

**BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)**

ASUNTO: Reconocimiento de trienios del personal eventual.

MATERIA: Retribuciones.

FECHA: 28/06/2021

Nº: 15_1

CONSULTA:

Se formula una consulta en relación a la posibilidad de percibir trienios en el caso de empleados que prestan servicios como personal eventual, y que tendrían devengados desde que vienen ocupando dichos puestos de trabajo como personal eventual.

Especial mención a las Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 21 de enero de 2016 y del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de diciembre de 2020 sobre esta materia.

RESPUESTA:

En primer lugar, es necesario puntualizar que no se indica si el personal eventual referido tiene la condición de funcionario de carrera o no así como, en caso de que así lo fuera, en qué situación administrativa se encuentran.

En primer lugar, procede examinar el régimen jurídico del personal eventual, a tenor de la definición que realiza el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, según el cual, *"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"*. Asimismo, *"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"*.

ADVERTENCIA: EL PRESENTE DOCUMENTO TIENE CARÁCTER MERAMENTE INFORMATIVO Y, EN CONSECUENCIA, NO POSEE CARÁCTER DE CRITERIO VINCULANTE NI GENERA DERECHOS NI EXPECTATIVAS DE DERECHO, NI GUARDA VINCULACIÓN FORMAL ALGUNA CON EL TIPO DE PROCEDIMIENTO AL QUE SE REFIERA.

**BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)**

En relación con las retribuciones del personal eventual, el artículo 22 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, dispone lo siguiente:

"Cuatro. El personal eventual percibirá las retribuciones por sueldo y pagas extraordinarias correspondientes al grupo o subgrupo de clasificación al que el Ministerio de Política Territorial y Función Pública asimile sus funciones y las retribuciones complementarias que correspondan al puesto de trabajo, reservado a personal eventual, que desempeñe, siendo de aplicación a este colectivo lo dispuesto en el párrafo B) del apartado uno de este artículo.

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."

De este modo, ha venido a establecerse un sistema retributivo específico para el personal eventual, que si bien se basa en el modelo previsto para el personal funcionario, introduce una serie de especificaciones para adaptarlo a la concreta naturaleza de este personal. Así, de la lectura del citado precepto se infiere que el legislador ha contemplado expresamente que el personal eventual perciba las retribuciones complementarias que correspondan al puesto de trabajo, determinando que por las funciones desempeñadas en puestos pertenecientes a la categoría de personal eventual únicamente corresponde el abono de trienios a los funcionarios de carrera.

En segundo lugar, en atención a la cuestión que se plantea en la consulta procede analizar, en primer término, el contenido de las Sentencias referidas en el apartado de Consulta.

BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)

Por un lado, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 11 de diciembre de 2020 en la que se indica se ha reconocido el derecho del personal eventual a percibir los trienios.

En relación a las Sentencias de los TSJ, no podemos concluir que las mismas no sean correctas desde el punto de vista jurídico pero un pronunciamiento aislado no crea doctrina que, conforme al artículo 1.6 del Código Civil será la que *“de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la Ley, la costumbre y los principios generales del derecho.”*

Por otro lado, el contenido de la sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2016, (Rec. 526/2012), en consonancia con lo dispuesto por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), en relación con su petición de decisión prejudicial, tramitada como asunto C-177/14, mediante sentencia de 9 de julio de 2015, en la que se resuelve lo siguiente:

«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 (EDL 1999/66412) 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».

Si bien tal pronunciamiento constituye una declaración judicial en el marco procedimental de la cuestión prejudicial promovida por el Tribunal Supremo, cuyos

**BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)**

efectos sólo vinculan con autoridad de cosa juzgada al juez que planteó la misma y a las partes del concreto litigio; ha de tenerse en cuenta, igualmente, la trascendencia que posee la jurisprudencia comunitaria para los distintos Estados miembros, incluso la generada en la resolución de cuestiones prejudiciales, que podría llegar a provocar, en la práctica, que los Estados miembros reexaminen su normativa interna vigente con objeto de comprobar si la misma se ajusta o no a tal decisión.

En este sentido, conviene examinar uno de los extremos esenciales de la Sentencia del TJUE objeto de análisis, en la que se manifiesta lo siguiente:

"(...) 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 (...).

(...) Para apreciar si determinados trabajadores ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo marco..., debe tenerse en cuenta un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales.

(...) 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 (...)".

