Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DE LA ABOGADO GENERAL
SRA. JULIANE KOKOTT
presentadas el 31 de mayo de 2018 [1]

Asunto C-245/17

Pedro Viejobueno Ibáñez,
Emilia de la Vara González
contra
Consejería de Educación de Castilla-La Mancha

(Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha)

«Petición de decisión prejudicial — Política social — Trabajo de duración determinada — Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada — Principio de no discriminación — Funcionarios interinos y funcionarios de carrera en el sentido del Derecho español — Funcionarios interinos docentes — Cese anticipado al finalizar el período lectivo — Diferencia de trato respecto a los trabajadores fijos comparables — Razón objetiva para la diferencia de trato»

I. Introducción

1. También la Administración Pública se ve obligada a reducir sus gastos en el contexto de la difícil situación presupuestaria que siguen atravesando muchos Estados miembros. Para hacer frente a este reto, los docentes al servicio de las Administraciones educativas de los Estados miembros acceden más raramente a la condición de funcionarios o de empleados fijos y trabajan, con más frecuencia, de forma temporal. Así, algunos Estados miembros ya han dado el paso de no emplear a una parte de sus docentes para todo el curso escolar sino únicamente mientras dure el período lectivo. [2]

2. La Ley española del Estatuto Básico del Empleado Público contempla la posibilidad, si concurren razones de necesidad y urgencia, de recurrir a los servicios de los llamados «funcionarios interinos» [3] en lugar de a funcionarios de carrera. Basándose en ello, en las Administraciones educativas españolas se ha procedido hasta ahora a nombrar funcionarios interinos para todo un curso escolar en caso de falta de docentes.

3. Sobre esta base, también al Sr. Pedro Viejobueno Ibáñez y a la Sra. Emilia de la Vara González, recurrentes en apelación en el procedimiento principal, se les adjudicaron sendas vacantes en la Administración educativa de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para el curso escolar 2011/12. No obstante, al finalizar el período lectivo, coincidiendo con el comienzo de las vacaciones de verano, las autoridades educativas alegaron que habían desaparecido la necesidad y la urgencia que habían justificado que se recurriese a sus servicios y los dos fueron cesados con carácter inmediato.

1 Lengua original: alemán.

2 Así ocurre, por ejemplo, en algunos estados federados dentro de Alemania, en Bélgica y en el Reino Unido.

3 Nota no pertinente en español.

4. Con este trasfondo, el Tribunal de Justicia examinará en este asunto si las autoridades educativas competentes discriminan a los funcionarios interinos nombrados con carácter temporal frente a los funcionarios de carrera —fijos— cuando se les cesa anticipadamente al finalizar el período lectivo. En este contexto se plantea también la cuestión de si los funcionarios interinos resultan discriminados por el hecho de que, al producirse su cese al comienzo de las vacaciones de verano, no pueden disfrutar de sus vacaciones como días efectivos de descanso, sino que simplemente reciben una compensación económica, reducida en proporción.

5. El colectivo de los funcionarios interinos con arreglo al Derecho español ya ha sido objeto en varias ocasiones de resoluciones del Tribunal de Justicia.[4] El presente procedimiento dará nuevamente al Tribunal de Justicia la oportunidad de seguir concretando los efectos que sobre esta categoría de empleados públicos tiene el principio de no discriminación de los trabajadores con contratos de duración determinada.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

6. El marco de este asunto lo conforma, en Derecho de la Unión, 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.[5] Según su artículo 1, la Directiva 1999/70 tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), que figura en el anexo de esta, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre tres organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES).

7. El Acuerdo marco tiene por objeto, entre otros, «mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación […]».[6] Parte de la idea de que «los contratos de duración indefinida son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral entre empresarios y trabajadores»,[7] pero al mismo tiempo reconoce que los contratos de duración determinada «son característicos del empleo en algunos sectores, ocupaciones y actividades y […] pueden convenir tanto a los empresarios como a los trabajadores».[8]

8. Respecto al ámbito de aplicación del Acuerdo marco, su cláusula 2, apartado 1, dispone lo siguiente:

«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.»

9. En la cláusula 3 del Acuerdo marco se recogen las siguientes «Definiciones»:

«A efectos del presente Acuerdo, se entenderá por

4 Sentencias de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819); de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557); de 9 de julio de 2015, Regojo Dans (C-177/14, EU:C:2015:450), y de 20 de diciembre de 2017, Vega González (C-158/16, EU:C:2017:1014), así como autos de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67), y de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725).

5 DO 1999, L 175, p. 43.

6 Considerando 14 de la Directiva 1999/70.

7 Párrafo segundo del preámbulo del Acuerdo marco; véase también el punto 6 de sus consideraciones generales.

8 Punto 8 de las consideraciones generales del Acuerdo marco; véase asimismo el párrafo segundo de su preámbulo.

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. […]»

10. La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco lleva por título «Principio de no discriminación» y tiene el siguiente tenor:

«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.»

11. Además, hay que mencionar el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo,[9] que recoge la siguiente norma bajo el título «Vacaciones anuales»:

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

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

B. Derecho nacional

12. La Ley 7/2007[10] (en lo sucesivo, «EBEP») regula el estatuto básico de los empleados públicos en la Administración general del Estado y en las Comunidades Autónomas.

13. Con arreglo al artículo 8 del EBEP, hay cuatro categorías de empleados públicos: los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos, el personal laboral, ya sea por tiempo indefinido o temporal, y el personal eventual.

14. El artículo 10 del EBEP dispone lo siguiente:

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

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.

b) La sustitución transitoria de los titulares.

c) La ejecución de programas de carácter temporal.

9 DO 2003, L 299, p. 9.

10 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE n.º 89, de 13 de abril de 2007).

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un periodo de doce meses.

[…]

3. El cese de los funcionarios interinos se producirá, además de por las causas previstas en el artículo 63, cuando finalice la causa que dio lugar a su nombramiento.

