

editorial

En este número, a falta de novedades legislativas, os ofrecemos un comentario jurisprudencial realizado por Eva Comellas sobre el derecho a la percepción de trienios, con efectos retroactivos, por parte del personal funcionario interino al servicio de la Administración.

sentencias

EL DERECHO A LA PERCEPCIÓN DE TRIENIOS, CON EFECTOS RETROACTIVOS, DEL PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO

Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 22 de diciembre de 2010, asuntos C-444/09 y C-456/09 ([acceso al texto](#))

Comentada por Eva Comellas

En ambos asuntos, C-444/09 y C-456/09, se plantean ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas varias cuestiones relativas al **ámbito de aplicación y efectos de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999**. El origen de las cuestiones prejudiciales son las demandas interpuestas por dos funcionarios de los servicios educativos de la comunidad autónoma de Galicia, mediante las cuales reclaman el pago de los trienios devengados antes de la entrada en vigor de la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP)*.

Nos centraremos en las dos cuestiones principales que resuelve el Tribunal: primero, si la Directiva es de aplicación al personal funcionario interino; y segundo, si se pueden reconocer efectos económicos retroactivos a los trienios devengados antes de la entrada en vigor de la LEBEP.

La **Directiva** ([acceso al texto](#)) incorpora el Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general del ámbito europeo. Su cláusula nº 4 **establece el principio de no discriminación en las condiciones de trabajo**. Este principio, que supone la aplicación de unos mismos criterios de antigüedad para el personal temporal y el fijo, **sólo se podrá excepcionar cuando ello se justifique por razones objetivas**. El plazo de transposición de la Directiva era a todos los efectos el 10 de julio de 2001.

El Estado español aprobó varias normas de transposición en materia de legislación laboral. Destacamos la *Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad*, la cual modificó de manera importante el Estatuto de los Trabajadores. Mediante el art. 15.6, el ET puso fin a la existencia de una doble escalera salarial por razón de la temporalidad y reconoció el derecho del personal temporal a recibir el mismo tratamiento que el fijo en cuanto a las condiciones de trabajo relacionadas con la antigüedad.

Pero el legislador español no aprobó ninguna ley de transposición de dicha Directiva en el ámbito de la ocupación pública. Esto explica por qué ha sido el mismo TJCE quién ha ido determinando la aplicabilidad de la norma en relación al personal al servicio de la Administración pública.

En una primera **sentencia de 4 de julio de 2006**, asunto C-212/04, el TJCE declaró que la Directiva es de plena aplicación al personal laboral de la Administración pública. Argumenta que el concepto de trabajador con contrato de duración determinada incluye a todos los trabajadores cuyas prestaciones sean retribuidas dentro del marco de una relación laboral que les vincule a un ocupador, sin establecer diferencias en función de su carácter público o privado.

Más adelante, en la **sentencia de 13 de septiembre de 2007**, asunto C-307/05, en relación a los derechos del personal estatutario temporal de un servicio autonómico de salud frente al personal fijo de plantilla, el Tribunal declara que la mera circunstancia de que un puesto sea calificado como de plantilla o que conforme al derecho nacional tenga algunos de los elementos que configuran la función pública del Estado, no lo excluye del ámbito de aplicación de la Directiva. En esta misma sentencia, se concluye que ni una disposición legal o reglamentaria ni un convenio colectivo constituyen razón objetiva suficiente para justificar una diferencia de trato entre los trabajadores temporales y los fijos.

Y finalmente se dicta la **sentencia de 22 de diciembre de 2010, relativa al personal funcionario interino**. En la tradición jurídica española, **el régimen jurídico del personal interino es diferente del propio del personal de carrera, lo cual el Tribunal Constitucional ha considerado respetuoso con el art. 14 CE** por motivo de la diferente naturaleza de las funciones que desarrolla (por todas, STC 137/2009, de 15 de junio). Hasta la entrada en vigor de la LEBEP, el TC entendía que el personal interino no tenía derecho a trienios, al ser éste un concepto retributivo ligado a la

propia carrera funcional. Pero ello cambia a partir del **art. 25.2 LEBEP**, que **en relación al personal interino establece el reconocimiento de los trienios por los servicios prestados antes de la entrada en vigor de la Ley, pero con efectos retributivos únicamente a partir de su entrada en vigor. En aplicación de la literalidad de la LEBEP, el TC ha negado hasta ahora la posibilidad de reconocer efectos económicos retroactivos a los trienios del personal interino** (ATC 112/2008, de 14 de abril de 2008, ATC 183/2005, de 9 de mayo y ATC 112/2008, de 14 de abril).

