efecto, según las explicaciones del Gobierno español, que el personal laboral fijo, que no es funcionario, pero que cuando menos ha superado un proceso selectivo con arreglo a los principios de igualdad, mérito y capacidad, pueda beneficiarse de esta garantía de permanencia que constituye una excepción al régimen general del Derecho laboral.

46. Procede considerar que, aunque el interés público, vinculado, en sí mismo, a las modalidades de contratación de los trabajadores fijos, no justifica la diferencia de trato controvertida, no es menos cierto que consideraciones derivadas de las características del Derecho de la función pública nacional, como las recordadas en los apartados 42 a 44 de la presente sentencia, pueden justificar tal diferencia de trato. A este respecto, las consideraciones de imparcialidad, eficacia e independencia de la Administración implican una cierta permanencia y estabilidad en el empleo. Estas consideraciones, que no tienen equivalente en el Derecho laboral común, explican y justifican los límites a la facultad de extinción unilateral de los contratos impuestos a los empleadores públicos y, en consecuencia, la decisión del legislador nacional de no concederles la facultad de elegir entre readmisión e indemnización del perjuicio sufrido a causa de un despido improcedente.

47. Por consiguiente, es necesario considerar que la readmisión automática de los trabajadores fijos forma parte de un contexto muy diferente, desde un punto de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que se encuentran los trabajadores que no son fijos (véase, por analogía, la sentencia de 5 de junio de 2018, Grupo Norte Facility, C-574/16, EU:C:2018:390, apartado 56).

48. En estas circunstancias, cabe afirmar que la desigualdad de trato observada está 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, en el sentido de la jurisprudencia recordada en el apartado 39 de la presente sentencia.

49. Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a las cuestiones prejudiciales que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, según la cual, cuando el despido disciplinario de un trabajador fijo al servicio de una Administración pública es declarado improcedente, el trabajador debe ser readmitido obligatoriamente, mientras que, en el mismo supuesto, un trabajador temporal o un trabajador indefinido no fijo que realicen las mismas tareas que el trabajador fijo pueden no ser readmitidos y recibir como contrapartida una indemnización.

Costas

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

En virtud de todo lo expuesto,

FALLO

el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) 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 no se opone a una norma nacional como la controvertida en el litigio principal, según la cual, cuando el despido disciplinario de un trabajador fijo al servicio de una Administración pública es declarado improcedente, el trabajador debe ser readmitido obligatoriamente, mientras que, en el mismo supuesto, un trabajador temporal o un trabajador indefinido no fijo que realicen las mismas tareas que el trabajador fijo pueden no ser readmitidos y recibir como contrapartida una indemnización.

FernlundArabadjievRodin

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 25 de julio de 2018.

El SecretarioEl Presidente de la Sala Sexta

A. Calot EscobarC.G. Fernlund

(*) Lengua de procedimiento: español.