[…]

5. A los funcionarios interinos les será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.»

15. El artículo 63 del EBEP regula las causas de pérdida de la condición de funcionario.

16. La Ley 4/2011 del Empleo Público de Castilla-La Mancha [11] reproduce en lo esencial la definición de «funcionario interino» que figura en el artículo 10, apartado 1, del EBEP, añadiendo expresamente que el personal funcionario interino desempeña «con carácter no permanente» las funciones propias del personal funcionario de carrera.

17. El artículo 9, apartado 1, letra b), de la Ley 4/2011 establece lo siguiente:

«1. El personal funcionario interino cesa por las siguientes causas:

[…]

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

[…]»

18. Un acuerdo entre la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio español de Educación y Ciencia y el sindicato ANPE de 10 de marzo de 1994, [12] aplicable también en la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, dispone que los funcionarios interinos que a 30 de junio de un curso escolar hubieran prestado servicios durante al menos cinco meses y medio en ese curso escolar realizarán las actividades propias de sus puestos desde esa fecha hasta el comienzo del curso escolar siguiente, de modo que se les sigue pagando durante los meses de verano.

19. La disposición adicional decimotercera de la Ley 5/2012 de Presupuestos Generales de Castilla-La Mancha [13] establece que al personal temporal se le abonará, en caso de cese, una compensación correspondiente a veintidós días de vacaciones no disfrutadas si en el momento del cese llevaba ya trabajando doce meses. En caso de que se le nombrase al comienzo del curso escolar, en septiembre, y de que el cese se produjese al finalizar el período lectivo, en junio, se le abonará una compensación proporcional por los días de vacaciones.

20. De conformidad con el artículo 50, párrafo primero, del EBEP, los funcionarios de carrera tienen derecho a veintidós días hábiles de vacaciones anuales retribuidas.

11 Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE n.º 104, de 2 de mayo de 2011).

12 Véase la Resolución de la Dirección General de Personal y Servicios del Ministerio de Educación y Ciencia de 15 de marzo de 1994 (BOMEC de 28 de marzo de 1994).

13 Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 (BOE n.º 273, de 13 de noviembre de 2012).

III. Hechos, procedimiento principal y cuestiones prejudiciales

21. El Sr. Viejobueno Ibáñez y la Sra. de la Vara González, recurrentes en apelación en el procedimiento principal, prestaban servicios como funcionarios interinos en la Administración educativa de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

22. Mediante resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Programación Educativa competente de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de 13 de septiembre de 2011 se adjudicaron a los recurrentes en apelación sendas vacantes de profesor de enseñanza secundaria y de profesora técnica de formación profesional en las provincias de Toledo y Cuenca durante el curso escolar 2011/12. Según señala el órgano jurisdiccional remitente, el curso escolar 2011/12 comenzaba el 15 de septiembre de 2011 y terminaba el 14 de septiembre de 2012.

23. El 29 de junio de 2012, último día del período lectivo antes de las vacaciones de verano, los coordinadores provinciales de Educación de Toledo y Cuenca ordenaron el cese de los recurrentes en apelación con efectos desde ese mismo día.

24. Contra esta decisión interpusieron los recurrentes en apelación primero recurso de alzada y posteriormente recurso contencioso-administrativo, solicitando, entre otras cosas, que se declarase la nulidad de la decisión adoptada y que se reconociese su derecho a continuar hasta el 14 de septiembre de 2012 en los puestos adjudicados.

25. El recurso contencioso-administrativo fue desestimado en primera instancia. El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 2 de Toledo [14] señaló, para fundamentar su decisión, que, con arreglo al artículo 10, apartado 3, del EBEP y al artículo 9 de la Ley 4/2011, al finalizar el período lectivo desaparecieron las razones de necesidad y urgencia que habían justificado el nombramiento de los funcionarios interinos. De conformidad con la jurisprudencia de los tribunales españoles, los funcionarios interinos, por la propia naturaleza de esta categoría de personal, no tienen derecho a permanecer en el puesto hasta una fecha determinada. Esto se aplica incluso aunque en el momento de su nombramiento se haya fijado una fecha determinada de cese, si bien, en el caso de los recurrentes, en sus acuerdos de nombramiento no se había indicado ninguna fecha determinada, sino simplemente el período correspondiente al curso escolar 2011/12.

26. Contra esta sentencia interpusieron los recurrentes recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. Alegan, en particular, que su cese al finalizar el período lectivo infringe la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, puesto que no hay una justificación objetiva para la diferencia de trato respecto a los docentes que son funcionarios de carrera. También supone una diferencia de trato el hecho de que, con su cese, se les impidió disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales, que, a cambio, se les compensaron económicamente, si bien la Directiva 2003/88 contempla la compensación financiera por los días de vacaciones con carácter de excepción.

27. En este contexto, el Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha ha suspendido el procedimiento y ha planteado al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 267 TFUE, mediante auto de 19 de abril de 2017, recibido en el Tribunal de Justicia el 11 de mayo de 2017, las siguientes cuestiones prejudiciales:

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

14 Nota no pertinente en español.

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

3) Si es compatible con el principio de no discriminación de estos funcionarios, que encajarían en la noción de trabajadores de duración determinada, una norma abstracta como la contenida en la Ley Regional Ley 5/2012, de 12 de julio, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2012 en su Disposición Adicional Decimotercera que por razones de ahorro presupuestario y cumplimiento de objetivos de déficit entre otras medidas suspendió la aplicación de un Acuerdo de fecha 10 de marzo de 1994, suscrito entre el Ministerio de Educación y Ciencia y el sindicato ANPE, publicado mediante Resolución de 15 de marzo de 1994, de la Dirección General de Personal y Servicios (BOMEC de 28 de marzo de 1994), en lo concerniente al abono en concepto de vacaciones de julio y agosto para las sustituciones de más de 5 meses y medio, así como para las vacantes; e impone el abono al personal docente no universitario interino de las vacaciones correspondientes a 22 días hábiles si el nombramiento como interino fue por curso completo, o, de los días que proporcionalmente correspondan.»

