

Nuevas manifestaciones de la igualdad en vínculos temporales (Crédito formativo).

Antonio V. Sempere Navarro

Director de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Magistrado del Tribunal Supremo. Catedrático de Universidad (s.e.)

Resumen: La STJUE de 7 julio 2025 (C-268/24) se suma a la larga lista de pronunciamientos que han venido parificando las condiciones de empleo entre el personal con vinculación temporal y quienes poseen fijeza. Aquí se trata de proyectar la Directiva 1999/70/CE sobre el litigio suscitado por una Profesora interina que viene realizando sustituciones discontinuas de dos o más meses. Ella solicita la tarjeta electrónica (con recarga de crédito) correspondiente a los últimos cursos en que ha trabajado. Se le deniega porque no es interina de cursos completos. Ya no se trata de comparar personas trabajadoras que son temporales con quienes poseen fijeza, sino que la cuestión se centra en los supuestos de temporalidad más precaria.

Palabras clave: Contratación temporal. No discriminación. Contratación interina. Profesorado.

Abstract: L'arrêt de la CJUE du 7 juillet 2025 (C-268/24) s'ajoute à la longue liste de prises de position qui ont parifié les conditions d'emploi entre les travailleurs sous contrat temporaire et ceux sous contrat à durée indéterminée. Il s'agit ici de projeter la Directive 1999/70/CE sur le litige soulevé par une enseignante intérimaire qui a effectué des remplacements discontinus de deux mois ou plus. Elle demande la carte électronique (avec recharge de crédit) correspondant aux derniers cours dans lesquels elle a travaillé. La carte est refusée parce qu'elle n'est pas intérimaire pour des cours complets. Il ne s'agit plus de comparer les travailleurs temporaires avec les travailleurs permanents, mais de se concentrer sur les cas d'emplois temporaires plus précaires.

Keywords: *Embauche temporaire. Non-discrimination. Embauché intérimaire. Personnel enseignant.*

I. Introducción

Ya en 1989, la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores proclamaba como objetivo de la Comunidad Europea la mejora de las condiciones de empleo aplicadas a quienes poseen vínculos temporales^[1]. Hay que esperar diez años a que se apruebe 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. La sencillez de sus proclamas en la materia y su propia ontología probablemente no pueden explicar la enorme relevancia que ha tenido en la realidad de nuestros sistemas productivos. No, desde luego, sin tener en cuenta la muy abundante jurisprudencia que el TJUE ha ido generando sobre la

materia, animando así a que los propios tribunales nacionales, convenios colectivos o, incluso, legislaciones estatales desarrollen esos magros principios.

La sentencia ahora comentada aparece como uno de los últimos eslabones de esa larga cadena de pronunciamientos que el Tribunal Luxemburgués emite para modalizar y proyectar sobre la realidad concreta los principios de no discriminación, proporcionalidad o singularidad excepcional. Si acaso debemos destacar de ella lo siguiente: 1.º) Entra en juego la temporalidad especialmente precaria, no en abstracto. 2.º) La materia examinada posee connotaciones interesantes y tecnológicas. 3.º) Un asunto parecido se había resuelto previamente y parece que la jurisprudencia italiana lo interpretaba de modo polémico.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala Décima del Tribunal de Justicia de la Unión Europea Supremo (Tres integrantes).

Número de sentencia y fecha: Sentencia de 7 de julio de 2025.

Tipo y número recurso o procedimiento: Asunto C-268/24, Lalfi (Cuestión prejudicial).

ECLI:EU:C:2025:526.

Fuente: Curia.

Ponente: Bernardus Maria Polycarpus Smulders

Abogada General: Juliane Kokott

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes.

La cuestión se plantea en el ámbito de un litigio entre una Profesora interina y la Administración educativa (Ministero dell'Istruzione e del Merito italiano). La demandante ha visto denegada su solicitud referida a la indemnización anual (500 euros), en forma de tarjeta electrónica, que permite al colectivo docente adquirir diferentes bienes o servicios para promover su formación continua y mejorar sus competencias profesionales.

1. El problema de fondo

Durante el curso escolar 2020/2021, la Profesora realizó una sustitución que comenzó antes del 31 de diciembre de 2020 y continuó hasta el final del curso escolar. Al siguiente desempeñó sustituciones en tres centros y periodos (8 octubre a 22 de diciembre; 24 enero a 10 febrero; 11 febrero a 27 mayo). La actora solicitó la concesión de la tarjeta electrónica prevista normativamente, cuyo valor nominal es de 500 euros anuales, correspondiente a esos dos cursos escolares.

