

COMENTARIO A LA SENTENCIA DICTADA POR LA SALA TERCERA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 9 DE JULIO DE 2015 (ASUNTO C-177/14) SOBRE LA APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA 1999/70/CE DE CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA AL PERSONAL EVENTUAL: TRIENIOS

Roberto Mayor Gómez

Letrado de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Fecha de finalización de trabajo: 30/08/2015

I. ANTECEDENTES

El supuesto de hecho sobre el que se pronuncia la sentencia judicial objeto del presente comentario, tiene por objeto una empleada pública española que no ostentaba la condición de funcionaria pública, Sra. Regojo Dans, la cual había prestados servicios como personal eventual en distintos órganos estatales (Consejo de Estado y Tribunal Constitucional), y durante unos meses como contratada laboral (Consejo Económico y Social).

En enero de 2012 la Sra. Regojo Dans solicitó al Consejo de Estado que se reconociese su derecho a percibir los trienios por el período en que había prestado servicios como empleada pública, en total 31 años y medio, reclamando que se le abonase el importe correspondiente a los últimos cuatro años.

Por resolución del Presidente del Consejo de Estado, de 24 de julio de 2012, se desestimó su solicitud y la actora interpuso recurso contencioso administrativo ante la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, proceso número 526/2012 (Sección Séptima), en la que básicamente alegaba que la negativa a reconocerle el derecho a los trienios constituía una diferencia de trato discriminatoria frente al resto de los empleados públicos, contraria al 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 de 1999, e invocó igualmente diversos pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea¹ para fundamentar su pretensión.

Por auto de la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de fecha 31 de enero de 2014 (EDJ 2014/31820), se plantea una duda principal que le hace plantear una cuestión prejudicial, y así en el antecedente de hecho primero del mencionado auto se delimita, de forma precisa, el objeto de la misma al indicar que *“Se trata de determinar si la omisión del concepto retributivo "trienios" que la legislación española dispone en la retribución de quienes prestan servicios como "personal eventual", sin ser funcionario de carrera, en las distintas Administraciones Públicas, es o no contraria al principio de no discriminación proclamado en la cláusula 4 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP, sobre trabajo de*

¹ Sentencia de 13 de septiembre de 2007, C- 307/05, caso Del Cerro Alonso; Sentencia de 22 de abril de 2010, caso Zentralbetriebsrat del Landeskrankenhaus Tuirols, C- 486/08; Sentencia de 8 de septiembre de 2011, caso Rosado Santana, C-177/10.

duración determinada, incluido como anexo en la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio (en lo sucesivo "el Acuerdo Marco").

La duda se suscita porque ese concepto retributivo "trienios" sí lo perciben los funcionarios de carrera y también este otro personal público que desempeña sus servicios con carácter temporal: (I) los funcionarios interinos y (II) los funcionarios de carrera que temporalmente ocupan puestos de trabajo reservados para personal eventual.

Y se suscita porque ese diferente trato podría no ser compatible con el principio de no discriminación contenido en esa cláusula 4 que acaba de mencionarse."

En concreto, al amparo de lo establecido en el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo plantea al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, las siguientes cuestiones prejudiciales:

"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 marco² 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, el "personal eventual" regulado actualmente en el artículo 12 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público EDL 2007/17612 , y el "personal eventual" regulado con anterioridad en el artículo 20.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública EDL 1984/9077 ?.

2) ¿Es aplicable a ese "personal eventual" el principio de no discriminación de la cláusula 4 4 del mencionado Acuerdo marco³ de la CES, la UNICE y el CEEP, 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 laboral"⁴ en las dos leyes españolas que antes se han mencionado?."

Esta petición prejudicial planteada con arreglo al artículo 267 TFUE por el Tribunal Supremo, mediante este auto de 31 de enero de 2014, es recepcionado en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 10 de abril de 2014 (asunto C-177/14).

² 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»

³ La cláusula 4, apartado 4 señala que "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 vengán justificados por razones objetivas".

⁴ Por Auto de aclaración del mismo Tribunal, de fecha 19 de mayo de 2014, se rectifica el error material advertido en la tercera pregunta que se hace en la parte dispositiva del Auto de fecha 31 de enero de 2014 al indicar "personal laboral" en vez de "personal eventual" tal y como se hace en las dos preguntas anteriores, y cuya redacción correcta sería la siguiente:"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?".