28. En el procedimiento ante el Tribunal de Justicia han presentado observaciones escritas la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha, el Gobierno de España y la Comisión Europea. En la vista, celebrada el 11 de abril de 2018, estuvieron representados esos mismos intervinientes, además del Sr. Viejobueno Ibáñez.

IV. Apreciación jurídica

29. Las tres cuestiones prejudiciales versan sobre la cuestión jurídica de cómo afecta el principio de no discriminación de los trabajadores con un contrato de duración determinada a la situación de los llamados «funcionarios interinos» al servicio de las Administraciones educativas españolas nombrados para todo el curso escolar pero cesados posteriormente al finalizar el período lectivo, es decir, a finales de junio.

30. La primera cuestión prejudicial se refiere a la justificación del cese anticipado propiamente dicho al finalizar el período lectivo, mientras que las cuestiones prejudiciales segunda y tercera se centran en las consecuencias sobre el derecho a vacaciones de los funcionarios interinos. Por este motivo voy a ocuparme de la primera cuestión prejudicial separándola de las cuestiones prejudiciales segunda y tercera.

A. Sobre la legalidad del cese al finalizar el período lectivo (primera cuestión prejudicial)

31. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pretende fundamentalmente que se dilucide si es conforme con la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco la práctica española en virtud de la cual los funcionarios interinos, a cuyos servicios se ha recurrido por razones de necesidad y urgencia para un curso escolar completo, son cesados anticipadamente al finalizar el período lectivo. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de si la finalización del período lectivo puede ser una razón objetiva para la diferencia de trato entre los funcionarios interinos y los docentes que son funcionarios de carrera.

1. Sobre la admisibilidad de la primera cuestión prejudicial

32. El Gobierno español estima que la primera cuestión prejudicial es inadmisible porque el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si cabe considerar que, al finalizar el período lectivo, desaparece la causa que dio lugar al nombramiento de los funcionarios interinos en el sentido del artículo 10, apartado 3, del EBEP. A su juicio, el órgano jurisdiccional remitente está solicitando con ello que se interprete el Derecho nacional, algo que no entra dentro de la competencia del Tribunal de Justicia.

33. El Gobierno español fundamenta su objeción alegando que el Derecho de la Unión no cuestiona en principio la posibilidad de extinguir los contratos temporales también antes de que llegue el término previsto. Tampoco se cuestiona que la desaparición de las razones de necesidad y urgencia que justificaron el nombramiento pueda suponer una causa de extinción anticipada. Por tanto, la cuestión prejudicial tiene por objeto únicamente aclarar si, con arreglo al Derecho nacional, puede considerarse que, al finalizar el período lectivo, desaparecen la necesidad y la urgencia.

34. No puede admitirse esta objeción. Si bien, según jurisprudencia reiterada, el Tribunal de Justicia no puede pronunciarse en el procedimiento prejudicial sobre la interpretación del Derecho interno,[15] la cuestión prejudicial del órgano jurisdiccional remitente se refiere expresamente a la interpretación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco. Aunque el Derecho de la Unión no excluya como tal la extinción anticipada de los contratos temporales, cualquier diferencia de trato a este respecto entre los trabajadores con un contrato de duración determinada y los trabajadores fijos debe estar justificada por razones objetivas.[16] El Derecho nacional debe interpretarse a la luz de esta exigencia. Para ello, el Tribunal de Justicia puede y debe proporcionar indicaciones útiles en el presente procedimiento prejudicial.[17]

35. Por consiguiente, la primera cuestión prejudicial es admisible.

2. Sobre la respuesta a la cuestión prejudicial

36. Ante todo es preciso señalar que el Acuerdo marco se aplica también a los contratos y relaciones laborales de duración determinada celebrados por los órganos de la Administración y demás entidades del sector público.[18] Por tanto, también los funcionarios interinos con arreglo al Derecho español deben ser considerados trabajadores en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco.

15 Véanse, entre otras muchas, las sentencias de 11 de marzo de 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133), apartado 16, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), apartado 81.

16 Por ejemplo, en el asunto Nierodzik, el Tribunal de Justicia declaró que lo que suponía una discriminación de la trabajadora temporal no era la resolución anticipada de un contrato de duración determinada como tal, sino simplemente el plazo de preaviso más corto, sin motivo, en comparación con los trabajadores fijos; véase la sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 35.

17 Reiterada jurisprudencia acredita el afán del Tribunal de Justicia de proporcionar a los órganos jurisdiccionales nacionales indicaciones útiles acerca de la interpretación y la aplicación del Derecho de la Unión; véanse, entre otras muchas, las sentencias de 31 de enero de 2008, Centro Europa 7 (C-380/05, EU:C:2008:59), apartados 49 a 51; de 11 de marzo de 2010, Attanasio Group (C-384/08, EU:C:2010:133), apartados 17 y 19; de 13 de julio de 2017, Kleinsteuber (C-354/16, EU:C:2017:539), apartado 61, y de 26 de julio de 2017, Europa Way y Persidera (C-560/15, EU:C:2017:593), apartados 35 y 36.

18 Sentencias de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros (C-212/04, EU:C:2006:443), apartados 54 a 57; de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 25; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartados 38 a 40, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), apartado 67.

