

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Sentencia de 9 de julio de 2015

Sala Tercera

Asunto C-177/14

SUMARIO:

Contratos de trabajo de duración determinada. Igualdad de trato y no discriminación. Personal eventual. Negativa a conceder trienios. A las disposiciones previstas por la Directiva 1999/70/CE y el Acuerdo marco debe reconocérseles un alcance general, dado que constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas, y sus disposiciones se aplican a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador, careciendo de relevancia el mero hecho de que se califique a un trabajador de eventual en virtud del Derecho nacional o de que su contrato de trabajo presente algunos aspectos particulares, su carácter temporal, su nombramiento o cese libres o el que se considere que dicho trabajador desempeña funciones de confianza y de asesoramiento especial. Un contrato de trabajo o una relación laboral de duración determinada se caracterizan por el hecho de que el final de dicho contrato de trabajo o de dicha 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. Los trienios, en cuanto que complementos salariales por antigüedad, son condiciones de trabajo, y los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden respecto de los mismos, sin que exista justificación objetiva alguna, ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable. **Criterios de determinación de la situación comparable a la de un trabajador fijo o funcionario de carrera.** La referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública, no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva que justifique la diferencia de trato, si bien determinadas diferencias como las relativas al nombramiento de los funcionarios de carrera, a las cualificaciones requeridas y a la naturaleza de las funciones cuya responsabilidad deben asumir pueden, en principio, justificar una diferencia de trato en cuanto a sus condiciones de trabajo. La cláusula 4, apartado 1 (principio de no discriminación), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, que excluye, sin justificación alguna por razones objetivas, al personal eventual del derecho a percibir los trienios concedidos, en particular, a los funcionarios de carrera, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento salarial, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables.

PRECEPTOS:

Directiva 1999/70/CE (Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada), Anexo cláusulas 3.1 y 4.1.

PONENTE:

Don A. Ó Caoimh.

En el asunto C-177/14,

que tiene por objeto una petición prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Supremo, mediante auto de 31 de enero de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 10 de abril de 2014, en el procedimiento entre

María José Regojo Dans

y

Consejo de Estado,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. M. Ilešič, Presidente de Sala, y el Sr. A. Ó Caoimh (Ponente), la Sra. C. Toader y los Sres. E. Jarašiūnas y C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Regojo Dans, por los Sres. J. Pérez de Sevilla y Gitard y A. Regojo Dans, abogados;
 - en nombre del Gobierno español, por el Sr. L. Banciella Rodríguez-Miñón, en calidad de agente;
 - en nombre del Gobierno italiano, por la Sra. G. Palmieri, en calidad de agente, asistida por el Sr. S. Varone, avvocato dello Stato;
 - en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. R. Vidal Puig y J. Enegren, en calidad de agentes;
- oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 20 de mayo de 2015;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de las cláusulas 3, apartado 1, y 4, apartado 4, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 (en lo sucesivo, «Acuerdo marco»), 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 (DO L 175, p. 43).

2. Esta petición se ha planteado en el marco de un litigio entre la Sra. Regojo Dans y el Consejo de Estado, su empleador, en relación con la negativa de éste a reconocerle trienios, debido a su condición particular de personal eventual.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. Según el artículo 1 de la Directiva 1999/70, ésta tiene por objeto «aplicar el Acuerdo marco [...], que figura en el anexo, celebrado [...] entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES)».

4. La cláusula 1 del Acuerdo marco declara que su objetivo es:

- «a) mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación;
- b) establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.»

5. La cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco tiene el siguiente tenor:

«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.»

6. La cláusula 3, apartado 1, define al «trabajador con contrato de duración determinada» como «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».

7. La cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco define al «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» como «un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, 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. En caso de que no exista ningún trabajador fijo comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, y de conformidad con la legislación, a los convenios colectivos o prácticas nacionales.»

8. La cláusula 4 del Acuerdo marco, titulada «Principio de no discriminación», establece en sus apartados 1, 3 y 4:

«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.

[...]

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.»

9. La cláusula 5 del mencionado Acuerdo marco, titulada «Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva», dispone lo siguiente:

«1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

- a) razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;
- b) la duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
- c) el número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.

2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte [...] necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:

- a) se considerarán "sucesivos";
- b) se considerarán celebrados por tiempo indefinido.»