A la luz de lo expuesto, han de confrontarse los fragmentos reproducidos con la esencial naturaleza de confianza que corresponde al personal eventual en la Administración española, una naturaleza radicalmente diversa de la del resto de empleados públicos, ya sean funcionarios o personal laboral.

BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)

Así, conforme determina el mencionado artículo 12 del TRLEBEP, *"el personal eventual es el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, sólo realiza funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento especial (...). 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. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna (...)"*.

Este personal realiza, por tanto, funciones de asesoramiento de "carácter político", como tradicionalmente se ha denominado, y su selección responde a criterios de amplísima discrecionalidad; no rigiendo para la misma los principios de mérito y capacidad, a diferencia de lo que sucede con el resto de empleados públicos. Por ende, el personal eventual, relacionado con la especial confianza que el Alto Cargo que los nombra deposita en él, adquiere unos caracteres socio-profesionales precisos y específicos en nuestro ordenamiento jurídico nacional y que justificarían para el legislador un trato, asimismo, nítidamente diferenciado.

En esta línea, la propia jurisprudencia del Tribunal Supremo mantiene que los puestos reservados al personal eventual son excepcionales y se circunscriben a *«funciones de confianza o asesoramiento especial que legalmente delimitan esta específica clase de personal público»*. En consecuencia, considera que deben quedar vedados a este personal los cometidos profesionales de colaboración que se proyecten en las funciones normales de la Administración, bien en las externas de prestación de servicios, bien en las internas de pura organización administrativa. Por todas ellas, sirva la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 25 de abril de 2008 (Rec. Casación nº 3010/2005), en la que se aborda con detalle la figura de los eventuales, en la que se deja clara su excepcionalidad y se recuerda su total exclusión de las actuaciones profesionales propias de los funcionarios, *"que por la directa conexión que tienen con los principios constitucionales de objetividad y eficacia administrativa, deben ser asignadas al personal público seleccionado bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad"*.

Cuestión distinta es la concerniente a la situación en la que pudiese concurrir un abuso de derecho o fraude de ley en la utilización de esta categoría, en supuestos en

**BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)**

los que del análisis de las funciones y tareas del personal eventual se desprendiera que no existe diferencia alguna respecto de los puestos de funcionarios de carrera o del personal laboral.

En este sentido, la propia sentencia del TJUE recoge que: *"En todo caso, 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 (...)".*

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".

Por su parte, la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de enero de 2016, en coincidencia con la declaración del TJUE, sostiene que el personal eventual que contempla nuestro ordenamiento jurídico se encuadra dentro del concepto de trabajador de duración determinada que contiene la normativa europea relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, y por tanto, le es aplicable igualmente el principio de no discriminación proclamado en la Cláusula 4 de ese Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/1970, en el concreto caso de los singulares servicios desempeñados por la demandante como personal eventual.

No obstante lo anterior y a la luz de la consulta planteada, cabe advertir que los efectos que despliega la sentencia que nos ocupa, se circunscriben a un supuesto específico, en el que se pone de manifiesto unas determinadas particularidades que diferencian el puesto de trabajo del personal eventual en cuestión.

En este aspecto, conviene resaltar lo dispuesto en el fundamento jurídico noveno de la sentencia del Tribunal Supremo, en el que se señala que: *"(...) la decisión que se*

**BOLETÍN DE CONSULTAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE
LA FUNCIÓN PÚBLICA (BODECO)**

adopta en esta sentencia está referida a los concretos puestos desempeñados por la recurrente como personal eventual y, por tanto, no significa que cualquier puesto desempeñado por personal eventual se halla necesariamente en una situación comparable a la de los funcionarios de carrera. Pues habrá que estarse a las singularidades de cada caso y, en especial, al específico cometido profesional del puesto de que se trate.”

De este modo, según recoge el fundamento jurídico décimo de la misma, el reconocimiento del derecho al trienio se produce en la esfera jurídica de la trabajadora, con el alcance concreto que se establece en el fallo, teniendo en consideración las circunstancias específicas del supuesto analizado y en los términos que resultan de lo razonado en la propia sentencia.

Sentado lo anterior cabe concluir que, a criterio de esta Subdirección General y con arreglo a la normativa vigente, se considera que no procedería el reconocimiento y consiguiente abono de trienios al personal eventual que no ostentase, asimismo, la condición de funcionario de carrera.