37. El nombramiento de los recurrentes en apelación en el procedimiento principal tenía carácter temporal. Si bien en la vista se aclaró que en los acuerdos de nombramiento no figuraba ninguna fecha final concreta, todos los intervinientes parecían entender que la relación de servicio de los funcionarios interinos debía finalizar, como muy tarde, el 14 de septiembre de 2012. Esta fecha figura también en el auto de remisión como final del curso escolar 2011/12. [19]

a) Posibilidad de aplicar la prohibición de discriminación

38. En virtud de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede 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. Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, esta disposición es incondicional y lo suficientemente precisa para poder ser invocada por un particular ante un tribunal nacional. [20]

39. No obstante, el Gobierno español alberga dudas acerca de si, en el presente asunto, hay una diferencia de trato por lo que respecta a las «condiciones de trabajo». A su parecer, la diferencia de trato consiste más bien simplemente en el hecho de que la relación de servicio de los funcionarios interinos es de duración determinada, mientras que los funcionarios de carrera prestan sus servicios con carácter indefinido. Ahora bien, el término previsto de un contrato de duración determinada, añade el referido Gobierno, no puede necesitar como tal una justificación, ya que precisamente el Acuerdo marco no excluye el recurso a los contratos temporales. Por este motivo, en su opinión, la prohibición de discriminación no llega a ser siquiera aplicable.

40. Para fundamentar esta objeción, el Gobierno de España y la Consejería han alegado en la vista, fundamentalmente, que la relación de servicio estaba temporalmente limitada (al menos también) hasta la finalización del período lectivo, esto es, hasta finales de junio de 2012: o se entiende la mención del «curso escolar 2011/12» en el acuerdo de nombramiento en el sentido de que desde un primer momento solo se estaba haciendo referencia al período que se extendía hasta la finalización del período lectivo, o bien la relación de servicio estaba en realidad temporalmente limitada hasta el momento en que desapareciesen las razones de necesidad y urgencia, algo que ocurrió al finalizar el período lectivo, y solo como máximo hasta el comienzo del nuevo curso escolar.

41. Así pues, lo decisivo es si la relación de servicio de los funcionarios interinos del procedimiento principal estaba sujeta a tal limitación temporal hasta la finalización del período lectivo y en qué medida lo estaba.

42. El concepto de «temporalidad» a los efectos de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco debe ser objeto de una interpretación autónoma desde el punto de vista del Derecho de la Unión. [21] Según el tenor de dicha disposición, depende de que el final de la relación laboral venga determinado por condiciones objetivas tales como una fecha concreta o la producción de un hecho o acontecimiento determinado.

19 No obstante, si el órgano jurisdiccional remitente llegase a la conclusión en su análisis de que la relación de servicio de los funcionarios interinos simplemente podía terminar en cualquier momento y no que debía finalizar automáticamente el 14 de septiembre de 2012 como muy tarde, es evidente que no podría aplicarse el Acuerdo marco, ya que la mera posibilidad de extinguir en cualquier momento un contrato no supone que este sea de duración determinada en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco.

20 Sentencias de 15 de abril de 2008, Impact (C-268/06, EU:C:2008:223), apartado 68, y de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 28.

21 Véanse al respecto mis conclusiones presentadas en el asunto Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43), punto 43.

43. Por lo que respecta a las dificultades que existen en el presente asunto para determinar inequívocamente cuándo se produce la desaparición de la «necesidad y urgencia», no estaría claro por lo pronto, en esta modalidad de temporalidad, si el final viene marcado en realidad por una condición objetiva y por la producción de un hecho o acontecimiento *determinado*. De hecho, en la vista, el representante de la Consejería confirmó que no era posible señalar de antemano el hecho o acontecimiento que en este caso concreto hace que se extinga la relación de servicio, sino que diversas circunstancias pueden hacer que desaparezca la causa del nombramiento.

44. Ahora bien, en todo caso es característico de la temporalidad el hecho de que el empleo termina siempre automáticamente en el momento en que se produce el hecho o acontecimiento fijado. [22] No obstante, debido a la pluralidad mencionada de circunstancias que pueden hacer que desaparezcan la necesidad y la urgencia, las autoridades educativas deben adoptar en cada caso una resolución individual de cese. Por tanto, la desaparición de la «necesidad y urgencia» supone simplemente una causa particular de cese, no un acontecimiento determinante de la temporalidad a los efectos de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco.

45. Por lo que respecta a una posible temporalidad que se extienda hasta la finalización del período lectivo partiendo de la mera referencia al «curso escolar 2011/12», corresponde en exclusiva al órgano jurisdiccional remitente examinar si con ello se estaba haciendo alusión de verdad solo al período lectivo. En caso de que, en virtud de dicho examen, la relación de servicio debiese terminar desde el principio el 30 de junio de 2012, el presente supuesto sería similar a los de los asuntos Grupo Norte Facility y Montero Mateos. Como ya he tenido oportunidad de explicar en mis conclusiones presentadas en esos dos asuntos, la finalización prevista de un empleo de duración determinada no supone en sí misma una discriminación en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco. [23]

46. Ahora bien, el auto de remisión, que constituye la única base de la decisión del Tribunal de Justicia, [24] indica como duración del curso escolar 2011/12 del 15 de septiembre de 2011 al 14 de septiembre de 2012. Como todos los intervinientes confirmaron en la vista, según la práctica vigente hasta ahora, los funcionarios interinos siempre habían sido nombrados por ese período de tiempo.

47. Así pues, sobre la base de estos hechos, estamos ante una extinción *anticipada* de la relación de servicio de duración determinada, y no ante una extinción *prevista* en cualquier caso. [25] Con arreglo a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, si bien no se excluye en principio la extinción anticipada, debe estar diseñada de modo que no resulte discriminatoria. [26]

48. Por este motivo, el Tribunal de Justicia ya ha precisado que una interpretación del concepto «condiciones de trabajo» de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco que excluyese los requisitos de finalización o las condiciones de extinción de un contrato de duración determinada equivaldría a reducir, contraviniendo el objetivo de dicha disposición, el ámbito de aplicación de la protección

22 Véanse al respecto mis conclusiones presentadas en el asunto Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43), puntos 43 a 45.

23 Véanse mis conclusiones presentadas en los asuntos Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022), punto 58, y Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021), punto 53.

24 Véanse las sentencias de 14 de octubre de 2010, van Delft y otros (C-345/09, EU:C:2010:610), apartado 114; de 6 de octubre de 2015, Târșia (C-69/14, EU:C:2015:662), apartado 13, y de 5 de diciembre de 2017, M.A.S. y M.B. (C-42/17, EU:C:2017:936), apartado 24.

