



*ASUNTO: PERSONAL LABORAL/RETRIBUCIONES*

**Derecho al cobro de trienios de trabajador laboral temporal.**

**208/15**

AA

\*\*\*\*\*

**INFORME**

**I. ANTECEDENTES DE HECHO**

Mediante escrito de fecha X.12.14 con registro de entrada en la Oficialía Mayor el X.12..14 el Sr. Alcalde-Presidente del mencionado Ayuntamiento, solicita informe en relación con el asunto epigrafiado, manifestando lo siguiente:

“Por el presente, se ruega a ese Servicio emita informe jurídico para asesorar a esta Entidad Local sobre trienios que debe abonarse a un trabajador municipal contratado en régimen laboral .

Se remite los sucesivos contratos laborales de dicho trabajador.

Dicho trabajador ha solicitado que le sean reconocidos los trienios que en derecho le correspondan. Se plantean las siguientes dudas:

¿Tiene derecho a percibir el abono de trienios en su nómina conforme a los contratos descritos anteriormente?

---



¿Desde cuando se devengarían ese derecho, en el caso de asistirle tal derecho?

¿Cuántos trienios le corresponderían y su importe. ?

Se ruega emita informe sobre estas cuestiones y las que consideren necesarias para la resolución leal de este asunto. Si necesitan más datos o documentación.

## II. LEGISLACION APLICABLE

- Constitución Española (CE)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. (EBEP)
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 que aprueba el Código Civil (CC)
- Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública (LRSPAP)
- Directiva 99/70/CE, de 28 de junio del Consejo.

\*\*\*\*\*

## III. FONDO DEL ASUNTO:

PRIMERO.-

Si bien es cierto que tanto los funcionarios de carrera, como los interinos tienen reconocidos el cobro de trienios en el EBEP desde su entrada en vigor (a estos últimos como gran novedad), en cambio para el personal laboral no aclara el asunto, remitiéndose el Art. 27 de dicho texto legal 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).

---



Dado que el Ayuntamiento no tiene aprobado Convenio Colectivo y en el contrato de trabajo del trabajador laboral temporal reclamante tampoco se hace mención del asunto, debemos hacer referencia al Art. 26.3 del E. T.: “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.

Es norma común que el personal laboral fijo e indefinido que presta servicios en una Administración Pública tiene reconocidos los trienios ( o antigüedad) bien en el Convenio Colectivo o, si éste no existe, a través del contrato individual de trabajo. En cambio a los laborales temporales cuando no se les reconoce ni en la ley, 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 (de carrera e interino) 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.

---



## SEGUNDO.-

Debemos pararnos en primer lugar a estudiar la posibilidad si el trabajador laboral temporal, tiene derecho al cobro de trienios.

Nuestra Carta Magna establece en su Art. 14 que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Si existen laborales fijos o indefinidos en ese Ayuntamiento que cobren trienios, cabe entender que también tiene derecho al cobro dicho trabajador temporal, teniendo su fundamento en lo explicitado en el Art. 15.6 de dicho E. T, por el cual. : “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.”

Resulta de difícil comprensión por qué 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.

Si antes relacionábamos las retribuciones del personal funcionario con las del personal laboral, asimismo y por las mismas razones, debe existir equiparación o igualdad en cuanto al cobro de trienios entre laborales fijos, indefinidos y temporales, cuando que se den las circunstancias, condiciones y requisitos, acudiendo a cualquiera de los principios que para la hermenéutica de las normas recoge el Art. 3.1 del Código Civil y en particular los de carácter social y teleológico, a saber:

“Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativo y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas.

---



Además que si el EBEP y demás normativa reconocen el cobro de trienios para los funcionarios de carrera y para los funcionarios interinos, si el Ayuntamiento lo hiciera para los laborales fijos, no existiendo Convenio Colectivo podríamos aplicar incluso lo establecido en el Art. 4 CC “procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante ente los que se aprecie identidad de razón. Las disposiciones de este Código se aplicarán como supletorias en las materias regidas por otras leyes”.

Por último y como “cláusula de cierre” podríamos aplicar el principio in dubio pro operario” (en caso de duda a favor del trabajador”).

