



ASUNTO: PERSONAL/RETRIBUCIONES

Reconocimiento de trienios a un trabajador laboral indefinido y procedimiento a seguir.

238/13

AA

INFORME

I. ANTECEDENTES DE HECHO

Mediante escrito de fecha X.10.13, con registro de entrada en la Oficialía Mayor el X.10.13, el Sr Alcalde-Presidente de dicha localidad solicita informe sobre el asunto reseñado, manifestando lo siguiente:

“Un trabajador del Ayuntamiento, maestro de educación infantil, ha venido siendo contratada en los siguientes periodos:

25/10/2004 hasta 31/07/2005, del 25/10/2005 hasta 31/07/2006, del 01/09/2006 hasta 31/07/2007; del 03/09/2007 hasta 31/07/2008; del 01/09/2008 hasta 31/07/2009, del 01/09/2009 hasta 31/07/2010 y del 01/09/2010 hasta 31/07/2011

Con fecha 01/08/2011 se acuerda la CONVERSIÓN en indefinido del contrato suscrito con fecha 01/09/2010, manteniéndose en esta situación al día de la fecha.



La citada trabajadora solicita se le reconozca el complemento de antigüedad, es decir, los trienios que le correspondan como personal laboral.

¿Qué debe hacer el Ayuntamiento? En el supuesto que se le deba reconocer cual sería el procedimiento y trámites a seguir.

En el supuesto que no debe reconocerse, qué trámites habría que seguir.

Desde el Ayuntamiento aportan como documentación los contratos temporales celebrados y la conversión del contrato temporal en indefinido. Asimismo acompañan la solicitud del trabajador que pasamos a reproducir:

“...que lleva vinculado contractualmente al Ayuntamiento desde del 25 de octubre de 2004 y con fecha del 01 de agosto de 2011 pertenece al personal laboral indefinido.

SOLICITA, que se le reconozca el complemento de antigüedad, como son los trienios que le corresponda como personal laboral, a razón de uno por cada tres años de trabajo en dicho Ayuntamiento.”

II. LEGISLACION APLICABLE

- Constitución Española (CE)
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (ET)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
- Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública. (Ley 70/78)

III. FONDO DEL ASUNTO:

PRIMERO.-

Las clases de personal al servicio del cualquier Administración Pública son los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos, el personal laboral (fijo, indefinido o temporal) y el personal eventual que aparecen recogidos en los



artículos 8 y ss del EBEP, a todos los cuales los denomina empleados públicos.

Si bien es cierto que tanto los funcionarios de carrera, como los interinos tienen reconocidos el cobro de trienios en dicha Ley (a estos últimos como gran novedad), en cambio para el personal laboral no aclara el asunto, remitiéndose el Art. 27 de dicho texto legal y en cuanto a las retribuciones de los mismos, a la legislación laboral, el convenio colectivo aplicable y al contrato individual de trabajo, respetando en todo caso lo que estipule la Ley de Presupuesto Generales del Estado de cada año en relación a la determinación de las cuantías y los incrementos retributivos (Art. 21).

La legislación laboral no es otra que el Estatuto de los trabajadores cuyo Art. 26.3 explicita que “Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

Por tanto, el pago de trienios al personal laboral que presta servicios en una Administración Pública requiere el reconocimiento de los mismos, bien en el convenio colectivo, bien en el contrato que firmen.

Pero en el presente caso la situación es diferente, pues nos informan desde el Ayuntamiento que no tienen convenio colectivo del personal laboral, los contratos de trabajo no reconocen el derecho al cobro de trienios; además el único trabajador laboral fijo de plantilla del Ayuntamiento no cobra trienios; en cambio sí los cobran tanto el personal funcionario de carrera como el interino.

SEGUNDO. —

Hasta ahora las peticiones de informes de nuestros Ayuntamientos sobre el asunto de trienios, iban referidas a si los laborales temporales tenían derecho al cobro de los mismos, cuando en dichos Ayuntamientos los laborales fijos de plantilla y los indefinidos sí los cobraban. Ante eso respondíamos:



“...en cambio para los laborales temporales cuando no se les reconoce ni en la ley (como a los funcionarios interinos, bien por “lapsus” del legislador, laguna, o simplemente por remisión expresa a la legislación y normativa laboral), ni en la norma paccionada (bien porque no existe Convenio Colectivo o habiendo éste, no se le reconoce o prohíbe expresamente), ni en el contrato individual de trabajo, entonces se deja en manos de cada Administración la resolución del asunto sobre la reclamación del cobro de los mismos y en última instancia en los Juzgados de los Social y Salas de lo Social de Tribunales Superiores de Justicia.

