

## ¿ES LEGÍTIMO EXCLUIR DE LA PERCEPCIÓN DE TRIENIOS AL PERSONAL EVENTUAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS?

Comentario a la [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de julio de 2015, asunto C-177/14](#)

**Miguel Ángel Gómez Salado**

*Becario Investigador. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga*

### 1. MARCO LEGAL

Desde un punto de vista metodológico, resulta imprescindible comenzar abordando, si quiera sea de forma concisa, el concepto de «personal eventual» como una categoría de personal no permanente y nombrado libremente que ocupa un lugar de trabajo considerado de confianza o de asesoramiento no reservado a funcionarios. Es de notar que este personal nunca ha estado correctamente configurado en el marco jurídico español, pues no debería ser la legislación que rige la función pública la que lo regule, sino la propia del Gobierno y de la Administración. Salta a la vista que el personal eventual es una figura que está de moda, un fenómeno que ha sido y está siendo objeto de un apreciable debate y discusión, fundamentalmente en los últimos tiempos. Por su parte, la sentencia que se comenta se centra en la interpretación de las cláusulas 3.1 y 4.4 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, de 28 de junio de 1999](#).

Procede señalar que la [Ley 7/2007, de 12 de abril](#), del Estatuto Básico del Empleado Público, excluye, sin justificación alguna por razones objetivas, a quienes prestan servicios como «personal eventual» del derecho a percibir los «trienios». En cambio, sí que perciben este concepto retributivo los funcionarios de carrera y otro personal público que desempeña sus servicios con carácter temporal (véase el caso de los funcionarios interinos o el de los funcionarios de carrera que ocupan temporalmente puestos de trabajo reservados al personal eventual), de tal forma que podría constituir una diferencia de trato incompatible con el principio de no discriminación.

Hasta la fecha, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea no se había pronunciado sobre si estos trabajadores tienen derecho o no a la percepción de trienios, lo que suscitaba enfrentadas opiniones. Aquí reside, a mi entender, la principal novedad de esta doctrina judicial, pues en ella, sin duda, el Alto Tribunal europeo se pronuncia por vez primera acerca de esta materia.

## 2. EL CASO: SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

Los hechos básicos que motivan la sentencia que se comenta, por desgracia, más frecuentes de lo que se pudiera pensar, son los siguientes. La demandante, la señora Regojo Dans, presta sus servicios como personal eventual en el Consejo de Estado de España, donde desempeña desde 1996 funciones de Jefatura de la Secretaría de un Consejero Permanente. Previamente, prestó servicios, también como personal eventual, durante aproximadamente 16 años en el Tribunal Constitucional, y durante unos meses en el Consejo Económico y Social, como contratada laboral.

Con base en estos hechos, en enero de 2012, la trabajadora solicita al Consejo de Estado que se reconociese su derecho a percibir trienios por los 31 años y medio en los que había prestado servicios como empleada pública y que se le abonase el importe correspondiente a los últimos 4 años, aunque el citado organismo desestimó su solicitud. Ante esta decisión, la actora recurrió ante la Sala de lo Contencioso–Administrativo del Tribunal Supremo, alegando que la decisión era discriminatoria al implicar una diferencia de trato frente al resto de los empleados públicos y que, por tanto, era incompatible con el Derecho europeo y, en particular, con la cláusula 4 del [Acuerdo Marco](#).

En tales circunstancias, el Tribunal Supremo *a quo* decide suspender el procedimiento y, sobre la base de argumentos semejantes, opta por elevar al Tribunal de Justicia de la Unión Europea varias cuestiones prejudiciales con arreglo al artículo 267 del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#), mediante resolución de 31 de enero de 2014, recibida en el Tribunal de Justicia el 10 de abril de 2014. En primer término, se plantea al Alto Tribunal si el personal eventual debe considerarse comprendido bajo el rótulo de «trabajador con contrato de duración determinada». En consecuencia, también se cuestiona si al personal a que nos referimos se le aplica la [Directiva 1999/70/CE](#), así como el principio de no discriminación contenido en la cláusula 4 del [Acuerdo Marco](#). Por último, y no por ello menos importante, se plantea al Tribunal si las leyes españolas, por cuanto se refieren al régimen de nombramiento y cese libre, fundado en razones de confianza, aplicable al «personal eventual», pueden justificar un trato diferente.