II. OBJETO DE DEBATE

Frente a la invocación 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, de 28 de junio de 1999, y los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁵ que alegaba la representación procesal de la Sra. Regojo Dans, los argumentos jurídicos invocados por la Abogacía del Estado para defender la no vulneración de la Directiva 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, tenían su fundamento en la especial naturaleza diferenciada del personal eventual respecto del resto de empleados públicos que se deriva de la normativa española que resultaría de aplicación⁶, considerando además que este tipo de personal no realiza propiamente trabajos profesionales y por tanto no puede ser asimilado a los trabajadores relacionados en la cláusula 4 del Acuerdo Marco. Igualmente se enumeraban y describían las especificidades del personal eventual en cuanto su contenido (funciones de confianza y asesoramiento especial distintas de las que desempeñan los funcionarios de carrera o interinos), nombramiento y cese (que es libre y no regido por los principios de igualdad, mérito y capacidad), lo que justificaría el trato diferente, y por tanto la inexistencia de trato discriminatorio. Se concluía, en definitiva, que la finalidad perseguida por los trienios es retribuir la permanencia continuada en un determinado puesto de trabajo, y esta necesidad no se constata en puestos que necesariamente son precarios, añadiendo que además, en el concreto caso objeto de litis, no se había acreditado la identidad o similitud de funciones con la propia de la categoría de funcionario público con la que se pretendía asimilar, y sin que el haber desempeñado durante tanto tiempo puestos de personal eventual desvirtuase el carácter de confianza de estos puestos de trabajo.

III. SENTENCIA JUDICIAL DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

La sentencia dictada por la Sala Tercera del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 9 de julio de 2015 (Asunto C-177/14) da respuesta a cada una de las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Supremo, y así, respecto a si el concepto de «trabajador con contrato de duración determinada», de la cláusula 3, apartado 1, del Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43), que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, debe interpretarse en el sentido de que se aplica a un trabajador como la demandante en el litigio principal, se pronuncia de forma positiva a su inclusión.

En este sentido, considera el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, con fundamento en su propios pronunciamientos judiciales, que 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 interno⁷; que el ámbito de aplicación subjetiva del Acuerdo se ha definido con amplitud por su jurisprudencia⁸; que los principios de igualdad de trato y de no discriminación que forman parte de los principios generales del Derecho de la Unión Europea,

⁵ Sentencia de 13 de septiembre de 2007, C-307/05, caso Del Cerro Alonso; Sentencia de 22 de abril de 2010, caso Zentralbetriebsrat del Landeskrankenhaus Tuirols, C-486/08; Sentencia de 8 de septiembre de 2011, caso Rosado Santana, C-177/10.

⁶ Artículos 8, 9, 10, 12, 22.1, 23, y 25 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP); Artículo 1 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública (en adelante LRSPAP); 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).

⁷ Sentencia Fiamingo y otros, C-362/13, C-363/13 y C-407/13, EU: C 2014:2044, apartado 28.

⁸ Sentencias Adeneler y otros, C-212/04, EU: C: 2006:443, apartado 56.

alcanzan y deben proyectarse sobre el citado Acuerdo⁹; y 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, por ejemplo en el presente asunto, su carácter temporal, su nombramiento o cese libres o el que se considere que dicho trabajador desempeña funciones de confianza y de asesoramiento especial, carecerían de relevancia a este respecto, para no desvirtuar 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.

Por todo ello, concluye el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que 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, y por tanto, respecto de la primera cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Supremo responde 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.

En todo caso, la cuestión jurídica central que se aborda por la sentencia dictada por la Sala Tercera del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 9 de julio de 2015 (Asunto C-177/14), al tratar de dar respuesta a las preguntas prejudiciales segunda y tercera planteadas por el Tribunal Supremo que analiza de forma conjunta, es si la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco 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 reconocidos, en particular, a los funcionarios de carrera.

Pues bien, en primer lugar, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara que los “trienios”, como complementos salariales de antigüedad que se reconocen en la legislación española, están incluidos dentro del concepto de “condiciones de trabajo”¹⁰ que se contiene en la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo marco, como ha reconocido en otros supuestos similares (caso del reconocimiento de los trienios del personal estatutario y funcionarios interinos)¹¹.

En segundo lugar, cita los principios o criterios jurisprudenciales del propio Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ampliamente reconocidos en numerosos pronunciamientos judiciales¹², en el sentido de considerar que 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.