Partiendo de la base que para los funcionarios la relación de empleo es estatutaria sujeta a derecho administrativo y que para los laborales se rige por el Estatuto de los Trabajadores, Convenios Colectivos que le sean de aplicación y por el contrato individual de trabajo, no deja de ser un agravio, contradicción o paradoja en cuanto a las retribuciones, que pueda darse el caso, por ejemplo, en un Ayuntamiento, con personal funcionario y personal laboral que, desempeñando las mismas funciones o tareas, en cambio, tengan remuneraciones diferentes en cuanto a la cuantía.

Por ello, las retribuciones de los funcionarios y del personal laboral que presta sus servicios en cualquier Administración Pública tienden a equiparse, sobretodo ante igualdad de funciones y cometidos asignados.

En aquellos informes la contestación desde la Oficialía Mayor era afirmativa, fundamentada en:

- El derecho a la igualdad del Art. 14 Constitución;
 - El Art. 15.6 ET: Los trabajadores con contrato de trabajo temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contrato de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la Ley en relación con los contratos formativos y con el contrato de inserción.”
 - El principio in dubio pro operario
 - Porque no tiene que haber diferencias entre las percepciones salariales de un trabajador fijo o indefinido y uno con contrato temporal en cuanto al tema del cobro de trienios. Las diferencias entre los contratos de unos y otros las marca el E. T. para los temporales en aquellas que sean inseparables a esta específica modalidad de contratación. La duración del contrato (fijo, indefinido,
-



temporal) no es determinante o primordial para que unos cobren trienios y otros, los temporales, no.

- Por último reforzábamos nuestra opinión con innumerables jurisprudencia como la Sentencia del TSJ Madrid de 11.07.2006; Sentencia 202/08 del TSJ de Extremadura de 30 de abril; STS de 7 octubre de 2002; STS para la unificación de la doctrina de fecha 26/12/2006, etc, etc..

Por tanto desde nuestro punto de vista, el reconocimiento de trienios de laborales temporales estaba claro cuando en un Ayuntamiento los laborales fijos de plantilla y los indefinidos los cobraban.

TERCERO —

Como decíamos en el punto dos, ahora es diferente, pues en dicho Ayuntamiento no existe convenio colectivo, los contratos no reflejan el asunto de los trienios.

Cabe recordar que la STS de 20.02.2002 viene a equiparar a un laboral indefinido con un interino por vacante. Otras veces la jurisprudencia ha comparado a un laboral indefinido con un funcionario interino. En ambos casos la prestación del servicios dura en el tiempo hasta que la plaza se cubra mediante el oportuno proceso selectivo. Si lo gana el trabajador indefinido sería fijo de plantilla, y si lo gana el funcionario interino sería funcionario de carrera. Si ambos no consiguen salir propuestos del selectivo dejarían de prestar servicios. Todo ello con independencia de que la Admón opte por la amortización de puesto de trabajo.

Por todo lo manifestado y a pesar del agravio comparativo con los funcionarios interinos que sí los cobran en virtud de ley, (Art. 25.2 EBEP) debería negarse el cobro de trienios, pues en la medida que el contrato no prevé ese concepto retributivo y que no existe convenio colectivo que lo regule, en principio cabría desestimar la reclamación efectuada por la trabajadora.

CUARTO—

Por otro lado y muy relacionado con el puesto de trabajo de la reclamante, la STS de 07.10.2004 viene a señalar que en aquellos Ayuntamientos que no tengan Convenio Colectivo propio habría que aplicar el sectorial correspondiente, dependiendo de la actividad del puesto de trabajo. En lo que nos interesa destacamos de la misma lo siguiente:



FUNDAMENTO JURÍDICO QUINTO: Habría sido perfectamente posible que el Ayuntamiento recurrente hubiera gestado un convenio colectivo propio para regular las condiciones en las que se desarrollaría la relación laboral con todos sus trabajadores.

pero, al no existir un convenio de este ámbito específico, lo lógico es – conforme a lo antes razonado– que la relación laboral de la que aquí tratamos quede sujeta al Convenio que, con carácter general, resulta aplicable a todas y cada una de las empresas que se dedican a la misma actividad de Guardería Infantil en la que prestaba sus servicios la demandante de origen. Si así no fuera, se crearía un injustificado vacío de regulación en los centros de trabajo a cargo de los Ayuntamientos, y quebraría el principio de igualdad que consagra el art. 14 de la Constitución Española y también acoge el art. 17 del ET, resultando indebidamente perjudicados los trabajadores que prestaran servicios para el Ayuntamiento con respecto a los que los prestaran en la misma actividad para otra empresa en la que no concurría la cualidad de Ente público.

De lo anterior, la única posibilidad que cabría analizar a efectos de considerar la estimación de la solicitud de la trabajadora indefinida, sería determinar si existe algún convenio aplicable al sector concreto de actividad en que se pueda encuadrar el puesto de trabajo, que prevea dicho concepto retributivo para fijar su aplicación directa.

