

STJUE de 9 de julio de 2015, asunto C-177/14

Aplicación de la Directiva sobre trabajo de tiempo determinado al personal eventual y derecho a la percepción de trienios (acceso al texto de la sentencia)

Una empleada que presta servicios como **personal eventual** desde 1996 en el Consejo de Estado como jefa de la Secretaría de un consejero permanente, **solicitó en 2012 la percepción de trienios correspondientes a los últimos 4 años**. Su petición fue desestimada, ante lo que planteó el pertinente recurso. El TS presentó una cuestión prejudicial ante el TJUE, que efectúa las siguientes precisiones:

- **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 aplica al personal eventual.** El ámbito de aplicación de la directiva se ha definido con amplitud y el mero hecho de que se califique de "eventual" a un empleado o presente particularidades tales como el carácter temporal, el nombramiento y cese libres, o las funciones de confianza y asesoramiento especial, carece de relevancia, puesto que si así se considerara atentaría gravemente contra la eficacia de la directiva.
- **Los denominados "trienios" son complementos de naturaleza salarial que están incluidos en el concepto "condiciones de trabajo"** de la directiva. En general, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores que se encuentran en una situación comparable.
- **Para apreciar si existe un trabajador indefinido comparable, debe determinarse si éste realiza un trabajo idéntico o similar**, teniéndose en cuenta factores tales como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales.
- En el litigio en cuestión, la reclamante desempeña **tareas de colaboración relativas a actividades administrativas, y no una función específica** (confianza o asesoramiento especial) **vinculada a la autoridad pública**. Por otro lado, incumbe al Tribunal remitente pronunciarse sobre esa situación de comparabilidad con los funcionarios de carrera: si los cometidos no son idénticos o análogos, no habrá situación comparable, mientras que en caso de serlo, **deberá determinarse si hay alguna razón objetiva que justifique la diferencia de trato**.

En todo caso, esta razón objetiva nunca puede ampararse en la existencia de una norma general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo. **Se requiere que la desigualdad de trato 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 para verificar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, permite alcanzar el resultado perseguido y es indispensable a ese efecto.

- Así las cosas, **la naturaleza no permanente del personal eventual y los aspectos singulares que su régimen jurídico presenta no pueden considerarse una razón suficiente**.

El TJUE dictamina la plena aplicación de la Directiva 1999/70/CE al personal eventual y la oposición a la normativa nacional en tanto le excluye de la percepción de los trienios. No obstante, deja en manos de los tribunales españoles verificar las situaciones de comparabilidad.