En el apartado segundo de la cláusula 3 del Acuerdo marco, el concepto de trabajador con contrato de duración indefinida comparable es definido como «un trabajador con un contrato

⁹ Sentencia Del Cerro Alonso, C-307/05, EU:C:2007:509, apartado 27

¹⁰ La cláusula 4, apartado 4 señala que “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”.

¹¹ 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.

¹² 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, 444/09 y C-456/09, EU: C: 2010:819, apartado 53.

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

Finalmente, una vez sentada la anterior premisa, lo relevante para el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a los efectos de determinar si el personal eventual tiene derecho a la percepción de trienios es si, en la práctica, ejercen un trabajo profesional similar e idéntico con el de los funcionarios de carrera, lo que en la terminología comunitaria se denomina “situación comparable”¹³, sin que sea determinante el sistema de nombramiento o cese, sino que debe tenerse en cuenta y valorarse un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación, las condiciones laborales...

Por ello, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al no ser el órgano competente para el enjuiciamiento de ese aspecto fáctico, fija los parámetros básicos y generales que habrán de ser analizados por el Tribunal Supremo en este tipo de litigios:

1º) Si aprecia que los cometidos profesionales en su condición de personal eventual no son idénticos o análogos a los de un funcionario de carrera en el órgano donde prestó servicios, de ello se presumiría que no se encuentran en una situación comparable a la de un funcionario de carrera y no tendría derecho a los trienios.

2º) En el supuesto que los cometidos profesionales en su condición de personal eventual sean idénticos o análogos a los desempeñados por un funcionario de carrera, si el único elemento que diferencia su situación de la de un funcionario de carrera es la naturaleza temporal de la relación de servicio, ello haría aplicable la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que impide un trato discriminatorio por esa circunstancia, al encontrarse en una “situación comparable” a la de ese funcionario de carrera, y procedería por tanto el abono de los trienios, salvo si existiera una razón objetiva que justificara la diferencia de trato entre ambos trabajadores.

3º) En cuanto a la razón objetiva que pueda justificar una diferencia de trato entre trabajadores, requiere elementos precisos y concretos, constituido por todos aquellos elementos que caracterizan y definen la condición de trabajo de que se trate, en el contexto específico en que se enmarca y con arreglo a criterios objetivos y transparentes, con el objetivo de comprobar si dicha desigualdad responde a una necesidad auténtica, si permite alcanzar el objetivo perseguido y si resulta indispensable al efecto, sin que pueda justificarse dicha diferencia de trato por el hecho de que aquélla esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo¹⁴, o por la referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública¹⁵. En relación al litigio concreto que se plantea, añade igualmente que del análisis de la normativa española (artículo 26, apartado 4, párrafo segundo, de la Ley 2/2012) el hecho que los funcionarios de carrera que ocupen puestos de trabajo reservados a personal eventual perciban trienios desvirtuaría la alegación, entre otras, de la Abogacía del Estado que señalaba

¹³ 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).

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

que es la naturaleza particular de las funciones de confianza o de asesoramiento especial que desempeña el personal eventual lo que justificaría el trato diferenciado.

Aclara que para que pueda apreciarse la razón objetiva que pueda justificar una diferencia de trato entre trabajadores, en definitiva, habrá de atenderse a la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada, en las características inherentes a las mismas o, eventualmente, en la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro¹⁶.

Por todo lo anterior, en respuesta a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera planteadas por el Tribunal Supremo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea concluye que “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”.

IV. CONCLUSIONES

La Sentencia dictada por la Sala Tercera del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 9 de julio de 2015 (María José Regojo Dans contra Consejo de Estado, Asunto C-177/2014), resulta sin duda jurídicamente relevante y puede tener en el ámbito nacional importantes consecuencias para las Administraciones Públicas.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea continúa en la sentencia judicial analizada una línea doctrinal y jurisprudencial ya avanzada en otros supuestos precedentes asimilables, por ejemplo en el reconocimiento del derecho a los trienios del personal interino en las Administraciones Públicas¹⁷, determinando y fijando los criterios que servirán de base para que sean valorados por los órganos judiciales nacionales para pronunciarse, en cada caso concreto, si el personal eventual de las Administraciones Públicas que no ostente la condición de funcionario público tiene derecho a cobrar trienios.

