

STJUE de 9 de juliol de 2015, assumpte C-177/14

Aplicació de la Directiva sobre treball de temps determinat al personal eventual i dret a la percepció de triennis (accés al text de la sentència)

Una empleada que presta serveis com a **personal eventual** des de 1996 en el *Consejo de Estado* com a cap de la Secretaria d'un conseller permanent **va sol·licitar el 2012 la percepció de triennis corresponents als últims 4 anys**. Aquesta petició va ser desestimada, el que va provocar la interposició del pertinent recurs. El TS va presentar una qüestió prejudicial davant el TJUE, que efectua les següents precisions:

- **La Directiva 1999/70/CE del Consell de 28 de juny de 1999 relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, s'aplica al personal eventual.** L'àmbit de aplicació de la directiva s'ha definit amb amplitud i el simple fet que es qualifiqui com a "eventual" a un empleat o presenti particularitats tals com el caràcter temporal, el nomenament i cessament lliures, o les funcions de confiança i assessorament especial, no és rellevant, atès que si així es considerés atemptaria greument contra l'eficàcia de la directiva.
- **Els denominats "triennis" són complements de naturalesa salarial que es troben inclosos en el concepte "condicions de treball"** de la directiva. En general, no pot tractar-se als treballadors amb contracte de durada determinada de manera menys favorable que als treballadors que es trobin en una situació comparable.
- **Per apreciar si hi ha un treballador indefinit comparable, s'ha de determinar si realitza un treball idèntic o similar.** A aquest fi es tindran en compte factors com la naturalesa de les tasques, les condicions de formació i les condicions laborals.
- En el litigi en qüestió, la reclamant realitza **tasques de col·laboració relatives a activitats administratives i no una funció específica** (confiança o assessorament especial) **vinculada a l'autoritat pública**. D'altra banda, és facultat del Tribunal remitent pronunciar-se sobre aquella situació de comparabilitat amb els funcionaris de carrera: si les tasques no són idèntiques o anàlogues, no hi haurà situació comparable, mentre que en cas de ser-ho, **s'haurà de determinar si hi ha alguna raó objectiva que justifiqui la diferència de tracte**.

En tot cas, aquesta raó objectiva mai no pot emparar-se en l'existència d'una norma general i abstracta, com ara una llei o un conveni col·lectiu. **Es requereix que la desigualtat de tracte es justifiqui per l'existència d'elements precisos i concrets**, que caracteritzen la condició de treball de què es tracta, en el context específic en què s'emmarca i d'acord amb criteris objectius i transparents per verificar si la desigualtat respon a una necessitat autèntica, permet assolir el resultat perseguit i és indispensable a aquell efecte.

- Així les coses, **la naturalesa no permanent del personal eventual i els aspectes singulars que el seu règim jurídic presenta no poden considerar-se raó suficient**.

El TJUE dictamina la plena aplicació de la Directiva 1999/70/CE al personal eventual i l'oposició a la normativa nacional en tant l'exclou de la percepció dels triennis. No obstant, deixa en mans dels tribunals espanyols verificar les situacions de comparabilitat.