#### CUARTO

En apoyo a nuestro criterio debemos hacer mención de las siguientes sentencias:

Sentencia del TSJ de Madrid, de 11 de julio de 2006 (Sentencia 561/06 Sala de lo Socia Sección 1ª):

Fundamento de derecho tercero:

“Uno de los límites a respetar es, precisamente, el establecido en el Art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores a tenor del cual “los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contrato de duración indefinida,.....”

“La norma es clara: las diferencias entre contratos fijos y temporales sólo pueden ser aquellas inherentes a las especialidades del contrato temporal, pero no pueden afectar a otros aspectos de la relación laboral en los que la duración del contrato sea una circunstancia irrelevante. El salario es uno de esos elementos para los que el carácter fijo o temporal de la relación laboral (salvo en el caso de las modalidades contractuales temporales específicamente indicadas en el Art. 15.6 del Estatuto de los Trabajadores) es indiferente, cosa lógica, pues que en nuestro ordenamiento jurídico rige el principio de igual salario a trabajo de igual valor, por lo que, siendo del mismo valor el trabajo realizado por los contratados fijos o temporales, igual salario debe corresponder a unos y otros.”

Fundamento de derecho cuarto:

---



“ La Directiva 99/70/CE, de 28 de junio, del Consejo, tiene por objeto aplicar el Acuerdo Marco sobre el trabajo con contrato de duración determinada, incorporado como Anexo a esta disposición comunitaria, y que en éste se estipula (cláusula 4) 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 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” (apartado 1). Añade el apartado 4 que “los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengán justificados por razones objetivas.”

“la claridad de esta última previsión hace innecesario insistir en la equiparación que debe existir entre trabajadores fijos y temporales en materia de condiciones laborales establecidas en función del criterio de antigüedad. “.

Asimismo la Sentencia 202/08 del TSJ de Extremadura de 30 de abril (en donde trabajadores temporales en recurso de suplicación reclaman el reconocimiento de su condición de trabajadores indefinidos así como cantidad en concepto de complemento antigüedad, pese a que en el convenio colectivo de su administración local reconoce el derecho a los trienios sólo para el personal laboral fijo e indefinido) expresa que:

“...La doctrina del Tribunal Supremo en la materia analizada, de la que es exponente la sentencia de 26 de diciembre de 2006, RCU 3843/2005, que condensa la misma en el apartado 3 del fundamento de derecho segundo al decir <Esta conclusión se encuentra en la doctrina seguida en esta Sala en anteriores ocasiones en las que se ha mantenido la procedencia de reconocer en general- el complemento de antigüedad a favor de los trabajadores temporales, pesa a la indicación en contrario de la norma pactada colectiva. Y en todo caso la decisión adoptada se refuerza con otras afirmaciones ofrecidas por la jurisprudencia constitucional, para la que si bien la duración del contrato no es un factor desdeñable a la hora de establecer ciertas diferencias, las mismas han de tener su origen en datos objetivos relacionados con la prestación del trabajo o del régimen jurídico del contrato que las expliquen razonablemente, pero no alcanzan al distinto tratamiento sin apoyo en datos objetivos, incrementando las dificultades de un conjunto de sujetos sin poder negociador propio, o las diferencias retributivas ajenas al contenido y



condiciones de la prestación de trabajo, porque no es compatible con el Art. 14 CE un tratamiento que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contrato de duración indefinida a los que a veces se singulariza calificándolos como “trabajadores fijos” o “trabajadores de plantilla” en denominaciones tan imprecisas técnicamente como potencialmente discriminatorias si con ellas se quiere identificar una especie de estatuto de “trabajador pleno” de la empresa, por oposición a un estatuto más limitado o incompleto del trabajador temporal. De esta forma se proscribe cualquier diferencia entre trabajadores fijos de plantilla y trabajadores temporales que implique un trato discriminatorio. En concreto se declara discriminatoria : con carácter general, toda diferencia en aquellos aspectos de la relación de trabajo en los que exista <igualdad radical e inicial entre unos y otros trabajadores>; y más específicamente las diferencias salariales <cuando se demuestre que todos realizan un trabajo igual o similar>.