Está en juego el beneficio consistente en una ventaja financiera de 500 euros anuales, concedida para apoyar la formación continua de los profesores y mejorar sus competencias profesionales. La tarjeta electrónica se puede utilizar para: 1) Compra de libros y textos, incluso en formato digital, publicaciones y revistas útiles para la actualización profesional. 2) Compra de hardware y software. 3) Inscripción en cursos de actualización y calificación de competencias profesionales. 4) Matrícula en cursos de grado, maestría, especialización o grado de ciclo único, relacionados con el perfil profesional. 5) Cursos de postgrado o másteres universitarios relacionados con el perfil profesional. 6) Representaciones teatrales y cinematográficas. 7) Admisión a museos, exposiciones y eventos culturales. 8) Actuaciones en vivo. 9) Otras actividades formativas. 10) Compra de servicios de conectividad con el fin de cumplir con la obligación de realizar actividades profesionales a distancia.

2. El Auto del TJUE y su aplicación jurisprudencial

Mediante Auto de 18 mayo 2022 (C-450/21, EU:C:2022:411) el Tribunal ya había entendido que el Derecho UE se opone a reservar para el personal docente fijo, excluyendo a los profesores con contrato de duración determinada, la ventaja económica representada por la tarjeta electrónica^[2]. Consideró comparable la situación del profesorado temporal con la del fijo y carente de razones objetivas el dispar tratamiento dispensado.

Conclusión clara de ese primer litigio ante el TJUE era que los profesores interinos que hayan efectuado sustituciones por la duración del curso escolar también tienen derecho a la tarjeta electrónica en cuestión. Sin embargo, no se pronunció expresamente sobre la existencia de tal derecho en favor de los profesores interinos que hubieran efectuado sustituciones de corta duración.

A la vista de tal doctrina, la *Corte suprema di cassazione*, como es lógico, acogió el criterio de que la tarjeta electrónica en cuestión también debe concederse en lo sucesivo a los profesores interinos que efectúan sustituciones por la duración del curso escolar, cuya actividad se inscribe así en el marco de la enseñanza anual. Sus razonamientos, sin embargo, parecían apuntar a la idea de que los profesores interinos que hubieran efectuado sustituciones de corta duración no tenían igual derecho, lo que dio lugar a una jurisprudencia divergente de los jueces que conocieron del fondo del asunto a este respecto^[3].

3. La cuestión prejudicial

El *Tribunale di Lecce* (Tribunal de Lecce, Italia), que es el órgano jurisdiccional remitente subraya que el Derecho nacional distingue entre sustituciones anuales (comienzan antes de 31 diciembre y se prolongan todo el curso) y las ocasionales (de corta duración).

Discrepa de la doctrina que destila la jurisprudencia nacional sobre extensión del beneficio en cuestión al profesorado que realiza sustituciones breves. Considera que la denegación a la Profesora resulta contraria a la doctrina emanada del ATJUE de 18 de mayo de 2022 porque:

- Las tareas y las funciones desempeñadas son las mismas que las del profesorado titular, así como sus obligaciones.
- La contratación interina sigue el orden de unas listas de personas que poseen la Titulación y perfil exigidos.
- La planificación de la enseñanza es un requisito previo a la actividad de todos los profesores, incluidos los interinos de corta duración.
- El vínculo entre la tarjeta electrónica y el carácter anual de la enseñanza es hipotético, pues el profesor puede hacer uso de ella en cualquier momento del curso académico.
- Parece discriminatorio, y contrario al principio *pro rata temporis*, excluir completamente del beneficio al profesorado interino, máxime cuando, en la práctica, las sustituciones de corta duración pueden alcanzar, durante un curso escolar, una duración acumulada equivalente a las sustituciones por la duración del curso escolar.

Mediante sus cuatro cuestiones prejudiciales, que realmente son reconducibles a una única, pregunta, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre trabajos de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal como la interpreta la Corte Suprema, que reserva el derecho a una tarjeta electrónica de un valor nominal de 500 euros anuales, que permite la compra de diversos bienes y servicios destinados a fomentar la formación continua de los profesores, a los profesores titulares y a los profesores interinos que efectúan sustituciones por la duración del curso escolar, con exclusión de los profesores interinos que efectúen sustituciones de corta duración.