Derecho español

10. El artículo 149, apartado 1, regla 18ª, de la Constitución confiere al Estado competencia exclusiva sobre las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

11. En virtud de esta competencia, el Estado adoptó la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público (BOE nº 89, de 13 de abril de 2007; en lo sucesivo, «Ley 7/2007»).

12. El artículo 8 de la Ley 7/2007, titulado «Concepto y clases de empleados públicos», establece:

«1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.

2. Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.

- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.»

13. El artículo 9 de la Ley 7/2007 define a los funcionarios de carrera en los siguientes términos:

«1. Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente.

2. En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.»

14. El artículo 12 de la Ley 7/2007 define al personal eventual del siguiente modo:

«1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas.

3. El nombramiento y cese serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste la función de confianza o asesoramiento.

4. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna.

5. Al personal eventual le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general de los funcionarios de carrera.»

15. Con arreglo al apartado 1 del artículo 22 de la Ley 7/2007, incluido en el capítulo 3 de dicha Ley, relativo a los derechos retributivos de los empleados públicos, las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.

16. El artículo 23 de la Ley 7/2007 dispone:

«Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.»

17. El artículo 25 de la Ley 7/2007 regula las retribuciones de los funcionarios interinos del siguiente modo:

«1. Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.

2. Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.»

18. El apartado 4 del artículo 26 de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 (BOE nº 156, de 30 de junio de 2012), establece lo siguiente:

«El personal eventual percibirá las retribuciones por sueldo y pagas extraordinarias correspondientes al grupo o subgrupo de clasificación al que el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas asimile sus funciones y las retribuciones complementarias que correspondan al puesto de trabajo, reservado a personal eventual, que desempeñe [...].

Los funcionarios de carrera que, en situación de activo o de servicios especiales, ocupen puestos de trabajo reservados a personal eventual percibirán las retribuciones básicas correspondientes a su grupo o subgrupo de clasificación, incluidos trienios, en su caso, y las retribuciones complementarias que correspondan al puesto de trabajo que desempeñen.»

19. La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (BOE nº 185, de 3 de agosto de 1984), incluye un artículo 20, titulado «Provisión de puestos de trabajo». Los apartados 2 y 3 de este artículo disponen:

«2. El Gobierno, y en el ámbito de sus competencias los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas y el Pleno de las Corporaciones Locales, determinarán el número de puestos con sus características y retribuciones, reservados a personal eventual, siempre dentro de los créditos presupuestarios consignados al efecto.

El personal eventual sólo ejercerá funciones expresamente calificadas de confianza o asesoramiento especial y su nombramiento y cese, que serán libres, corresponden exclusivamente a los Ministros y a los Secretarios de Estado, y, en su caso, a los Consejeros de Gobierno de las Comunidades Autónomas y a los Presidentes de las Corporaciones Locales. El personal eventual cesará automáticamente cuando cese la autoridad a la que preste su función de confianza o asesoramiento.

3. En ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o la promoción interna.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

20. La demandante en el litigio principal presta servicios desde el 1 de marzo de 1996 en el Consejo de Estado como personal eventual y ejerce las funciones de jefe de la Secretaría de un consejero permanente.

21. En el período comprendido entre el 4 de julio de 1980 y el 1 de marzo de 1996, también prestó servicios como personal eventual en el Tribunal Constitucional y en el Consejo Económico y Social.

22. El 25 de enero de 2012, la Sra. Regojo Dans presentó un escrito en el Registro del Consejo de Estado por el que solicitó, por un lado, que se reconociese su derecho a percibir trienios por los servicios prestados en diferentes Administraciones Públicas desde 1980 y, por otro, que se le abonase el importe de éstos correspondiente a los últimos cuatro años.

23. Mediante resolución de 24 de julio de 2012, el Presidente del Consejo de Estado desestimó su solicitud.

24. En consecuencia, la demandante en el litigio principal interpuso un recurso de anulación de esta resolución ante el tribunal remitente, debido a que no era conforme con el Derecho de la Unión y, en particular, con la cláusula 4 del Acuerdo marco.

