



INFORME DE LA CONSULTORA ACONSELA S.L.

Fecha:	18 de julio de 2016	Nº de páginas:	7
Solicitante:	Associació Valenciana de Tècnics de Personal de L'Administració Local (AVTPAL)		
Materia:	Recursos Humanos.		
Asunto:	Reconocimiento y pago de trienios al personal eventual		

La Associació Valenciana de Tècnics de Personal de L'Administració Local (AVTPAL), requiere dictamen de ACONSELA sobre el reconocimiento y pago de trienios al personal eventual teniendo en consideración la jurisprudencia de referencia:

- STS de 21 de enero de 2016, recurso 526/2012 que entiende que, para determinar si el personal con contratación eventual tiene derecho a la percepción de trienios, debe considerarse si se encuentra en situación comparable al funcionario de carrera, atendiendo a las particularidades de cada caso y al cometido profesional del puesto.
- STJUE de 9 de julio de 2015 del (asunto C-177/14) que, de forma abreviada, manifestó que el concepto “trabajador con contrato de duración determinada” previsto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 es aplicable al personal eventual

El TS debe valorar si existe la analogía expuesta con anterioridad y, por tanto, acceder a la percepción de los trienios propios del personal eventual aunque no significa que cualquier puesto desempeñado por un empleado eventual se encuentre, indefectiblemente, en una situación comparable a la de los funcionarios de carrera, por lo que será imprescindible atender a las especialidades de cada caso y, fundamentalmente, a la tarea profesional concreta del puesto de que se trate.

Por consiguiente, en consonancia a los pronunciamientos judiciales expuestos, se plantean las siguientes cuestiones:



- ¿Cabría la aplicación de dichas sentencias a la solicitud de abono de trienios planteada por el personal eventual del Ayuntamiento?
- En caso afirmativo, ¿habría que acudir al contenido del puesto de trabajo, como indica es su sentencia el TS?
- En caso de no tener especificadas sus funciones, ¿cómo determinar las mismas?
- ¿Cabría reconocer esos trienios y su pago con carácter retroactivo?

En atención a todo lo anteriormente expuesto se remite el presente

INFORME

El asunto nuclear de la cuestión que se plantea, tanto ante el TJUE como ante el TS respecto a la situación del personal eventual para considerar si le es aplicable o no lo dispuesto por la Directiva 1999/70/CE y su anexo son dos aspectos:

- 1º. Conocer si se pueden encuadrar o no dentro del concepto de “trabajador de duración determinada”.

Tanto la Sentencia del TJUE de fecha 9 julio 2015 como la STS 21 enero 2016 (Sección 7ª, rec 526/2012), entienden de forma indubitada que el personal eventual regulado en la legislación española es encuadrable en el concepto de "*trabajador de duración determinada*", tal y como la define el punto 1 de la cláusula 3 del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada incluido como anexo en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio. En consecuencia, también le es aplicable la cláusula 4 del Acuerdo marco que contiene el principio de no discriminación.

- 2º. En caso de aceptarse el encuadramiento, determinar su analogía de la situación en que se encuentra el personal eventual con la del funcionario o personal laboral.



El TS manifiesta que *“el presupuesto para aplicar el principio de no discriminación es que el personal eventual y los funcionarios de carrera o personal laboral, se encuentren en una situación comparable”*. La STJUE de 9 julio 2015 (apartado 46), indica que *“los factores para apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo común o similar (si se encuentran en una situación comparable) son un conjunto del que forman parte la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales”*.

Como dice la STS citando a la STJUE: *“Si se aprecia que los cometidos profesionales NO son idénticos o análogos, habrá de deducirse que el personal eventual no se halla en una situación comparable con los funcionarios de carrera; y si se aprecia que SÍ lo son el único elemento que podría diferenciar a dicho personal sería la naturaleza temporal de su relación de servicios (apartados 51 y 52).”*

Por consiguiente, la STJUE deja a la sala del TS la determinación y el TS señala que las diferencias existentes entre el personal eventual y el funcionario de carrera en lo relativo al régimen de nombramiento, cualificaciones requeridas y naturaleza de funciones, en principio pueden justificar una diferencia de trato en cuanto a las condiciones de trabajo, pero no parece que esas diferencias sean las que justifiquen la exclusión de trienios del personal eventual.

Indica el Fundamento Jurídico 8º, punto 2 de la STS: *“(i) que la situación comparable que determina la aplicación del principio de no discriminación será de apreciar cuando tengan una sustancial identidad las tareas que constituyan el contenido del cometido profesional de los dos trabajadores (el temporal y el indefinido) que sean objeto de contraste; y (ii) y que esa identidad sustancial deberá ser apreciada en el personal público eventual con el mismo criterio con el que lo sería tratándose de trabajadores privados temporales”*.

Se añade en el Fundamento Jurídico 8º, punto 5 de la STS: *“la nota de confianza, como ha señalado la propia sentencia del TJUE, no es válida para encarnar de manera autónoma una razón objetiva que justifique la diferencia de trato que representa la exclusión del complemento retributivo que son los trienios; y no lo es desde el momento*

que esa misma nota de confianza concurre en los funcionarios de carrera que desempeñan puestos correspondientes a personal eventual y, a pesar de ello, no son privados de tales trienios”.

Por tanto, sin ánimo de generalización, hemos de analizar en cada caso el cometido profesional del puesto de que se trate, atendiendo como elemento esencial a **si el personal eventual realiza un trabajo idéntico o similar al de los funcionarios**, y no a la confianza.

Hay que recordar que el art. 90 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local se refiere a la necesidad de que se incluyan en la Plantilla y en la RPT todos los puestos de trabajo de la organización, funcionarios, personal laboral y personal eventual:

“1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

../..

