

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima) de 20 de diciembre de 2017 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 1999/70/CE — Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Cláusula 4 — Principio de no discriminación — Concepto de “condiciones de trabajo” — Reconocimiento de la situación administrativa de servicios especiales — Norma nacional que prevé que se declare en la situación de servicios especiales, en caso de ser elegidos para desempeñar un cargo público, únicamente a los funcionarios de carrera y excluye a los funcionarios interinos»

En el asunto C-158/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo (Asturias), mediante auto de 1 de marzo de 2016, recibido en el Tribunal de Justicia el 16 de marzo de 2016, en el procedimiento entre

Margarita Isabel Vega González

y

Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

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

Abogado General: Sra. E. Sharpston;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Vega González, por la Sra. S. Suárez Solís, abogada, y por el Sr. R. Blanco González, procurador;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. A. Gavela Llopis y por el Sr. A. Rubio González, 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 7 de septiembre de 2017;

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 la Sra. Margarita Isabel Vega González y la Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias (en lo sucesivo, «Consejería»), en relación con la negativa de esta última a estimar la solicitud de reconocimiento en la situación administrativa de servicios especiales presentada por aquella tras su elección como diputada autonómica.

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, ésta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...], que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general [UNICE (Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa), CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública) y CES (Confederación Europea de Sindicatos)]».

5 El párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco precisa que éste «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».

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

7 La cláusula 3 del Acuerdo marco, titulada «Definiciones», dispone:

«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.

[...]»

8 La cláusula 4 del Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación», establece 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

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

10 Las situaciones administrativas se enumeran en el artículo 59, apartado 1, de la Ley 3/1985, que menciona en su letra e) los «servicios especiales». El apartado 2 de este artículo dispone expresamente que los funcionarios interinos no pueden ser declarados en situación de servicios especiales.

11 Con arreglo al artículo 64, apartado 1, letra g), de la Ley 3/1985, los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias pasarán a la situación de servicios especiales cuando accedan a la condición de Diputado de la Junta General del Principado de Asturias.

12 En virtud del artículo 64, apartado 2, de la Ley 3/1985, los funcionarios en situación de servicios especiales tendrán derecho a la reserva de la plaza y destino que ocupasen y les será computado el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de trienios y promoción en el grado personal.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

13 La Sra. Vega González ha prestado servicios para la Administración del Principado de Asturias desde 1989 bajo diferentes tipos de relación de servicio. El 15 de abril de 2011, esta

Administración la nombró funcionaria interina del Cuerpo Superior de Administradores para sustituir a una funcionaria en comisión de servicios.

14 Con motivo de las elecciones a la Junta General del Principado de Asturias celebradas el 24 de mayo de 2015, la Sra. Vega González se presentó en la lista de un partido político y fue elegida diputada.

15 Al objeto de atender sus funciones parlamentarias en régimen de dedicación exclusiva, el 13 de junio de 2015 la Sra. Vega González presentó una solicitud ante la Administración del Principado de Asturias en la que pedía que, con arreglo al artículo 59 de la Ley 3/1985, se la declarara en situación de servicios especiales o, subsidiariamente, en situación de excedencia voluntaria.

16 Mediante resolución de 23 de junio de 2015, la Dirección General de Función Pública denegó esta solicitud debido a que sólo pueden ser declarados en situación de servicios especiales o de excedencia voluntaria los funcionarios de carrera, no los funcionarios interinos.

17 El recurso de reposición interpuesto por la Sra. Vega González fue desestimado mediante resolución de 22 de octubre de 2015 de la Consejería.

18 La Sra. Vega González interpuso un recurso contencioso-administrativo contra esta resolución ante el juzgado remitente, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo.

19 Ante el juzgado remitente, la Consejería alega que la Directiva 1999/70 no es aplicable, dado que tiene por objeto únicamente las condiciones de trabajo, no las situaciones administrativas.

20 La Consejería precisa que, si la Sra. Vega González fuera funcionaria de carrera, se la habría declarado en la situación de servicios especiales regulada en el artículo 59 de la Ley 3/1985, ya que la Administración empleadora carece de margen de decisión a este respecto. De este modo, el único medio con que a su juicio cuenta la Sra. Vega González para ejercer de forma exclusiva ese cargo político es renunciar definitivamente a su puesto.

21 El juzgado remitente recuerda que, en virtud de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, una diferencia de trato en materia de condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos no es compatible con las exigencias establecidas en la Directiva 1999/70, a menos que esté justificada por razones objetivas.