25. Dicho tribunal señala que la Ley 7/2007 no prevé el abono al personal eventual de estos complementos salariales por antigüedad, contrariamente a lo previsto para los funcionarios de carrera o los funcionarios interinos. Observa que, con arreglo a la Ley 2/2012, los funcionarios de carrera en situación de servicios especiales que ocupen puestos de trabajo reservados a personal eventual percibirán las retribuciones básicas correspondientes a su Grupo de origen, incluidos los trienios.

26. De los autos en poder del Tribunal de Justicia se desprende que, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa al personal eventual, los puestos de esta naturaleza son excepcionales y se circunscriben a funciones «de confianza y asesoramiento especial». En consecuencia, ese tribunal considera que deben quedar vedados al mencionado personal los cometidos profesionales de colaboración que se proyecten en las funciones normales de la Administración, bien en las externas de prestación de servicios a la Administración, bien en las internas de pura organización administrativa. Sostiene así que estos cometidos profesionales, por la directa conexión que tienen con los principios constitucionales de objetividad y eficacia administrativa, deben ser asignados únicamente a los empleados públicos seleccionados bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

27. Habida cuenta de esta jurisprudencia, pero también del vínculo particular que une a la Administración y al personal eventual, basado en el asesoramiento especial y la confianza, el tribunal remitente se pregunta, por un lado, si este personal puede compararse a los trabajadores con contrato de duración indefinida, en el sentido de la

cláusula 3 del Acuerdo marco. Por otro lado, se pregunta si procede limitar el recurso al personal eventual a los casos en que su necesidad esté claramente justificada, para evitar abusos y establecer retribuciones que guarden un equilibrio con las dispuestas para otros puestos del Sector Público con cometidos de similar contenido profesional.

28. En estas circunstancias, el Tribunal Supremo decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Están comprendidos dentro de la definición de "trabajador con contrato de duración determinada", contenida en el punto 1 de la cláusula 3 del Acuerdo marco [...], el "personal eventual" regulado actualmente en el artículo 12 de la [Ley 7/2007] [...] y el "personal eventual" regulado con anterioridad en el artículo 20.2 de la Ley 30/1984 [...]?»

2) ¿Es aplicable a ese «personal eventual» el principio de no discriminación de la cláusula 4[, apartado] 4 del [Acuerdo marco [...]] a los efectos de que le sean reconocidas y pagadas las percepciones retributivas que por el concepto de antigüedad son abonadas a funcionarios de carrera, personal laboral indefinido, funcionarios interinos y personal laboral con contratos de duración temporal?

3) ¿Resulta encuadrable, dentro de las razones objetivas que invoca esa cláusula 4 para justificar un trato diferente, el régimen de nombramiento y cese libre, fundado en razones de confianza, aplicable a ese "personal eventual" en las dos leyes españolas que antes se han mencionado?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

29. Mediante su primera cuestión prejudicial, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a un trabajador como la demandante en el litigio principal.

30. Como se desprende del propio tenor de la cláusula 2, apartado 1, del Acuerdo marco, el ámbito de aplicación personal de éste se ha definido con amplitud, pues en él se incluyen con carácter general «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» (véanse las sentencias Adeneler y otros, C-212/04, EU:C:2006:443, apartado 56, y Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 28 y jurisprudencia citada).

31. Además, la definición a efectos del Acuerdo marco del concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», formulada en la cláusula 3, apartado 1, de dicho Acuerdo, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajan, y ello independientemente de la calificación de su contrato en Derecho interno (sentencia Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 29 y jurisprudencia citada).

32. Habida cuenta de la importancia de los principios de igualdad de trato y de no discriminación, que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión, a las disposiciones previstas por la Directiva 1999/70 y el Acuerdo marco a efectos de garantizar que los trabajadores con un contrato de duración determinada disfruten de las mismas ventajas que los trabajadores por tiempo indefinido comparables, salvo que esté justificado un trato diferenciado por razones objetivas, debe reconocérseles un alcance general, dado que constituyen normas de Derecho social de la Unión de especial importancia de las que debe disfrutar todo trabajador, al ser disposiciones protectoras mínimas (sentencia Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 27).

33. En consecuencia, la Directiva 1999/79 y el Acuerdo marco se aplican a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas en el marco de una relación laboral de duración determinada que los vincule a su empleador (sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 28, y Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU:C:2014:2044, apartado 29 y jurisprudencia citada).