IV. Posición de las partes

1. Gobierno Italiano

El Gobierno italiano sostiene que las cuestiones planteadas son inadmisibles porque la regulación nacional permite que la tarjeta electrónica en cuestión se conceda también a los profesores que ejercen sustituciones de corta duración. Sostiene que el Tribunal de Lecce debería haber realizado una interpretación conforme con el Derecho UE en lugar de plantear cuestiones prejudiciales. Además, reprocha a dicho órgano que asume una interpretación equivocada de la jurisprudencia emanada de la Corte suprema.

En todo caso, la diferencia de trato se debe a la naturaleza particular de las sustituciones de corta duración, a veces limitadas a un reducido número de horas por semana y en varios centros diferentes para enseñar materias a menudo diferentes, al margen de la programación anual.

Por último, invoca también consideraciones presupuestarias.

2. Abogada General

La Abogada General no formuló Conclusiones en el asunto.

3. La Comisión Europea

Para la Comisión, resulta incoherente, a la luz del objetivo consistente en mejorar la calidad de la enseñanza anual, que se excluya del beneficio de la tarjeta electrónica en cuestión a los profesores encargados de sustituciones de corta duración.

Quienes se encuentran en esta posición de precariedad profesional pueden, incluso, tener mayores necesidades de formación cuando se encuentran al inicio de su actividad profesional o están llamados a impartir diferentes asignaturas en diferentes escuelas.

La negativa al beneficio reduce indebidamente el ámbito de aplicación de la protección contra la discriminación conferida por la Directiva, que debe aplicarse a todos los trabajadores con contrato de duración determinada.

V. Normativa aplicable al caso

1. Derecho de la UE

El Acuerdo Marco que acompaña a la Directiva 1999/70 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” (cláusula 2).

La Directiva define al “contrato de duración determinada” (aquel en 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) y al “trabajador con contrato de duración indefinida comparable” (que está en el mismo centro de trabajo, realiza un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo en cuenta su cualificación y las tareas que desempeña).

Por descontado, resulta esencial recordar el «Principio de no discriminación» reflejado en los dos apartados de la cláusula 4^a:

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.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de *pro rata temporis*.

2. Derecho italiano

La legislación académica^[4] establece como un deber del docente la actualización de los conocimientos (adaptación de los conocimientos al desarrollo de la ciencia en las diferentes disciplinas y en las conexiones interdisciplinares, una mayor preparación para la enseñanza).

La Ley 124/1999^[5] obliga a cubrir con interinidades las plazas del personal docente que queden efectivamente vacantes, sea para curso completo, sea para etapas más breves.

Asimismo, la Ley 107/2015^[6] reguló el beneficio en discordia estableciendo: 1) La tarjeta se crea “con objeto de fomentar la formación continua del personal docente y mejorar sus competencias profesionales”. 2) El crédito (importe nominal de 500 euros anuales por cada curso escolar) es multiuso pues permite aplicarse a destinos variados. 3) Su importe no constituye un complemento de retribución ni un ingreso sujeto a tributación.

VI. Doctrina básica

1. Admisibilidad de la cuestión

Despejando el óbice opuesto por el Gobierno italiano, la sentencia considera bien formuladas las cuestiones prejudiciales:

- El órgano jurisdiccional nacional puede plantear cuestiones prejudiciales cuya respuesta, según alguna de las partes litigantes, sea indubitada.
- El órgano jurisdiccional nacional que no resuelve en última instancia debe tener la libertad de someter las cuestiones que se le planteen, si considera que la valoración jurídica efectuada por el órgano de rango superior, incluso de rango constitucional, pudiera llevarle a dictar una sentencia contraria al Derecho de la Unión.
- Al TJUE no le corresponde la interpretación de las normas o jurisprudencia nacionales, ni siquiera para comprobar como aplican los criterios sentados por él.
- La comparabilidad no desaparece por la duración (prevista) más o menos breve que posea la contratación del profesorado

2. Comparabilidad de las relaciones

La sentencia considera que una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal establece una diferencia de trato en perjuicio de los profesores interinos, contratados por tiempo determinado, que efectúan sustituciones de corta duración en relación con los profesores titulares contratados por tiempo indefinido. El contraste entre personal fijo e interino de corta duración lo entiende viable por varias razones:

1.^a) Las tareas encomendadas a los profesores interinos encargados de sustituciones de corta duración no se distinguen sustancialmente de las desenvueltas por los profesores titulares. Su actividad se inscribe, al igual que la de los profesores titulares a los que sustituyen, en el marco de la programación anual de la enseñanza de los centros escolares.