22 A este respecto, el juzgado remitente insiste en que, si bien cabría teóricamente oponer que la diferencia de trato está justificada por razones objetivas vinculadas a la urgencia y necesidad del nombramiento temporal, esta alegación no se puede invocar en un supuesto en el que un trabajador temporal ha ocupado el puesto durante más de cuatro años. Además, el juzgado remitente pone de manifiesto la trascendencia particular del derecho que se ve afectado en el caso de autos, el derecho de acceso a un mandato parlamentario, garantizado por la Constitución española.

23 Según el juzgado remitente, el carácter temporal de las funciones desempeñadas por un funcionario interino no constituye, como tal, una razón objetiva que justifique un trato diferenciado, que le prive del derecho a reincorporarse a su puesto al expirar el mandato parlamentario. En efecto, aunque es posible que, durante dicho mandato, la posibilidad de reincorporación haya desaparecido efectivamente debido a que entretanto el puesto cubierto por el funcionario interino haya sido ocupado por un funcionario de carrera o simplemente amortizado, no es descartable tampoco que la situación que justificó el nombramiento temporal del funcionario interino persista cuando expire su mandato parlamentario.

24 En consecuencia, las dudas del juzgado remitente versan más bien sobre el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco. Ahora bien, a su entender, el Tribunal de Justicia sólo ha examinado hasta ahora el alcance de este concepto en relación con cuestiones relativas a retribución, horario, jornada, calendario o vacaciones, o, en general, permisos para poder ausentarse del trabajo. A su juicio, por tanto, por un lado, procede determinar si el concepto de «condiciones de trabajo» incluye también la obligación de declarar a un trabajador con contrato de duración determinada, en el caso de autos un funcionario interino, en una situación administrativa que le permita, como al trabajador fijo, es decir, el funcionario de carrera, suspender la relación de servicios para, concretamente, dedicarse al ejercicio del cargo político representativo para el que ha resultado elegido. Por otro lado, el juzgado remitente se pregunta si el trato diferenciado que lleva a cabo el artículo 59 de la Ley 3/1985 entre funcionarios interinos y funcionarios de carrera es compatible con el principio de no discriminación establecido en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.

25 En estas circunstancias, el Juzgado de la Contencioso-Administrativo n.º 1 de Oviedo decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Si el término “condiciones de trabajo” a que se refiere la cláusula cuarta del Acuerdo marco [...] debe interpretarse en el sentido de que incluya en dicho concepto la situación jurídica que, al igual que al personal fijo, permita a un trabajador con relación de trabajo de duración determinada y que ha resultado elegido para un cargo político representativo, solicitar y obtener una suspensión en su relación de servicio con el empleador para retornar así a su puesto de trabajo, una vez expirado el mandato parlamentario correspondiente.

2) Si el principio de no discriminación a que se refiere la cláusula cuarta del Acuerdo marco [...] debe interpretarse en el sentido de que se opone a una legislación regional, como la Ley 3/1985 [...] en su artículo 59.2, que impide de forma total y absoluta a los funcionarios interinos, el obtener el reconocimiento de [la] situación administrativa de servicios especiales cuando resultan elegidos Diputados [al] Parlamento, mientras que dicho derecho sí se reconoce a los funcionarios de carrera.»

Acerca de las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

26 Mediante su primera cuestión prejudicial, el juzgado remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo», recogido en esa disposición, incluye el derecho de un trabajador que ha sido elegido para desempeñar un mandato parlamentario a un permiso especial, previsto por la normativa nacional, en virtud del cual se suspende la relación de trabajo, de modo que se garantiza el mantenimiento del puesto de dicho trabajador y su derecho a la promoción hasta que expire su mandato parlamentario.

27 Procede recordar con carácter previo que, a tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetivos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el Preámbulo de dicho Acuerdo precisa, en su párrafo tercero, que éste «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El considerando 14 de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 25 y jurisprudencia citada).

28 El Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 26 y jurisprudencia citada).

29 Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, la cláusula 4 de este debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 27 y jurisprudencia citada).

30 En relación con el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco, el Tribunal de Justicia ya ha declarado 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 (sentencias de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 35; de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 25, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 26, y auto de 9 de febrero de 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, apartado 32).

31 En consecuencia, están incluidos en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trienios (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 47; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 50 a 58, y de 9 de julio de 2015, Regojo Dans, C-177/14, EU:C:2015:450, apartado 43), 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), las normas relativas a los períodos de servicio que han de prestarse a efectos de acceder a un grupo superior o al cálculo de los períodos de servicio requeridos para poder ser objeto de un informe de calificación anual (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 46 y jurisprudencia citada), el derecho a participar en un plan de evaluación del profesorado y a los correspondientes incentivos económicos (auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 36) y la reducción de la jornada laboral a la mitad y la consecuente disminución del salario (auto de 9 de febrero de 2017, Rodrigo Sanz, C-443/16, EU:C:2017:109, apartado 33).