34. Debe señalarse que el mero hecho de que se califique a un trabajador de eventual en virtud del Derecho nacional o de que su contrato de trabajo presente algunos aspectos particulares, como en el litigio principal, su carácter temporal, su nombramiento o cese libres o el que se considere que dicho trabajador desempeña funciones de confianza y de asesoramiento especial, carece de relevancia a este respecto, so pena de desvirtuar gravemente la eficacia de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco y su aplicación uniforme en los

Estados miembros, al reservar a éstos la posibilidad de excluir a su arbitrio a determinadas categorías de personas del beneficio de la protección requerida por estos instrumentos de la Unión (véase, por analogía, la sentencia Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 29).

35. Se desprende del tenor de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco que un contrato de trabajo o una relación laboral de duración determinada se caracterizan por el hecho de que el final de dicho contrato de trabajo o de dicha 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». De este modo, debe considerarse que un contrato o una relación de servicio, como la controvertida en el litigio principal, que finaliza automáticamente cuando se produzca el cese de la autoridad para la que se desempeñen las funciones, tiene un plazo cuyo final lo determina «la producción de un hecho o acontecimiento determinado», en el sentido de dicha cláusula 3, apartado 1.

36. Por consiguiente, un trabajador que se encuentre en tal situación está incluido en el ámbito de aplicación de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco.

37. En consecuencia, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a un trabajador como la demandante en el litigio principal.

Sobre las cuestiones prejudiciales segunda y tercera

38. Mediante sus cuestiones prejudiciales segunda y tercera, que deben analizarse conjuntamente, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye, sin justificación alguna por razones objetivas, al personal eventual del derecho a percibir los trienios reconocidos, en particular, a los funcionarios de carrera.

39. Como se desprende de su propio tenor, estas cuestiones no tienen por objeto la interpretación de la cláusula 5, del acuerdo marco, cuya finalidad específica es prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada (sentencia Deutsche Lufthansa, C-109/09, EU:C:2011:129, apartado 32).

40. A tenor de la cláusula 1, letra a), del Acuerdo marco, uno de sus objetos es mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación. De igual modo, el párrafo tercero del preámbulo del Acuerdo marco precisa que éste «ilustra la voluntad de los interlocutores sociales de establecer un marco general para garantizar la igualdad de trato a los trabajadores con un contrato de duración determinada, protegiéndolos contra la discriminación». El decimocuarto considerando de la Directiva 1999/70 indica al efecto que el objetivo del Acuerdo marco consiste, en particular, en mejorar la calidad del trabajo de duración determinada estableciendo condiciones mínimas que garanticen la aplicación del principio de no discriminación (véanse las sentencias Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 47, y Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 22, y los autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 29, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 34).

41. El Acuerdo marco, y en particular su cláusula 4, tiene por objeto la aplicación de dicho principio a los trabajadores con un contrato de duración determinada con la finalidad de impedir que una relación laboral de esta naturaleza sea utilizada por un empleador para privar a dichos trabajadores de derechos reconocidos a los trabajadores con contrato de duración indefinida (sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 37; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 48, y Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 23, y autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 30, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 35).

42. Habida cuenta de los objetivos que persigue el Acuerdo marco, recordados en los dos apartados anteriores de la presente sentencia, la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que expresa un principio de Derecho social de la Unión que no puede ser interpretado de manera restrictiva (véanse las sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 38; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 114; Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 49, y Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 24, y los autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 31, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 36).

43. En lo que atañe a los trienios, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que tales complementos salariales por antigüedad, reservados por el Derecho nacional únicamente al personal estatutario fijo de los servicios de salud, excluyendo al personal interino, a los profesores funcionarios de carrera de una Comunidad Autónoma, excluyendo a los profesores funcionarios interinos, y a los profesores contratados doctores de una Comunidad Autónoma, excluyendo a los profesores ayudantes doctores, están incluidos en el concepto de «condiciones de trabajo» a que se refiere la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (véanse, en este sentido, las sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 47 y 48, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartados 50 a 58, y los autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartados 32 a 34, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 37).

