



El Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada no se opone a que el personal laboral no fijo de la Administración española no tenga derecho a una garantía de readmisión en caso de despido disciplinario improcedente

En efecto, con arreglo al Derecho común en este caso el empleador puede elegir entre readmitir o indemnizar al trabajador. El trato diferenciado al que tiene derecho el personal laboral fijo, que debe ser readmitido, está justificado por la garantía de permanencia en el puesto que, en virtud del Derecho de la función pública nacional, sólo puede ser invocada por este personal

La Sra. Gardenia Vernaza Ayovi es enfermera y trabajaba para el Consorci Sanitari de Terrassa con un contrato de trabajo indefinido no fijo. En julio de 2011 se concedió a la Sra. Vernaza Ayovi una excedencia voluntaria. Cuando solicitó su reincorporación, el Consorci Sanitari de Terrassa le propuso un puesto a jornada parcial. Dado que se negaba a aceptar un puesto que no fuera a jornada completa, la enfermera no se presentó en su centro de trabajo y por esta razón fue objeto de despido disciplinario en julio de 2016.

La Sra. Vernaza Ayovi solicitó entonces al Juzgado de lo Social n.º 2 de Terrassa que declarara la improcedencia del despido y condenara a su empleador a readmitirla o a abonarle la indemnización legal máxima en caso de despido improcedente. La Sra. Vernaza Ayovi invoca a este respecto el Derecho laboral común.¹

En efecto, la normativa española establece una distinción en virtud de la cual, cuando es declarado improcedente el despido disciplinario de un trabajador *fijo* (personal laboral fijo), que está al servicio de una Administración pública sin ser funcionario, el trabajador deberá ser readmitido obligatoriamente, mientras que, en el mismo supuesto, un trabajador *no fijo* (indefinido no fijo o temporal) que realice las mismas tareas que el trabajador fijo puede no ser readmitido y recibir como contrapartida una indemnización.

El juez español pregunta al Tribunal de Justicia si el Derecho de la Unión y, más concretamente, el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada,² se opone a esta normativa. En lo que respecta a las condiciones de trabajo, el Acuerdo marco prohíbe que se trate a los trabajadores con contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de que los primeros tengan un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Mediante su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia declara que el Acuerdo marco no se opone a la normativa española controvertida.

El Tribunal de Justicia señala que existe una diferencia de trato entre el personal laboral fijo y el personal laboral no fijo en relación con las consecuencias derivadas de un posible despido improcedente. En consecuencia, es preciso comprobar si existe una razón objetiva que justifique la diferencia de trato. A este respecto, el Tribunal de Justicia observa que, en

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015).

² 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).

España, la regla general aplicable en caso de despido improcedente establece que el empresario puede optar entre la readmisión o la indemnización del trabajador afectado. Como excepción a la mencionada norma general, el personal laboral fijo que presta servicios para las administraciones públicas y cuyo despido disciplinario es declarado improcedente debe ser readmitido obligatoriamente.

El Tribunal de Justicia estima que la diferencia de trato controvertida no puede justificarse atendiendo al interés público que está vinculado, en sí mismo, a las modalidades de contratación del personal laboral fijo. No obstante, **el Tribunal de Justicia señala que determinadas consideraciones derivadas de las características del Derecho de la función pública nacional –como la imparcialidad, la eficacia y la independencia de la Administración– que implican una cierta permanencia y estabilidad en el empleo, pueden justificar esa diferencia de trato.** 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. Por consiguiente, **el Tribunal de Justicia considera que la readmisión automática del personal laboral fijo forma parte de un contexto muy diferente, desde un punto de vista fáctico y jurídico, de aquel en el que se encuentra el personal laboral no fijo. El Tribunal de Justicia concluye 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.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

*Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*