32 El Tribunal de Justicia también ha declarado que las normas relativas a la determinación del plazo de preaviso para la resolución de los contratos de trabajo de duración determinada están incluidas en el concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartados 27 y 29).

33 Lo mismo ocurre en el caso de la compensación que un empresario debe abonar a un trabajador debido a la inserción ilícita de una cláusula de terminación en su contrato de trabajo (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de diciembre de 2013, Carratù, C-361/12, EU:C:2013:830, apartado 37) o del tratamiento que ha de darse a la finalización de los contratos de trabajo de duración determinada (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 31).

34 Por consiguiente, como puso de manifiesto la Abogado General en el punto 22 de sus conclusiones, la expresión «condiciones de trabajo» designa los derechos y obligaciones que definen una relación laboral concreta, incluyendo tanto las condiciones en las que una persona ejerce un empleo como las relativas a la finalización de esta relación laboral.

35 En consecuencia, debe considerarse que una resolución por la que se reconoce la situación de servicios especiales, como la controvertida en el litigio principal, que entraña la suspensión de determinados elementos de la relación laboral, mientras que otros perduran en el tiempo, cumple el criterio enunciado en el apartado 30 de la presente sentencia y, por tanto, está incluida en el concepto de «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4 del Acuerdo marco.

36 En efecto, por un lado, consta que la decisión de conceder ese permiso a un trabajador se adopta necesariamente como consecuencia de la relación laboral que le vincula al empleador. Por otro lado, procede señalar que, en el caso de autos, la situación administrativa de servicios especiales prevista por la Ley 3/1985 no sólo tiene como consecuencia la suspensión de la relación de servicio, sino que permite también reservar el destino que ocupaba el trabajador hasta su reincorporación cuando expire su mandato parlamentario, garantizando al mismo tiempo que se tenga en cuenta esta situación a efectos del cálculo de los trienios y de la promoción en el grado personal, elementos que, como se desprende de la jurisprudencia citada en el apartado 31 de la presente sentencia, ya se ha reconocido expresamente que están incluidos en el concepto de «condiciones de trabajo», como señaló la Abogado General en el punto 25 de sus conclusiones.

37 La alegación según la cual, en el litigio principal, la necesidad de obtener tal permiso especial es consecuencia de la decisión deliberada y unilateral de la trabajadora con contrato de trabajo de duración determinada de concurrir a unas elecciones no es determinante a este respecto, dado que un trabajador fijo en la misma situación se enfrentaría a la misma necesidad. Además, la persona que presenta su candidatura a ejercer un mandato parlamentario no tiene asegurada su elección, de modo que, como tal, el mero hecho de postularse no la obliga a presentar una solicitud de reconocimiento de situación de servicios especiales.

38 En todo caso, debe añadirse que una interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que excluyese el derecho al reconocimiento de la situación de servicios especiales del ámbito de aplicación del concepto de «condiciones de trabajo» en el sentido de esta disposición equivaldría a reducir, en detrimento del objetivo de dicha disposición, el alcance de la protección concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartados 27 y 29, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 30, y el auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15, EU:C:2016:725, apartado 39).

39 En consecuencia, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «condiciones de trabajo», recogido en esa disposición, incluye el derecho de un trabajador que ha sido elegido para desempeñar un mandato parlamentario a un permiso especial, previsto por la normativa nacional, en virtud del cual se suspende la relación de trabajo, de modo que se garantiza el mantenimiento del puesto de dicho trabajador y su derecho a la promoción hasta que expire su mandato parlamentario.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

40 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el juzgado remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye de manera absoluta la concesión a un trabajador con contrato de trabajo de duración determinada, a efectos de desempeñar un cargo político representativo, de un permiso en virtud del cual la relación de trabajo se suspende hasta la reincorporación de este trabajador al dejar de desempeñar el mencionado cargo, mientras que reconoce este derecho a los trabajadores fijos.

41 En lo que atañe a la cláusula 4 del Acuerdo marco, debe recordarse que su apartado 1 establece una prohibición, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, de tratar a los trabajadores con contrato de duración determinada de 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.

42 Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el principio de no discriminación exige que no se traten de manera diferente situaciones comparables y que no se traten de

manera idéntica situaciones diferentes, a no ser que dicho trato esté objetivamente justificado (sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 65 y jurisprudencia citada, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 35).