44. Ahora bien, puesto que se deduce de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a trienios, como los controvertidos en el litigio principal, que éstos son condiciones de trabajo, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, los trabajadores con contrato de duración determinada no pueden, sin que exista justificación objetiva alguna, ser tratados de manera menos favorable que los trabajadores fijos que se encuentran en una situación comparable (véanse, en este sentido, las sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 42 y 47; Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, apartado 126, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 53).

45. A este respecto, procede recordar que el concepto de «trabajador con contrato de duración indefinida comparable» se define en la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo marco como «un trabajador con un contrato o relación laboral de duración indefinida, 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».

46. Para apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco, en virtud de sus cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1, debe tenerse en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales (véanse, en este sentido, la sentencia Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 66, y los autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 37, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 43).

47. En el caso de autos, el Gobierno español observa que el personal eventual es una categoría profesional distinta del resto de categorías de empleados públicos establecidas en el Derecho español, respecto tanto de sus relaciones de servicio, sus cometidos o las funciones que desempeñan, como de los criterios de selección o su régimen retributivo. De este modo, según ese Gobierno, las diferencias de trato entre el personal eventual y el resto de empleados públicos nacionales no se reducen únicamente al complemento salarial por antigüedad controvertido en el litigio principal.

48. Por lo demás, dicho Gobierno pone de manifiesto que, a diferencia de los funcionarios de carrera, que se seleccionan, con arreglo al Derecho nacional, mediante procedimientos en los que se garantizan los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, al personal eventual se le nombra libremente para realizar funciones de confianza o asesoramiento especial con carácter temporal. Su cese es asimismo libre y tiene lugar con carácter automático cuando se produzca el de la autoridad a la que se preste esta función. Según el mencionado Gobierno, justifica este sistema de nombramiento y cese la particularidad del cometido profesional del personal eventual, basado en la confianza y desempeñado en el marco de un puesto de naturaleza política o análoga.

49. Sin embargo, como parece desprenderse del auto de remisión, el cometido profesional de la demandante en el litigio principal no consiste en el ejercicio de una función específica vinculada a la autoridad pública, sino más bien en el desempeño de tareas de colaboración relativas a actividades de naturaleza administrativa.

50. En todo caso, en estas circunstancias, incumbe al tribunal remitente pronunciarse sobre si, por lo que se refiere a la percepción de los trienios controvertidos en el litigio principal, los funcionarios de carrera y el personal eventual, con respecto al cual se alega una diferencia de trato relativa a las condiciones de trabajo, se hallan en una situación comparable (véanse, en este sentido, la sentencia Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 67, y los autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 39, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 44).

51. Si dicho tribunal aprecia que los cometidos profesionales de la demandante en el litigio principal en su condición de personal eventual en el Consejo de Estado no son idénticos o análogos a los de un funcionario de carrera en dicho órgano o en otros órganos donde prestó servicios en el pasado en la mencionada condición, de

ello se deduciría que la demandante en el litigio principal no se encuentra en una situación comparable a la de un funcionario de carrera.

52. Si, por el contrario, ese tribunal considera que la demandante en el litigio principal ha desempeñado, como personal eventual, cometidos idénticos o análogos a los desempeñados por un funcionario de carrera del Consejo de Estado o de un órgano similar, el único elemento que podría diferenciar su situación de la de un funcionario de carrera sería la naturaleza temporal de la relación de servicio que la vinculaba a su empleador durante la prestación de sus períodos de servicio como personal eventual.

53. En tal caso, la demandante se encontraría en una situación comparable a la de ese funcionario de carrera y procedería comprobar si existe una razón objetiva que justifique la diferencia de trato entre ambos trabajadores, que se deriva en el caso de autos de la negativa al reconocimiento de trienios en relación con el mencionado período de servicio de la demandante en el litigio principal.

54. Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, debe entenderse que el concepto de «razones objetivas», que figura en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que aquella esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo (sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 57, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 54, y autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 40, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 47).

55. El referido concepto requiere que la desigualdad de trato observada esté justificada 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 si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto. Tales elementos pueden tener su origen, en particular, en la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada y en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro (véanse las sentencias Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartados 53 y 58, y Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 55, y los autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 41, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 48).

56. En cambio, la referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco (sentencia Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 56, y autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 42, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 49).