Por ello sería aplicable al presente caso el XI Convenio Colectivo de ámbito Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil -BOE 22.3.2010-(y al hilo de la sentencia mencionada) En él su Art. 8, clasifica el puesto de maestra en educación infantil en el Grupo II; y en cuanto a las retribuciones, el Art. 50 nos remite a los Anexos II y III, donde ningún puesto de trabajo de grupo alguno tiene reconocido el derecho al cobro de trienios o antigüedad (salvo para los los maestros de las unidades concertadas del 2º ciclo de educación infantil -3 a 5 años- del Anexo III, que no es el caso.).

Destacamos, en lo que nos atañe el Art. 56, la Disp. Transitoria Quinta, la Disp. Adic. Novena y el Anexo II

Los conceptos retributivos que aparecen en dicho Anexo II son el salario y el Complemento de Perfeccionamiento Personal (CPP) de 28,68€ para un maestro de educación infantil . El CPP aparece regulado en el Art. 56 y en la Disp. Transitoria Quinta y la Adicional Novena



La Disp. Trans. Quinta refleja con relación a los trienios que:

El antiguo complemento de antigüedad, recogido en el IX Convenio Colectivo, quedó extinguido y sin ninguna eficacia, desde Enero de 2007. En su lugar, surtió efecto el complemento de desarrollo profesional, reflejado en el artículo 56 de este texto.

Los trabajadores integrados en el ámbito personal del presente convenio, a excepción del personal docente de niveles concertados, PERCIBIRÁN EL CITADO COMPLEMENTO DE DESARROLLO PROFESIONAL EQUIVALENTE A LA CANTIDAD QUE RESULTE DE MULTIPLICAR EL VALOR DEL CPP FIJADO EN LAS TABLAS SALARIALES, SEGÚN LA CATEGORÍA PROFESIONAL, POR EL NÚMERO DE TRIENIOS CUMPLIDOS, siempre que se den las condiciones establecidas en el artículo 56 y en la disposición adicional novena.

Artículo 56. Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional.

Con el objetivo de estimular la iniciativa de los trabajadores en la mejora de su formación y calidad en la prestación de los servicios, así como servir de estímulo a su propio desarrollo profesional y económico, el trabajador devengará un complemento por la formación y conocimientos adquiridos en un periodo de tres años, siempre que dicha formación sea organizada por la empresa o expresamente autorizada por la misma.

El trabajador tendrá derecho a la percepción del mencionado complemento siempre que acredite la realización, en los tres años anteriores, de:

60 horas de formación, para los grupos I y II.

Si en los periodos de referencia el trabajador realiza más horas de las establecidas éstas se convalidarán, teniendo como límite el 50% de las horas correspondientes al periodo siguiente.

El importe del precitado complemento será el indicado en las correspondientes tablas salariales, establecidas en el Anexo II del presente convenio y se hará efectivo en la nómina del mes siguiente al vencimiento del correspondiente periodo.

Para los grupos I, II y III el mencionado complemento no podrá superar el 30% del Salario base correspondiente a cada categoría profesional, establecido en las tablas salariales del presente convenio, excepto para la categoría de auxiliar de educación infantil.



Disposición adicional novena.

La empresa estará obligada a ofertar las horas de formación necesarias para la percepción del complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional, atendiendo a lo establecido en el art. 56 del presente convenio.

Si al transcurrir las $\frac{3}{4}$ partes del periodo de referencia (tres años), la empresa no ha ofertado las preceptivas horas de formación, ésta deberá propiciar o autorizar la realización de dichas horas, respetando, en el resto de cuestiones, lo establecido en el artículo 56 del presente convenio.

En caso de incumplimiento empresarial de estos supuestos anteriores, el trabajador devengará el derecho a percibir este complemento, al transcurrir tres años, aunque no se haya producido la formación ni el trabajador haya realizado propuesta alguna formativa.

En el supuesto de periodos de suspensión del contrato de trabajo, que computen a efectos de antigüedad en la empresa de acuerdo con la legislación vigente, se reducirán las horas de formación a realizar de forma proporcional al periodo transcurrido en tal situación.

Por tanto el complemento de antigüedad ha sido sustituido por el CPP con la penalización para el empresario caso de no ofertar dicha formación.

QUINTO

En cuanto al procedimiento tanto para conceder como para denegar trienios o en su caso el citado CPP, sería a través de resolución de la Alcaldía, conforme al Art. 21.1 h) Ley 7/1985 LRBRL

CONCLUSIÓN

De todo lo manifestado en el presente informe, la trabajadora no tendría derecho al cobro de trienios; en cambio el Ayuntamiento, con la información suministrada a través convenio sectorial mencionado, estaría en condiciones de saber si al trabajadora tiene derecho al cobro de dicho complemento de perfeccionamiento personal. (CPP) y la cuantía.

Aconsejamos, dada su importancia y para evitar problemas y ese vacío legal, que las relaciones laborales del personal de ese Ayuntamiento queden recogidas en el correspondiente convenio colectivo, donde y en lo posible se equipararan derecho y obligaciones a los del personal funcionario.

Badajoz octubre de 2013