Para el Tribunal de Justicia de la Unión Europea lo relevante es analizar, de forma concreta y casuística, los cometidos profesionales en su condición de personal eventual, y comprobar si son o no idénticos o análogos a los de un funcionario de carrera para verificar si se encuentran en una situación comparable, e igualmente para determinar si concurre o no alguna razón objetiva que justificara un trato diferenciador en cuanto al cobro de los trienios, sin que la forma de nombramiento o cese, el carácter de confianza, la naturaleza temporal del cargo...impliquen, por ser en sí mismo un aspecto formal, una justificación objetiva. Por ello, habrá que hacer una tarea de comprobación y comparación para analizar, entre otros aspectos: la especial naturaleza de las tareas para cuya realización se celebran los contratos de duración determinada, las características inherentes a las mismas, funciones desempeñadas...

¹⁶ 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.

¹⁷ Sentencia dictada por la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 22 de diciembre de 2010, Rosa María Gavieiro Gavieiro (asunto C-444/09 y Ana María Iglesias Torres (asunto C-456/09)

Teniendo en cuenta esta resolución judicial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sería recomendable que por las Administraciones Públicas se pusieran en marcha una serie de mecanismos y procedimientos para evitar ser condenadas en vía judicial al pago de trienios del personal eventual que no ostente la condición de funcionario público:

1º) Se haga el nombramiento del personal eventual para desempeñar las concretas y específicas funciones, "confianza y asesoramiento especial", que definen y caracterizan al personal eventual en la normativa española.

En este sentido, resultan muy útiles los elementos o criterios que fija ya el propio Tribunal Supremo en el auto que plantea la cuestión prejudicial¹⁸ para definir las funciones del personal eventual y delimitarlas con las del personal funcionario de carrera:

- "se trata de tareas de colaboración inmediata con quienes ostentan el poder de superior decisión política, en las que predominan las notas de afinidad y proximidad política que es inherente a la "confianza" "
- "los puestos reservados a personal eventual son excepcionales y su validez está condicionada a que sus cometidos se circunscriban a esas funciones de "confianza y asesoramiento especial" que legalmente delimitan esta específica clase de personal público."
- "deben quedar vedadas a ese personal eventual las actuaciones de colaboración profesional que se proyecten en las funciones normales de la Administración pública, bien en las externas de prestación y policía frente a la ciudadanía, bien en las internas de pura organización administrativa. Estas actuaciones profesionales, 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."
- "las funciones del puesto litigioso que la sentencia recurrida describe rebasan el límite legal de "asesoramiento y confianza especial", ya que expresan cometidos profesionales de colaboración en típicas actividades administrativas."

2º) Se efectúe ya una labor preventiva mediante la publicación de unas instrucciones o circulares para evitar la condena al pago de los trienios del personal eventual que no ostente la condición de funcionario público, y se instauren mecanismos de control y verificación.

Se trata de un asunto con muchas similitudes, desde un punto de vista judicial, con el supuesto de la cesión ilegal de trabajadores en la Administraciones Públicas, en el que, por parte del Tribunal de Cuentas se elaboró una Moción sobre la necesidad de evitar los riesgos de que los trabajadores de las empresas de servicios contratadas por la Administración, por las condiciones en que se desarrolla la actividad contratada, se conviertan en personal laboral de

¹⁸ Auto de la Sala Tercera de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, de fecha 31 de enero de 2014, (EDJ 2014/31820).

la Administración contratante en virtud de sentencias judiciales, que motivó la aprobación de la Resolución de 27 de octubre de 2010 (BOE de 18 de enero de 2011), que posteriormente fue complementada con las instrucciones de buenas prácticas para evitar cesión ilegal de trabajadores en contratos de servicios, elaboradas por la Secretaría de Estado de Administraciones públicas, en fecha 2 de febrero de 2013.

Por ello, resultaría necesario elaborar unas instrucciones o circulares, a la vista de los criterios judiciales objeto de cita en el presente comentario, con unas pautas que evitaran la condena al pago de los trienios del personal eventual que no ostentara la condición de funcionario público, ya que si se definen correctamente las funciones o tareas a desempeñar por el personal eventual, no nos encontraríamos ante una situación comparable a la de los funcionarios públicos, y podría estar por tanto justificado el trato diferenciado.

Estas medidas que se proponen tendrían por objeto evitar el coste económico que puede resultar de la condena en vía judicial en este tipo de litigios, que, en todo caso, están limitados temporalmente por el plazo de prescripción de 4 años que prevé el artículo 25 de la *Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria*.