2.^a) La tarjeta electrónica puede utilizarse para la compra de un amplio abanico de bienes y servicios que contribuyen, con carácter general, a la actividad docente, y no únicamente para la compra de bienes y servicios específicamente vinculados a las tareas eventualmente reservadas a los profesores titulares.

3.ª) El Acuerdo Marco se aplica a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador.

4.ª) La supresión de la diferencia de trato entre los profesores titulares fijos y los profesores interinos de curso completo no impide que una parte de los profesores interinos (los de corta duración) siga siendo objeto de una diferencia de trato en relación con los profesores titulares.

5.ª) La eventual existencia de tareas en que no interviene el profesorado interino (en especial si es de corta duración) como la planificación del curso académico aparece como marginal para el problema pues no ocupan un lugar preponderante en el ejercicio de sus funciones, en particular en relación con sus actividades docentes, por parte de los profesores interinos que efectúan sustituciones por la duración del curso escolar.

3. Estamos ante una condición de trabajo

No estamos ante una retribución, pero sí ante «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, pues a tal efecto lo decisivo es que se adquiere como consecuencia del empleo, es decir, de la relación laboral entre un trabajador y su empleador. Por tanto, la tarjeta electrónica en cuestión debe considerarse comprendida en las «condiciones de trabajo», en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco.

4. Finalidad del crédito electrónico

La diferencia de trato va más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo perseguido, en la medida en que todos los profesores titulares tienen derecho a la concesión de la tarjeta electrónica en cuestión, con independencia de si ejercen efectivamente una actividad que pueda inscribirse en el marco anual de la enseñanza.

Las características del trabajo interino de corta duración (rotación de materias y de centros) hace que incluso en su caso posea más sentido el reciclaje profesional que posibilita la tarjeta.

5. Limitaciones presupuestarias

Aunque las consideraciones de índole presupuestaria puedan ser el motivo de las opciones de política social de un Estado miembro e influir sobre la naturaleza o el alcance de las medidas que este desea adoptar, no justifican un objetivo perseguido por esta política. Por tanto, no pueden justificar la aplicación de una normativa nacional que dé lugar a una diferencia de trato en perjuicio de los trabajadores con contrato de duración determinada.

6. Ausencia de razones objetivas que justifiquen el diferente trato

El diferente trato puede justificarse por la existencia de elementos precisos y concretos que caractericen la condición de trabajo de que se trate en el contexto, con objetividad y transparencia. Se trata de verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto.

La decisión diferenciadora, para ser válida, debe responder a una necesidad auténtica y no proceder, en realidad, de una elección que se asemeje más bien a un criterio basado, de manera general y abstracta, exclusivamente en la duración misma de la relación laboral^[7]. Tal es lo que sucede en el caso.

VII. Parte dispositiva

La desembocadura de la resolución comentada es del todo coherente con la pregunta. Tras invocar el Fundamento normativo principal (la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP 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) se expone la conclusión:

La regulación de la Directiva se opone a una normativa nacional, tal como la interpreta un tribunal supremo nacional, que reserva el derecho a una tarjeta electrónica de un valor nominal de 500 euros anuales, que permite la compra de diversos bienes y servicios destinados a fomentar la formación continua de los profesores, a los profesores titulares y a los profesores interinos que efectúan sustituciones por la duración del curso escolar, con exclusión de los profesores interinos que efectúen sustituciones de corta duración, a menos que tal exclusión esté justificada por razones objetivas en el sentido de dicha disposición. El mero hecho de que la actividad de estos últimos no esté destinada a durar hasta el final del curso escolar no constituye una razón objetiva de este tipo.

VIII. Pasajes decisivos

En el apartado 68 de la sentencia aparece una afirmación que vale la pena resaltar:

Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos vaciaría de contenido los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo Marco y equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada

IX. Comentario

En el caso, los profesores titulares tienen derecho a la concesión de la tarjeta electrónica en cuestión, con independencia de si ejercen efectivamente una actividad que pueda inscribirse en el marco anual de la enseñanza. Esa constatación aleja la razonabilidad de los argumentos contrarios a que el profesorado temporal no se beneficie del derecho.