25 Sobre esta distinción también mis conclusiones presentadas en los asuntos Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022), punto 59, y Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021), punto 54.

26 A este respecto, véanse el punto 34 y la nota 16 de las presentes conclusiones.

concedida a los trabajadores temporales contra las discriminaciones.[27] En particular, el Tribunal de Justicia ha afirmado que el plazo de preaviso aplicable es una condición de trabajo.[28] Por tanto, lo mismo debe aplicarse por lo que respecta a las causas de cese o extinción a las que se refiere el presente asunto.

49. Por consiguiente, la prohibición de discriminación resulta aplicable.

b) Comparabilidad entre funcionarios interinos y funcionarios de carrera

50. Así pues, queda por examinar, como problema central, si los docentes que son funcionarios de carrera pueden ser considerados «trabajadores fijos comparables» en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, ya que, como puede deducirse del propio tenor de la disposición, el Derecho de la Unión prohíbe la discriminación de los trabajadores con un contrato de duración determinada únicamente respecto de trabajadores fijos comparables, pero no establece que deba haber ningún tipo de igualdad de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos que no sean comparables. Por tanto, solo en caso de que las situaciones sean comparables podrá el cese al finalizar el período lectivo ser constitutivo de una discriminación.

51. En cambio, carece de relevancia —como se destacó también en la vista— una posible diferencia de trato entre distintos grupos de trabajadores temporales.[29] Así pues, objeto de examen no puede ser si los funcionarios interinos, debido a la modificación de la práctica en 2012, son tratados ahora de forma diferente a los funcionarios interinos al servicio de la Administración educativa antes del curso escolar 2011/12, que normalmente permanecían en sus puestos hasta el final del curso escolar en septiembre.

52. Ahora bien, los recurrentes en apelación en el procedimiento principal alegan precisamente el trato diferente respecto a los funcionarios de carrera, ya que actualmente la relación de servicio de estos ni termina cuando finaliza el período lectivo, ni queda en suspenso mientras duren las vacaciones de verano, mientras que los funcionarios interinos son cesados al comienzo de dichas vacaciones. Por tanto, lo decisivo es si los funcionarios interinos y los funcionarios de carrera se encuentran en una situación comparable.

53. El punto de partida de las reflexiones acerca de la comparabilidad entre los docentes nombrados con carácter temporal y los fijos que incumbe realizar al órgano jurisdiccional remitente[30] es la definición del concepto de «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» que se recoge en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco. Según la jurisprudencia, debe dilucidarse si los trabajadores desempeñan un trabajo u ocupación idéntico o similar teniendo en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales.[31]

27 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.

28 Sentencia de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 29.

29 Auto de 11 de noviembre de 2010, Vino (C-20/10, EU:C:2010:677), apartado 57. Véanse también, sobre este extremo, mis conclusiones presentadas en los asuntos Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022), punto 45, y Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021), punto 40.

30 Sentencias de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), apartado 43; 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.

31 Sentencias de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), apartado 66, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 31, así como los autos de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso (C-631/15, EU:C:2016:725), apartado 44, y de 9 de febrero de 2017, Rodrigo Sanz (C-443/16, EU:C:2017:109), apartado 38; ya en el mismo sentido la sentencia de 31 de mayo de 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, EU:C:1995:155), apartado 33.

54. Según se señala en el auto de remisión, numerosos elementos abogan en el presente asunto por considerar que los docentes nombrados con carácter temporal se encuentran en la misma situación que los docentes que son funcionarios de carrera con respecto a la actividad concreta que deben desempeñar —en particular, a la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales—. Con arreglo al Derecho nacional, a los funcionarios interinos se les adjudican precisamente aquellos puestos que provisionalmente no pueden cubrirse con funcionarios de carrera. Por tanto, los funcionarios interinos parecen desempeñar el mismo tipo de trabajo en las mismas condiciones, dado que sustituyen a funcionarios de carrera. También es necesaria la misma formación para ejercer como docente, así como haber superado un proceso selectivo.

55. No obstante, de estas consideraciones generales no se deduce todavía que los funcionarios interinos y los funcionarios de carrera se encuentren globalmente en una situación comparable desde todos los puntos de vista. Lo decisivo es más bien que ambas categorías de empleados públicos se encuentren en una situación comparable también (precisamente) *respecto a la norma controvertida* —en el presente asunto, por tanto, la extinción anticipada de la relación de servicio al comienzo de las vacaciones de verano—. [32]

56. Concretamente, los funcionarios interinos no podrían compararse con los funcionarios de carrera por lo que respecta al cese antes de las vacaciones de verano precisamente porque solo su estatuto prevé la posibilidad de una extinción anticipada, mientras que la relación de servicio de los funcionarios de carrera es, por definición, de carácter duradero. En esta circunstancia se ha basado especialmente el órgano jurisdiccional remitente en el pasado, según señala él mismo, para justificar la conformidad a Derecho del cese de funcionarios interinos al finalizar el período lectivo.

57. No obstante, la existencia de una discriminación no puede negarse simplemente remitiéndose a una norma nacional que contempla precisamente la desigualdad de trato objeto de controversia. [33] Además, negar la comparabilidad de ambas categorías en este caso haciendo referencia al carácter duradero de la relación de servicio de los funcionarios de carrera constituye un razonamiento circular cuando precisamente lo que se cuestiona es la legalidad de la extinción anticipada de la relación de servicio de docentes nombrados con carácter temporal. De otro modo quedaría siempre excluida y fuera del ámbito de aplicación del Acuerdo marco la comparabilidad entre quienes son nombrados con carácter temporal y los funcionarios de carrera por lo que respecta al cese. Sin embargo, esto contravendría la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, que aplica expresamente la prohibición de discriminación de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco a las condiciones de extinción de un contrato de duración determinada. [34]

58. Solo aquellas desventajas inherentes a la temporalidad reflejan la diferencia (admisible) entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos y no suponen discriminación alguna, ya que los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores fijos no son comparables por lo que respecta a tales desventajas. Ahora bien, las desventajas inherentes a la temporalidad deben deslindarse de otras desventajas. El cese anticipado al finalizar el período lectivo afecta en el presente asunto únicamente a los funcionarios interinos, nombrados con carácter temporal. Esta posibilidad de extinción anticipada no es en modo alguno una circunstancia inherente en principio a la temporalidad de la relación de servicio, sino un trato desfavorable adicional que padecen los funcionarios interinos frente a los funcionarios de carrera en Derecho español.