2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.”

La Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en adelante LOGFP, también se refiere expresamente a la inclusión de los puestos de eventuales en la RPT, en su art. 42 y a la clasificación y funciones de estos puestos en los arts. 36 y 39:

Art. 42.1: *“1. La relación de puestos de trabajo es pública y ha de incluir todos los puestos de trabajo de naturaleza funcionarial, laboral y eventual existentes.”*



Art. 36: *“Los puestos de trabajo, según las funciones asignadas, se clasificarán exclusivamente como puestos de naturaleza funcionarial, laboral o eventual, sin que, en ningún caso, pueda atribuirse en la clasificación más de una naturaleza jurídica.”*

Art. 39: *“La clasificación de puestos de trabajo de naturaleza eventual contendrá el número de puesto, su denominación, naturaleza y la conselleria u organismo de pertenencia, así como las funciones y las retribuciones que le correspondan de conformidad con lo previsto en el art. 19.”*

Respecto a las funciones del personal eventual o de confianza y su clara diferenciación respecto al personal funcionario, ya se manifestaba el Informe Comisión de Expertos para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público: *“El nombramiento de personal eventual debe quedar reducido a las funciones que exigen una estricta relación de confianza política, y no debe extenderse a la realización de actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico ni el desempeño de puestos de trabajo estructurales o permanentes”*.

En conclusión, deberían estar incluidos en la RPT los puestos eventuales o de confianza, atribuyéndoles unas funciones, determinando su clasificación, los requisitos de titulación o cualquier otro para su desempeño y su valoración y debiendo aplicar las referidas sentencias a la solicitud de abono de trienios planteada por el personal eventual, en el caso de que se trate de una situación comparable, por aplicación del principio de no discriminación, cuando tengan una sustancial identidad las tareas que constituyan el contenido del cometido profesional de los puestos eventual y funcionarial o laboral comparados.

Por último, y respecto a la retroactividad o no en el pago de los trienios, para el caso de que se hayan considerado situaciones comparables la del personal eventual y otro funcionario o laboral y, conforme a la jurisprudencia indicada, se plantea si el pago sería sólo desde la fecha de la solicitud o con carácter retroactivo. De acuerdo con la jurisprudencia existente, los trienios se deben abonar, con carácter retroactivo, desde la fecha en que se hubieran devengado por el cumplimiento de los requisitos necesarios para

ello, salvo que hubieran prescrito al haber transcurrido el plazo de cuatro años de prescripción de la Ley General Presupuestaria.

El devengo de los trienios se produce de oficio conforme se vayan perfeccionado, sin necesidad de petición o actuación alguna por parte del afectado como así lo señala la STSJ Castilla La Mancha de 28 de noviembre de 2014:

"Si este personal es plenamente funcional y se rige por las normas del derecho administrativo, el único límite aplicable a la petición, junto al de la fecha de la consolidación del trienio, resulta ser el de cuatro años de prescripción regulado en la Ley General Presupuestaria. Dado que el trienio se había consolidado el 12 de septiembre de 2009 y la petición se realiza el 1 de marzo de 2012, es obvio que ningún atraso había prescrito y que tiene derecho al cobro desde la consolidación, y ello, aun en el mejor caso para la Administración de que se considerase que la petición de 7 de julio de 2009 no respondida no surtió efectos y que el reconocimiento de trienios en servicios para la misma Administración no deba ser reconocida automáticamente y de oficio, cosas ambas visto más que discutibles."

El plazo de prescripción de cuatro años, establecido en el art. 25.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria:

"1. Salvo lo establecido por leyes especiales, prescribirán a los cuatro años:

a) El derecho al reconocimiento o liquidación por la Hacienda Pública estatal de toda obligación que no se hubiese solicitado con la presentación de los documentos justificativos. El plazo se contará desde la fecha en que se concluyó el servicio o la prestación determinante de la obligación o desde el día en que el derecho pudo ejercitarse.

b) El derecho a exigir el pago de las obligaciones ya reconocidas o liquidadas, si no fuese reclamado por los acreedores legítimos o sus derechohabientes. El plazo se contará desde la fecha de notificación, del reconocimiento o liquidación de la respectiva obligación."



En definitiva, por todo lo anteriormente expuesto, cabe destacar las siguientes **CONCLUSIONES:**

- 1º. Se deben aplicar las sentencias citadas (STS 21 de enero de 2016 y STJUE 9 de Julio de 2015) a la solicitud de abono de trienios planteada por el personal eventual, atendiendo al contenido y funciones de esos puestos, en el caso de que se trate de una situación comparable, que determina la aplicación del principio de no discriminación, cuando tengan una sustancial identidad las tareas que constituyan el contenido del cometido profesional de los puestos eventual y funcionario o laboral comparados.
- 2º. Si se consideraran comparables las situaciones del personal eventual y otro funcionario o laboral, conforme con la jurisprudencia señalada, habrá que reconocer el derecho al cobro de los trienios, debiéndose abonar, con carácter retroactivo, desde la fecha en que se hubieran devengado por el cumplimiento de los requisitos necesarios para ello, salvo que hubieran prescrito al haber transcurrido el plazo de cuatro años de prescripción de la Ley General Presupuestaria.
- 3º. Los puestos de personal eventual o de confianza deben incluirse en la RPT atribuyéndoles unas funciones concretas y específicas, al igual que ocurre con los funcionarios y personal laboral.

Tal es nuestro criterio que sometemos, como siempre, a opiniones mejor fundamentadas en derecho

Fdo. Federico Estardid Colom
Director de ACONSELA - Ldo. en Derecho
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales
EQUIPO DE GESTION DE ACONSELA