X. Apunte final

1. Aunque desarrollado en el país trasalpino, el caso resulta muy familiar para el laboralismo español:

- Aparece un tema de fondo (Profesora interina que viene realizando sustituciones discontinuas de dos o más mees y solicita la tarjeta electrónica de los últimos cursos en que ha trabajado; se le deniega porque no es interina de cursos completos) en el que posee aplicación un importante principio albergado en la Directiva 1999/70 (no discriminación).
- La cuestión fue ya objeto de un pronunciamiento del Tribunal de Luxemburgo (Auto 18 mayo 2022), explicando que el Derecho UE exigía aplicar el beneficio al personal interino que ocupaba una plaza durante buena parte del curso académico.
- La doctrina del TJUE es aplicada por la jurisprudencia nacional (Corte di Cassazione), pero introduciendo matices o restricciones en sus razonamientos para concordar con la legislación nacional.
- Un órgano jurisdiccional (Tribunal de Lecce) considera que la jurisprudencia nacional está separándose de la eurounitaria y opta por plantear cuestión prejudicial, en lugar de resolver directamente y conforme a su criterio.

2. La respuesta dada por el Tribunal de Luxemburgo, desde luego, es coherente con el tenor de las preguntas que había recibido: 1º) El Derecho UE se opone a que el profesorado interino que realiza sustituciones de corta duración quede privado de la tarjeta electrónica (500 euros anuales) que permite comprar bienes y servicios

destinados a fomentar la formación continua de los profesores. 2º) La exclusión de ese derecho solo sería válida si estuviera justificada por razones objetivas, sin que como tales pueda considerarse que la actividad profesional no esté destinada a durar hasta el final del curso escolar. 3º) Siendo las tareas desempeñadas similares a la del profesorado fijo, la mera temporalidad no puede justificar la privación del derecho.

3. Se echa de menos una reflexión explícita sobre la pertinencia de aplicar la proporcionalidad como criterio modulador de la no discriminación. Al igual que sucede con la contratación a tiempo parcial, hay que subrayar que determinados derechos no soportan bien esa minoración correlativa y probablemente el crédito formativo en cuestión sea uno de ellos.

4. También es buen asunto para suscitar la reflexión sobre si no sería pertinente que en casos como el presente se abriese una vía de consulta o informe a fin de permitir a la correspondiente Corte de casación (o, en su caso, al Tribunal Constitucional) exponer el verdadero alcance de su doctrina. Se trataría de compatibilizar la posibilidad de que cualquier órgano judicial se dirija al Tribunal de la UE para cuestionar el acierto de determinada jurisprudencia nacional (ordinaria o constitucional) con la presencia del propio creador de esa doctrina en el correspondiente Estado.

Del mismo modo que el Gobierno de cada país intervenga en defensa de su ordenamiento (o de los intereses que considera pertinente), esta modalidad de *Diálogo entre Tribunales* mejoraría la calidad de las respuestas eurounitarias, minoraría la posibilidad de que una jurisprudencia sea expuesta de modo erróneo y mejoraría el clima de confianza recíproca entre las instituciones nacionales y comunitarias.

Referencias:

1. [^] *Conforme a su apartado 7, "la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular en lo que respecta a las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo de temporada".*
2. [^] *La cuestión fue promovida por el Tribunal Ordinario de Vercelli*
3. [^] *Según el Tribunal de Lecce, la Corte suprema di cassazione consideró que si también se reconociera esta ventaja a los profesores encargados de estos últimos tipos de sustituciones, el vínculo que debe existir entre la concesión de la tarjeta electrónica en cuestión y el marco anual de la enseñanza «se alteraría injustificadamente», incluso en el supuesto de que la suma de los días de trabajo realizados por dichos profesores resulte a posteriori igual a la de los días trabajados por los profesores titulares o por los que efectúan sustituciones por la duración del curso escolar.*
4. [^] *Artículo 282 del Decreto Legislativo n.º 297 — Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (GURI n.º 115, de 19 de mayo de 1994, suplemento ordinario n.º 79).*
5. [^] *Disposizioni urgenti in materia di personale scolastico (Ley n.º 124, por la que se establecen disposiciones urgentes relativas al personal escolar), de 3 de mayo de 1999 (GURI n.º 107, de 10 de mayo de 1999).*
6. [^] *Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (Ley n.º 107 de reforma del sistema nacional de enseñanza y formación y delegación para la reforma*

de las disposiciones legislativas en vigor), de 13 de julio de 2015 (GURI n.º 162, de 15 de julio de 2015).

7. *^ Es necesario que tal diferencia de trato responda a una necesidad auténtica, permita alcanzar el objetivo perseguido y resultar indispensable al efecto.*