## 3. DOCTRINA SENTADA: FUNDAMENTOS DEL RAZONAMIENTO JURÍDICO

La [STJUE de 9 de julio de 2015](#) considera que no es ajustado a Derecho el hecho de que se excluya al personal eventual de las distintas Administraciones públicas del derecho a percibir los trienios que se conceden, entre otros, a los funcionarios de carrera, siempre que ambas categorías de trabajadores se hallen en situaciones comparables en relación con la percepción de dicho complemento salarial, en este caso concreto, por cuanto constituye una diferencia de trato frente al resto de los empleados públicos. Para ello, el Tribunal analiza tres cuestiones concretas.

La primera de las cuestiones se centra en si el denominado personal eventual está o no incluido en la noción de «trabajador con contrato de duración determinada» que aparece reflejada en el [Acuerdo Marco](#). La respuesta del Tribunal de Justicia es categórica: el ámbito de aplicación del [Acuerdo](#) se ha definido con gran amplitud, aplicándose por tanto también al personal que ejerce funciones públicas. Y ello porque, según determina la sentencia, un contrato o una relación de servicio, como el de la actora, que finaliza automáticamente cuando se produzca el cese de la autoridad para la que se desempeñen las funciones, tiene un plazo cuyo término viene determinado por «la producción de un hecho o acontecimiento determinado», en el sentido que establece la cláusula 3, apartado 1, del [Acuerdo Marco](#). Por lo tanto, un trabajador que se encuentre en esa situación ostenta la condición de trabajador con contrato de duración determinada.

Las cuestiones segunda y tercera que se plantean tienen que ver con la aplicación del principio de no discriminación al personal eventual en lo que se refiere a las percepciones económicas derivadas de los trienios y, también, sobre si se puede justificar ese trato discriminatorio (no abonar los trienios) en «razones objetivas», tal como establece la cláusula 4.4 del [Acuerdo Marco](#). Para resolver estas cuestiones el Alto Tribunal europeo afirma que el principio de no discriminación es un principio de Derecho Social de la Unión Europea que no puede ser aplicado de manera restrictiva y, además, persiste en que ya se ha pronunciado en otras ocasiones sobre el reconocimiento de tal derecho al personal funcionario interino o contratado por las Administraciones públicas. La diferencia, en este caso, es que se trata de personal eventual, de carácter excepcional, cuya naturaleza es intrínsecamente temporal y basada en relaciones de confianza, pero concluye que el hecho de calificar a un trabajador como eventual resulta indiferente, pues lo relevante es si las funciones asignadas a ese «personal de confianza y asesoramiento especial» son similares o análogas en muchos casos a las atribuidas al funcionario de carrera.

Consecuentemente, y a la vista de las anteriores consideraciones, reconoce la sentencia que es aplicable al personal eventual el [Acuerdo Marco](#) citado, siempre que las actividades que desempeñe sean similares o análogas a las de los funcionarios de carrera, y, por ende, también es aplicable el principio de no discriminación allí recogido en esta materia objeto de litigio. Ahora bien, la determinación de si las funciones que se desarrollan en ese puesto de trabajo son comparables o análogas a las del personal funcionario o si existen, en su caso, razones objetivas que justifiquen la excepción a la aplicabilidad de ese principio de no discriminación, debe ser objeto de análisis del Tribunal Supremo o de los jueces y tribunales competentes en cada supuesto.

#### 4. TRASCENDENCIA PRÁCTICA DE LA SENTENCIA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN COMO JURISPRUDENCIA

No causa ningún asombro la trascendencia mediática alcanzada por esta decisión judicial, que ofrece una solución que bien puede considerarse de sentido común, previsible por su elevada o alta razonabilidad. La solidez de esta doctrina judicial es innegable y, por cuanto afianza la decisión tomada en el sentido de dotar de una extraordinaria fuerza expansiva a favor del perso-

nal eventual, la convierte en una sólida orientación jurisprudencial para evitar la perpetuación de desigualdades en materia de condiciones de empleo entre el personal eventual y los funcionarios de carrera y otro personal público que desempeña sus servicios con carácter temporal. Por tanto, es un claro aviso a navegantes, ya que podría abrir una cadena de reclamaciones ante las Administraciones públicas que, caso de no ser atendidas, acabarían en los tribunales de justicia.

A mi juicio, una correcta comprensión de esta jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea debería llevar a revisar la legislación española que sigue manteniendo la diferencia jurídica entre los mencionados trabajadores, pues el [Acuerdo Marco](#) se opone a una norma nacional, como la [Ley 7/2007, de 12 de abril](#), del Estatuto Básico del Empleado Público. Por último, la consolidación futura de la doctrina contenida en esta sentencia no parece que ofrezca dudas dada su coherencia con la época histórica que vivimos.