

STJUE de 20 de septiembre de 2018, asunto C-466/17

*No discriminación, a efectos de grado, de un cómputo de antigüedad de períodos de servicio prestados como personal temporal distinto del aplicado a los servicios prestados como personal permanente (acceso al texto de la sentencia)*

Una funcionaria docente italiana fue **contratada temporalmente desde el curso 2003-2004 durante 7 años**, momento en que el contrato pasó a indefinido para finalmente un año más tarde ser **nombrada funcionaria**.

**A efectos de grado**, en 2014 su administración **reconoció retroactivamente los períodos de servicio** prestados conforme a la normativa nacional de aplicación, que disponía que **los 4 primeros años de servicios temporales se computaban íntegros, y a partir de ese momento se contaban dos terceras partes**.

**El TJUE entiende que dicha normativa nacional no se opone a 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.**

Argumenta que **la situación es comparable entre los empleados temporales y los permanentes**, ya que la naturaleza de las funciones ejercidas por la funcionaria y la calidad de la experiencia así adquirida forman parte de los criterios que permiten comprobar si se halla en una situación comparable a la del personal funcionario seleccionado mediante oposición y que haya adquirido la misma antigüedad. **Las funciones desempeñadas eran idénticas a las encomendadas como funcionaria de carrera**.

Indica también que el hecho de no haber superado una oposición no puede implicar que no se trate de una situación comparable, porque el procedimiento nacional de selección establecido para la selección por méritos (por el que ingresó la docente) se dirige a la integración en la estructura permanente de trabajadores con contrato de duración determinada que cuenten con experiencia profesional que permita considerar que su situación puede asimilarse a la de funcionarios de carrera. Es más, **suponer que la calidad de las prestaciones como profesora pueden ser inferiores respecto de quienes han aprobado una oposición, no concuerda con la decisión de reconocer íntegramente la antigüedad de los 4 primeros años**. A lo que cabe añadir que esa suposición llevaría implícito que las autoridades nacionales organizan con la suficiente frecuencia oposiciones destinadas a cubrir personal. Este no es el caso porque las últimas convocatorias son de 1999, 2012 y 2016. Cabe concluir entonces que las situaciones son comparables.

Analiza a continuación el Tribunal si **hay alguna razón objetiva que permita validar la normativa italiana**. Recuerda que el hecho que esté previsto en una norma nacional general, como es el caso, no constituye en sí mismo una razón objetiva. La desigualdad de trato requiere que se justifique por la existencia de elementos precisos y concretos que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, a fin de verificar que dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y el resultado indispensable.

En este sentido, **cita jurisprudencia anterior que determinó que la exclusión por completo de períodos de servicios prestados** en calidad de personal temporal para determinar la antigüedad con ocasión de su contratación indefinida **es contraria a la Directiva 1999/70/CE**, a menos que se justifique por razones objetivas. Sin embargo,

**este no es el caso porque se reconoce íntegramente la carrera** en el momento en que se la nombró funcionaria de carrera, **aunque no se efectúe uniformemente.**

El Gobierno italiano afirmó que esa reducción de la antigüedad respondía a que la **experiencia del profesorado temporal no es totalmente comparable** a la del permanente seleccionado por oposición, porque aquel **desempeña frecuentemente misiones de sustitución temporal y enseña diferentes materias.** Dadas estas diferencias cuantitativas y cualitativas, **se persigue evitar una discriminación inversa al personal permanente** y se considera adecuado aplicar el mencionado coeficiente reductor. **El TJUE entiende que dichos objetivos,** que consisten en reflejar las diferencias en el ejercicio profesional de dos categorías de empleados y en la evitación de la discriminación inversa, **pueden constituir una razón objetiva para el trato desigual,** en la medida en que responden a una necesidad auténtica (lo que compete verificar al tribunal remitente) y permiten alcanzar el objetivo de reflejar las diferencias en la experiencia adquirida.

Por todo ello, **no cabe estimar que la medida sobrepase lo necesario para ajustarse a los objetivos examinados y alcanzar un equilibrio legítimo entre empleados temporales y permanentes,** respetando valores meritocráticos y consideraciones de imparcialidad y eficacia en que se basa la selección de funcionarios mediante oposición.