32 En este sentido, también el auto de 9 de febrero de 2012, Lorenzo Martínez (C-556/11, no publicado, EU:C:2012:67), apartado 44. Véanse al respecto mis conclusiones presentadas en los asuntos Montero Mateos (C-677/16, EU:C:2017:1021), punto 44, Grupo Norte Facility (C-574/16, EU:C:2017:1022), punto 49, y Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43), punto 71, así como, con carácter general sobre el principio de igualdad, la sentencia de 16 de diciembre de 2008, Arcelor Atlantique et Lorraine y otros (C-127/07, EU:C:2008:728), apartado 25.

33 Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartado 54, y de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 46.

34 Véase a este respecto el punto 48 de estas conclusiones, así como la nota 27.

59. En efecto, la relación de servicio temporal no está en principio ligada a una mayor inseguridad en lo que a su continuidad se refiere, al menos por lo que respecta al período de su duración prevista. Por tanto, no es ya que se excluya la comparabilidad con la situación de los funcionarios de carrera en particular por este motivo, sino que la existencia de la relación laboral de un trabajador temporal —como ya he tenido oportunidad de explicar en otro lugar— [35] justamente no es menos digna de protección, durante la vigencia de su contrato, que la existencia de la relación laboral de un trabajador fijo. Es cierto que, en el presente asunto, el Derecho nacional establece que los funcionarios interinos pueden ser cesados anticipadamente si desaparecen la necesidad y la urgencia. Ahora bien, en el contexto de la finalización cada año del período lectivo al comienzo de las vacaciones de verano, los afectados no tenían por qué contar precisamente con que la Administración consideraría que esta circunstancia suponía la desaparición de la necesidad y la urgencia referidas. También la Comisión ha destacado de modo especial este aspecto durante la vista. De otro modo, podría haberse limitado temporalmente la relación de servicio de antemano hasta la finalización del período lectivo.

60. Por consiguiente, por lo que respecta a la continuidad de la relación de servicio durante todo el curso escolar 2011/12, los funcionarios interinos y los funcionarios de carrera se encuentran en una situación comparable a los efectos de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco. Ni los funcionarios de carrera ni los funcionarios interinos tenían por qué contar, de discurrir todo normalmente —teniendo en cuenta además la práctica existente hasta la fecha—, con perder su relación de servicio antes de que finalizase el curso escolar. Como ha destacado acertadamente la Comisión, es evidente que el órgano jurisdiccional remitente —que, en definitiva, es el único competente para efectuar esta apreciación— también parte de la premisa de que la situación de los funcionarios interinos y la de los funcionarios de carrera es comparable.

61. En consecuencia, el cese de los recurrentes en apelación al finalizar el período lectivo 2011/12 supone una diferencia de trato que exige una justificación a los efectos de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco.

c) Justificación de la diferencia de trato

62. Así pues, finalmente hay que examinar si esta diferencia de trato puede justificarse por razones objetivas.

63. Con la referencia a las razones objetivas que figura, entre otras, en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los interlocutores sociales europeos —y, en último término, también el legislador de la Unión— plasman la idea fundamental de que las relaciones laborales de duración determinada no pueden ser utilizadas por los empleadores para privar a los trabajadores afectados de derechos reconocidos a los trabajadores fijos comparables. [36]

64. Para formularlo sencillamente: la jurisprudencia relativa a la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco [37] admite, como razones objetivas para una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos comparables, tanto las tareas que deben desempeñar los trabajadores como los objetivos legítimos de política social que persigue el Estado miembro correspondiente. Además, la diferencia de trato solo puede justificarse, incluso aunque concurran razones objetivas, si se vincula a circunstancias concretas, designadas de forma precisa, y si se respeta el principio de proporcionalidad.

35 Véanse mis conclusiones presentadas en el asunto Vernaza Ayovi (C-96/17, EU:C:2018:43), punto 73.

36 Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 37; de 12 de diciembre de 2013, Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830), apartado 41, y de 13 de marzo de 2014, Nierodzik (C-38/13, EU:C:2014:152), apartado 23.

37 Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 53 y 58; de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215), apartado 42; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartado 55; de 18 de octubre de 2012, Valenza y otros (C-302/11 a C-305/11, EU:C:2012:646), apartado 51, y de 14 de septiembre de 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683), apartado 45.

65. Con arreglo a dichos criterios, la finalización del período lectivo no puede suponer una razón objetiva para el trato desfavorable sufrido por los recurrentes en apelación en el procedimiento principal.

66. En primer lugar, la naturaleza de la relación de servicio de los funcionarios interinos no justifica la diferencia de trato respecto de los docentes funcionarios de carrera, ya que, según jurisprudencia reiterada, el carácter temporal de la relación de servicio no puede justificar por sí solo una discriminación. [38]

67. Si bien el Gobierno español y la Consejería destacan que los funcionarios interinos, debido a su estatuto, tenían que contar con un cese anticipado, ya que este está previsto en caso de desaparición de la causa que motivó el nombramiento, no era concretamente previsible que se consideraría que la finalización del período lectivo supondría la desaparición de la causa que motivó el nombramiento, ya que el transcurso de un curso escolar está marcado por períodos lectivos y períodos sin docencia, que se alternan: desde el principio estaba señalada como segura, incluso con una fecha concreta, la finalización del período lectivo en junio. Sin la concurrencia de otras circunstancias, parece contradictorio calificar de desaparición de la causa que motivó el nombramiento este proceder normal y completamente previsible. En este caso, la relación de servicio debería haber estado de antemano limitada en el tiempo hasta el comienzo de las vacaciones de verano ya que, consecuentemente, para el período sin docencia no existiría desde el principio causa alguna que motivase el nombramiento.