57. En efecto, una diferencia de trato por lo que se refiere a las condiciones de trabajo entre trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada y trabajadores fijos no puede justificarse por un criterio que se refiere a la duración misma de la relación laboral de manera general y abstracta. Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo marco. En lugar de mejorar la calidad del trabajo con contrato de duración determinada y promover la igualdad de trato buscada tanto por la Directiva 1999/70 como por el Acuerdo marco, el recurso a tal criterio equivaldría a perpetuar el mantenimiento de una situación desfavorable para los trabajadores con contrato de duración determinada (véanse las sentencias Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres, C-444/09 y C-456/09, EU:C:2010:819, apartado 57, y Nierodzik, C-38/13, EU:C:2014:152, apartado 38, y los autos Montoya Medina, C-273/10, EU:C:2011:167, apartado 43, y Lorenzo Martínez, C-556/11, EU:C:2012:67, apartado 50).

58. El Gobierno español alega que la diferencia de trato controvertida en el litigio principal entre los funcionarios de carrera y el personal eventual está justificada por la existencia de tales razones objetivas. A este respecto subraya, en primer lugar, que al personal eventual se le nombra para desempeñar funciones con carácter temporal. Afirma que la naturaleza particular de las tareas y la especificidad de la función del personal eventual, que consiste en una función de confianza o de asesoramiento especial, no pueden asimilarse a funciones que encarnen tareas de carácter permanente dentro de la organización administrativa. En segundo lugar, sostiene que el nombramiento y el cese de este personal son libres, en el sentido de que el empleador no está sometido a formalidad alguna en la materia. En tercer lugar, aduce que los puestos reservados a personal eventual tienen carácter excepcional y las personas nombradas en esta condición no prestan servicios de larga duración. Por último, en cuarto lugar, asevera que, toda vez que los trienios controvertidos en el litigio principal son un premio

concedido al personal que presta servicios de manera continuada en la Administración y que desempeña en ella cometidos puramente administrativos, sería contradictorio concedérselo al personal eventual, que no responde a estas características.

59. A este respecto, debe señalarse, por un lado, que, aunque incumbe, en principio, al tribunal remitente apreciar si estas alegaciones constituyen razones objetivas, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, habida cuenta de la jurisprudencia recordada en los apartados 54 a 57 de la presente sentencia la naturaleza no permanente de la relación de servicio del personal eventual no puede considerarse en ningún caso tal razón.

60. Por otro lado, si bien determinadas diferencias relativas al nombramiento de los funcionarios de carrera, a las cualificaciones requeridas y a la naturaleza de las funciones cuya responsabilidad deben asumir pueden, en principio, justificar una diferencia de trato en cuanto a sus condiciones de trabajo (véase, por analogía, la sentencia (Rosado Santana, C-177/10, EU:C:2011:557, apartado 78), éste no parece ser el caso en el litigio principal.

61. En efecto, se desprende del propio tenor del artículo 26, apartado 4, párrafo segundo, de la Ley 2/2012 que los funcionarios de carrera que, en situación de activo o de servicios especiales, ocupen puestos de trabajo reservados a personal eventual percibirán los trienios controvertidos en el litigio principal. El que los funcionarios de carrera puedan tener derecho a esos complementos salariales incluso durante el tiempo en que ejerzan los cometidos que corresponden al personal eventual contradice la alegación según la cual la naturaleza particular de las funciones de confianza o de asesoramiento especial que desempeña el personal eventual diferencia a estos dos tipos de personal y justifica una diferencia de trato entre ellos en lo que atañe al abono de dichos complementos salariales.

62. Habida cuenta de las consideraciones precedentes, procede responder a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera planteadas que la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye, sin justificación alguna por razones objetivas, al personal eventual del derecho a percibir los trienios concedidos, en particular, a los funcionarios de carrera, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento salarial, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables, lo que corresponde verificar al tribunal remitente.

Costas

63. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Tercera) declara:

1) El concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», en el sentido de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco 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, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a un trabajador como la demandante en el litigio principal.

2) La cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye, sin justificación alguna por razones objetivas, al personal eventual del derecho a percibir los trienios concedidos, en particular, a los funcionarios de carrera, cuando, en relación con la percepción de dicho complemento salarial, ambas categorías de trabajadores se hallan en situaciones comparables, lo que corresponde verificar al tribunal remitente.

Firmas

* Lengua de procedimiento: español.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.