En cambio, en esta sentencia el TJCE argumenta todo el contrario:

- En primer lugar, declara que **la Directiva es de aplicación también al personal funcionario interino al servicio de las Administraciones públicas**. Razona que el objeto y la finalidad protectora del Acuerdo determinan su vocación extensiva, lo que sería incompatible con la posibilidad de que un Estado miembro pudiera excluir de su ámbito de aplicación, a su arbitrio, determinadas categorías de personal.
- En segundo lugar, declara que **la Directiva tiene eficacia directa**, puesto que la cláusula 4.1 del Acuerdo, sobre el derecho a la no discriminación en las condiciones de trabajo por razón de la temporalidad, **es incondicional y suficientemente precisa para poder ser invocada por los particulares ante un tribunal nacional**. Por tanto, la Directiva es de aplicación directa entre el 10 de julio de 2001 -plazo de transposición- y el 13 de mayo de 2007 -de entrada en vigor de la LEBEP-.
- En tercer lugar, y como consecuencia del lo anterior, el TJCE declara que **el art. 25.2 LEBEP es inaplicable en la parte que excluye los efectos retroactivos del reconocimiento de trienios**, puesto que aquellos efectos quedan establecidos directamente por la Directiva. Afirma que los órganos jurisdiccionales nacionales y los órganos de la Administración están obligados a tutelar los derechos de los particulares cuando no sea posible interpretar la normativa nacional conforme el Derecho de la Unión, motivo por el cual no pueden aplicar el art. 25.2 LEBEP en contra de lo que dispone la Directiva.
- Finalmente, el TJCE argumenta que **los efectos retroactivos del reconocimiento de trienios estará limitado por lo que disponga la legislación correspondiente en materia de prescripción**. En el caso español, el plazo de prescripción de las obligaciones contra la Hacienda pública es de 4 años (art. 25.1 de la *Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria*). En cambio, en el caso de la sentencia el plazo es de 5 años, por aplicación del art. 27 del *Decreto Legislativo 1/1999, de 7 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Régimen Financiero y Presupuestario de Galicia*.

Por consiguiente, **en la práctica, el alcance real de esta sentencia se limitará a aquellas reclamaciones y demandas que se hayan interpuesto o que se interpongan antes del 13 de mayo de 2011**, cuatro años después de la entrada en vigor de la LEBEP.

Ahora bien, más allá de los efectos que pueda tener la sentencia sobre el pago retroactivo de trienios en concreto, me parece importante que nos interroguemos acerca de cómo encajarían los argumentos del TJCE en otras materias en que hasta ahora se ha venido manteniendo un régimen jurídico diferenciado para personal de carrera y personal interino. La evolución jurisprudencial y legislativa ha llevado a equiparlos en prácticamente todos sus derechos y deberes, a excepción de aquellos que se consideran impropios de la condición de interinidad, como por ejemplo algunas excedencias y el derecho a la carrera.

Pero ¿qué hemos de entender por **razón objetiva que permita diferenciar las condiciones de trabajo**? El TJCE en ningún caso admite que lo sea la mera naturaleza temporal de la relación de servicio. La **desigualdad de trato**, dice, **debe estar justificada por la existencia de elementos precisos y concretos, que en un determinado contexto obedezcan a criterios objetivos y transparentes. Tiene que ser un medio que resulte indispensable para resolver una necesidad auténtica o lograr un objetivo perseguido**. Y a continuación concreta que **se puede justificar la diferencia de trato cuando su origen sea la especial naturaleza de las tareas para las cuales se contrata personal temporal y las características inherentes a las mismas o, eventualmente, la persecución de un objetivo legítimo de política social por parte de un Estado miembro**.

No es objeto de este comentario y por lo tanto dejaremos la reflexión para futuras ocasiones, pero cuanto menos se puede ahora formular el enunciado: la doctrina del TJCE descrita en esta sentencia, vendría a poner en entredicho la legalidad de las normas españolas que excluyen a los funcionarios interinos de determinados derechos por la sola razón de su temporalidad, la cual por sí sola no justifica que las tareas que realizan sean de especial naturaleza. Y todavía más si tenemos en cuenta que cuando podrían generar los derechos que ahora les son negados, de acuerdo con las normas que los regulan, ya tendrían la consideración de los denominados "interinos de larga duración", figura a la cual el legislador ha terminado reconociendo un tipo de trato diferenciado, y cuya existencia a menudo proviene de praxis incorrectas por parte de los gestores públicos.