68. Algo distinto ocurriría si se produjese un acontecimiento no previsible, como, por ejemplo, la apertura de un centro escolar privado en el área de influencia de la institución afectada y una menor necesidad de personal como consecuencia de la marcha de alumnos, o la recuperación sorpresiva de un compañero que estaba de baja por enfermedad por un plazo más largo.

69. En segundo lugar, la menor necesidad de docencia que se produce al finalizar el período lectivo, o el hecho de que ya no exista en absoluto tal necesidad, afecta en igual medida a funcionarios de carrera y a funcionarios interinos ya que, por lo que se refiere a la docencia en sí, las tareas que se encargan a los funcionarios interinos se corresponden con las de los funcionarios de carrera. [39] Según señala el órgano jurisdiccional remitente, los funcionarios de carrera tampoco tienen una obligación de presencia durante las vacaciones, ni tienen que estar concretamente a disposición de las autoridades educativas de otro modo.

70. Si bien en determinadas circunstancias los funcionarios de carrera deben llevar a cabo preparativos para el siguiente curso escolar durante las vacaciones de verano, preparativos que los funcionarios interinos solo tienen que realizar si son nombrados para un curso escolar más, ambos grupos de docentes deben dedicar los meses de verano a cursos de formación. Además, podría encomendarse a funcionarios interinos, tan lógicamente como a funcionarios de carrera, la realización de exámenes de recuperación. En la vista se confirmó, en este contexto, que la realización de exámenes no está reservada en modo alguno a los funcionarios de carrera, sino que pueden encargarse de ello sin duda alguna también los funcionarios interinos, especialmente en los períodos sin docencia más breves que hay repartidos a lo largo del curso escolar. Por consiguiente, la diferencia de trato no se justifica por la naturaleza de las tareas encomendadas a los trabajadores que son tratados de forma más desfavorable.

71. En tercer lugar, el cese, al finalizar el período lectivo, de los docentes nombrados con carácter temporal no puede justificarse por el mero hecho de que la continuidad de su relación de servicio durante el verano supondría una carga demasiado gravosa para las finanzas públicas.

38 Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 57; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartado 56, y de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), apartado 74.

39 Véase al respecto el punto 54 de las presentes conclusiones.

72. Del auto de remisión se desprende que, hasta el curso escolar 2011/12, los funcionarios interinos que habían sido nombrados para todo un curso escolar mantenían sus puestos también durante las vacaciones de verano. Sin embargo, con el objetivo de ahorrar recursos presupuestarios, esta práctica se modificó a principios de 2012 y, a tal fin, se adoptó la Ley 5/2012 de Presupuestos Generales, que contempla el cese de los funcionarios interinos al finalizar el período lectivo y la compensación proporcional de los días de vacaciones no disfrutados. A juicio del órgano jurisdiccional remitente, el objetivo de ahorrar recursos presupuestarios es, por tanto, el auténtico objetivo de la modificación de la práctica. No obstante, es jurisprudencia reiterada que las meras consideraciones de índole presupuestaria no puedan servir, por sí solas, para justificar una discriminación. [40]

73. Además, no está claro por qué precisamente los funcionarios interinos deben contribuir con la pérdida anticipada de su relación de servicio al objetivo del ahorro. Si bien la decisión acerca de cómo emplear los recursos presupuestarios corresponde a los Estados miembros, tal decisión debe ponerse en práctica de forma no discriminatoria. [41]

74. En cuarto lugar, incluso en el supuesto de que se pudiera admitir como objetivo legítimo el ahorro necesario desde el punto de vista presupuestario, perseguir ese objetivo en el presente asunto sería en todo caso desproporcionado.

75. En particular en el ámbito de aplicación de la prohibición de discriminación del Acuerdo marco, la jurisprudencia exige concretamente, al examinar la proporcionalidad, que la diferencia de trato pueda justificarse vinculándola a criterios objetivos y transparentes. [42]

76. Sin embargo, la práctica española adolece de falta de transparencia en un doble sentido: por una parte, el cese de los funcionarios interinos al comienzo de las vacaciones de verano contraviene el acuerdo de 1994, en cuya validez podían confiar estos empleados públicos. El referido acuerdo establecía que los funcionarios interinos debían ser mantenidos en sus puestos durante el verano si a 30 de junio hubieran prestado servicios durante al menos cinco meses y medio. En cambio, la Ley 5/2012 pretende eludir dicho acuerdo, compensando simplemente a los funcionarios interinos en el momento de su cese de forma proporcional por un máximo de veintidós días de vacaciones, en lugar de que estos sigan percibiendo su sueldo durante el período sin docencia.

77. Por otra parte, la práctica consistente en el cese al finalizar el período lectivo no se aplica de manera uniforme, según señala el órgano jurisdiccional remitente. No todos los funcionarios interinos son cesados al finalizar el período lectivo. Así pues, en lugar de basarse en criterios objetivos y transparentes, las autoridades educativas pueden decidir en cada caso concreto de forma en cierto modo arbitraria si un funcionario interino es cesado o no.

78. Por todos estos motivos, no puede justificarse la diferencia de trato entre funcionarios interinos, como los recurrentes en apelación en el procedimiento principal, y funcionarios de carrera por lo que respecta a la continuidad, durante las vacaciones de verano, de su relación de servicio, vigente para todo un curso escolar concreto.

40 Sentencias de 24 de febrero de 1994, Roks y otros (C-343/92, EU:C:1994:71), apartados 35 y, con carácter adicional, 36 y 37; de 20 de marzo de 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, EU:C:2003:168), apartados 59 y, con carácter adicional, 60 y 61, y de 26 de noviembre de 2014, Mascolo y otros (C-22/13, C-61/13 a C-63/13 y C-418/13, EU:C:2014:2401), apartado 110.