43 En el caso de autos, es preciso declarar que existe una diferencia de trato entre los trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y los trabajadores fijos, porque un trabajador fijo elegido para desempeñar un cargo político puede obtener un permiso especial en virtud del cual se suspende la relación laboral hasta el momento de su reincorporación cuando expire ese mandato, mientras que un trabajador con contrato de trabajo de duración determinada debe dimitir de su puesto para poder desempeñar este mismo cargo.

44 Ahora bien, la diferencia de trato alegada, relativa a la concesión del derecho a un permiso especial, sólo podría estar justificada, a pesar de la prohibición establecida en la cláusula 4 del Acuerdo marco, en caso de que las funciones desempeñadas por una trabajadora como la Sra. Vega González en el marco de su contrato de duración determinada no fueran idénticas o comparables a las de los trabajadores fijos, dado que esta diferencia de trato estaría vinculada a situaciones diferentes (véanse, por analogía, las sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 48 y jurisprudencia citada, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 41).

45 En efecto, 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 éste, 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 (sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 42 y jurisprudencia citada; de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 31, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 40).

46 En consecuencia, incumbe al juzgado remitente determinar si la Sra. Vega González se encuentra en una situación comparable a la de los empleados públicos con una relación de servicio por tiempo indefinido nombrados por la misma autoridad durante el mismo período de tiempo (véanse, por analogía, las sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros, C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646, apartado 43 y jurisprudencia citada; de 13 de marzo de 2014, Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 32, y de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 42). Si, tras ese análisis, dicho juzgado debe declarar que existe una diferencia de trato, le incumbirá seguidamente comprobar si ésta puede estar justificada por «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, es decir, 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 necesaria al

efecto (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 45 y jurisprudencia citada).

47 A este respecto, el Tribunal de Justicia ya ha precisado, por un lado, que el concepto de «razones objetivas», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 46).

48 Por otro lado, se desprende también de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia que el recurso a la mera naturaleza temporal de la relación laboral no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir una «razón objetiva», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia de 14 de septiembre de 2016, De Diego Porras, C-596/14, EU:C:2016:683, apartado 47 y jurisprudencia citada).

49 En el caso de autos, aunque el juzgado remitente no excluye que tanto la urgencia y necesidad del nombramiento temporal como la previsibilidad de la finalización de la relación de servicio puedan en principio constituir elementos precisos y concretos que justifiquen una desigualdad de trato en lo que atañe al reconocimiento en la situación de servicios especiales, ese mismo juzgado precisa que estas alegaciones no son atendibles en una situación como la que dio lugar al litigio principal, en la que el mismo trabajador temporal ha desempeñado el puesto durante más de cuatro años.

50 En todo caso, la negativa absoluta a conceder a los trabajadores con contrato de duración determinada el derecho al reconocimiento de la situación de servicios especiales no parece *a priori* indispensable para alcanzar el objetivo perseguido por la Ley 3/1985, a saber, el mantenimiento del puesto y del derecho a la promoción de los trabajadores fijos, y más concretamente de los funcionarios de carrera que ostentan un cargo político representativo, en la medida en que el propio juzgado remitente afirma que es claramente concebible que los trabajadores con contrato de duración determinada que ostentan idéntico cargo disfruten del mismo derecho, que suspende la relación de servicio hasta la expiración del mandato, momento en que se les garantizaría el reingreso en su puesto, siempre que, entretanto, no hubiera sido amortizado u ocupado por un funcionario de carrera.

51 A la luz de las anteriores consideraciones, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye de manera absoluta la concesión a un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de desempeñar un cargo político representativo, de un permiso en virtud del cual la relación de trabajo se suspende hasta la reincorporación de este trabajador al dejar de desempeñar el mencionado cargo, mientras que reconoce este derecho a los trabajadores fijos.

Costas

52 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. 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 Décima) 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 el concepto de «condiciones de trabajo», recogido en esa disposición, incluye el derecho de un trabajador que ha sido elegido para desempeñar un mandato parlamentario a un permiso especial, previsto por la normativa nacional, en virtud del cual se suspende la relación de trabajo, de modo que se garantiza el mantenimiento del puesto de dicho trabajador y su derecho a la promoción hasta que expire su mandato parlamentario.

2) La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye de manera absoluta la concesión a un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de desempeñar un cargo político representativo, de un permiso en virtud del cual la relación de trabajo se suspende hasta la reincorporación de este trabajador al dejar de desempeñar el mencionado cargo, mientras que reconoce este derecho a los trabajadores fijos.

Levits

Berger

Biltgen

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 20 de diciembre de 2017.

El Secretario

El Presidente de la Sala
Décima

A. Calot Escobar

E. Levits