41 En este sentido, el Tribunal de Justicia ha declarado, en la sentencia de 27 de febrero de 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses (C-64/16, EU:C:2018:117), apartado 48, que el recorte de los sueldos de los jueces no infringía el Derecho de la Unión porque formaba parte de un programa de ahorro generalizado en el sector público.

42 Sentencias de 13 de septiembre de 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509), apartado 58; de 22 de diciembre de 2010, Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819), apartado 55, y de 8 de septiembre de 2011, Rosado Santana (C-177/10, EU:C:2011:557), apartado 77.

79. Por tanto, en respuesta a la primera cuestión prejudicial, la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una práctica nacional como la controvertida en el procedimiento principal, según la cual los docentes nombrados, en calidad de funcionarios interinos en el sentido del Derecho español, para todo un curso escolar son cesados al finalizar el período lectivo, mientras que la relación de servicio de los trabajadores fijos comparables a estos efectos se mantiene, no quedando tampoco en suspenso.

B. Sobre la compensación por vacaciones no disfrutadas (cuestiones prejudiciales segunda y tercera)

80. Dado que, a mi parecer, la primera cuestión prejudicial debe recibir una respuesta negativa, no es necesario responder a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera.

81. Por tanto, con carácter meramente subsidiario debe señalarse lo siguiente en relación con la segunda cuestión prejudicial: el hecho de que, debido a su cese antes de las vacaciones de verano, los funcionarios interinos tampoco puedan disfrutar ya de las vacaciones previstas en dicho período es simplemente consecuencia necesaria de su —a mi juicio— cese ilegal, pero no constituye una discriminación independiente. Si se pusiese fin a la relación de servicio de un funcionario de carrera al finalizar el período lectivo —por ejemplo, porque concurriese una de las causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera del artículo 63 del EBEP—, el referido funcionario tampoco podría disfrutar ya de vacaciones en los meses de verano, sino que recibiría una compensación por las vacaciones a las que tendría derecho con arreglo al artículo 50, párrafo primero, del EBEP. Por consiguiente, no hay un trato desfavorable para los funcionarios interinos.

82. El artículo 7, apartado 2, de la Directiva 2003/88 establece precisamente, por lo demás, que, en caso de que concluya la relación de servicio, deben compensarse las vacaciones a las que se tenga derecho.

83. En cuanto a la tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pretende que se dilucide, en esencia, si el principio de no discriminación que figura en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco se opone a una norma nacional mediante la cual se deja sin efecto un acuerdo concluido previamente en virtud del cual los docentes empleados con carácter temporal que a 30 de junio de un curso escolar hubieran prestado servicios durante al menos cinco meses y medio en ese curso escolar realizarán las actividades propias de sus puestos desde esa fecha hasta el final del curso escolar en septiembre, de modo que se les sigue pagando durante los meses de julio y agosto.

84. En cambio, la Ley 5/2012 establece que a los docentes cesados al finalizar el período lectivo se les abonará una compensación *pro rata temporis* por las vacaciones a las que tuvieran derecho y que hayan «perdido» debido a la conclusión de la relación laboral, si bien el total de vacaciones a las que se tiene derecho se cifra —en correspondencia con la norma aplicable también a los funcionarios de carrera del artículo 50, párrafo primero, del EBEP— en veintidós días únicamente.[43] Los recurrentes en apelación parecen apreciar una discriminación en el hecho de que a los funcionarios de carrera se les pagan de forma efectiva en julio y agosto más días de permiso, en concreto el doble más o menos. En definitiva, por tanto, a los funcionarios interinos se les priva, a su parecer, de una gran parte de las vacaciones pagadas que les corresponden en julio y agosto.

43 Ahora bien, solo reciben una compensación por los veintidós días los funcionarios interinos que antes hayan trabajado doce meses. Los funcionarios interinos que hayan sido nombrados al comienzo del curso escolar reciben únicamente una compensación económica proporcional al tiempo que hayan trabajado antes.

85. No obstante, en realidad también esta cuestión prejudicial se refiere simplemente a una consecuencia necesaria del cese de los funcionarios interinos al finalizar el período lectivo. Si el cese de los trabajadores afectados es ilegal desde el punto de vista del Derecho de la Unión, tampoco se plantea ya la cuestión de si se les puede abonar una compensación por veintidós días de vacaciones no disfrutados en lugar de seguir abonándoles su sueldo hasta septiembre.

86. En el supuesto de que el Tribunal de Justicia considere que el cese de los docentes afectados al finalizar el período lectivo no es discriminatorio, debe señalarse que a los funcionarios de carrera, según el artículo 50, párrafo primero, del EBEP, en caso de que pierdan la condición de tales al finalizar el período lectivo, también les correspondería únicamente una compensación por veintidós días de vacaciones. Por consiguiente, tampoco aquí se produce un trato desfavorable para los funcionarios interinos. El hecho de que la situación sea más ventajosa en determinadas circunstancias cuando al docente simplemente se le sigue pagando durante los meses de verano es consecuencia de las particularidades de la docencia, que se caracteriza por la alternancia entre períodos sin clase y períodos lectivos. Ahora bien, los períodos sin docencia durante un curso escolar no pueden equipararse sin más en su totalidad a días de vacaciones. [44]

V. Conclusión

87. A la vista de las consideraciones que preceden, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la petición de decisión prejudicial del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha del modo siguiente:

«La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada 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 práctica nacional como la controvertida en el procedimiento principal, según la cual los docentes nombrados, en calidad de funcionarios interinos en el sentido del Derecho español, para todo un curso escolar son cesados al finalizar el período lectivo, mientras que la relación de servicio de los trabajadores fijos comparables a estos efectos se mantiene, no quedando tampoco en suspenso.»

44 Véase al respecto el punto 70 de las presentes conclusiones.