Lo hasta aquí expuesto conduce a la estimación íntegra del recurso interpuesto y a la revocación de la resolución de instancia. (En el fallo se les reconoce la condición de trabajadores indefinidos y el pago de los trienios reclamados)

Por otro lado, la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 octubre de 2002 expresa en su fundamento cuarto, entre otras cuestiones, que “la jurisprudencia en orden a garantizar una igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos no ha sido pacífica. Sin embargo, sí se puede afirmar que la misma ha seguido una línea interpretativa expresiva de que el principio de igualdad de trato no justifica la exclusión, en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos, de los trabajadores temporales, ni la determinación en la norma paccionada, de condiciones de trabajo diferentes no justificada por la temporalidad del vínculo. Así, concretamente, se ha declarado la nulidad de aquellas cláusulas que establecían una doble escala salarial o las que contenían la exclusión del complemento de antigüedad”. “En consecuencia, pues, no parece inadecuado consagrar, en unificación de doctrina, una jurisprudencia acorde con una de las finalidades que inspira la regulación del citado Acuerdo Marco, cual es garantizar el principio de no discriminación del trabajador temporal respecto del trabajador con contrato de duración indefinida comparable”.

---



También en la Sentencia del Tribunal Supremo para la unificación de la doctrina de fecha 26/12/2006 (Instituto Madrileño de Salud- trabajadores laborales temporales sobre reclamación de trienios) en su fundamento de derecho tercero establece que:

“...Al ser esto así, resulta indudable que el contrato no puede establecer pactos o condiciones contrarias a la Ley y los Reglamentos o que resulten menos favorables para el trabajador en función de lo dispuesto en dichas Disposiciones legales y en los Convenios Colectivos que resultarían de aplicación.

Es de significar, por tanto, que la aplicación a este personal laboral del régimen retributivo previsto para el personal estatutario no tiene un origen legal, sino, claramente, contractual, por lo que no cabe, en modo alguno, que el contrato establezca disposiciones discriminatorias como es, en el presente caso, el impago de los trienios al personal laboral temporal que se halla ya, reconocido, en una Ley como es el Estatuto de los Trabajadores -art. 15.6-.

#### QUINTO

Visualizada la relación de contratos que se adjunta en la petición de informe, por un lado desde el punto de vista de la concatenación conforme al Art. 15.5 del ET el trabajador habría adquirido la condición de indefinido por haber estado contratado durando un plazo superior a 24 meses con o sin solución de continuidad....; por otro también tendría tal condición, puesto que con el último contrato de obras y servicio determinado, lleva más de 3 años, reconociendo el Art. 15.1 la fijeza en el empleo, matizada por la Disp. Adic. 15ª por la cual en garantía de los principios constitucionales de acceso al empleo público se debe celebrar el consiguiente proceso selectivo para la cobertura de su plaza en calidad de laboral fijo de plantilla

Además la doctrina Jurisprudencial de nuestro Tribunal Supremo (ejemplo Sentencia 07.10.2004 entiende que cuando un ayuntamiento no dispone de convenio colectivo propio, debe aplicarse el sectorial correspondiente, con lo que teniendo en cuenta que desde 2007 el trabajador presta servicios como oficial de albañilería, habría que irse el convenio de la construcción para ver si recoge el derecho al cobro de trienios u otro concepto análogo como el complemento personal de antigüedad. De ahí la importancia que el Ayuntamiento y sus trabajadores laborales tenga su propio convenio colectivo para regular los derechos (por ejemplo los retributivos) y obligaciones de la

---





relación de trabajo y así equiparar los mismos a los de los funcionarios allí hasta donde se pueda.

#### **IV. CONCLUSIÓN**

De lo expuesto más arriba y si el Ayuntamiento entiende que el trabajador tiene derecho al cobro de trienios, ese derecho se devengaría desde su reconocimiento.

El numero de trienios habría que calcularlos desde que el trabajador presta servicios 02.07.2002 hasta la fecha (el 02.07.2014 cumplió el 4º trienio), teniendo en cuenta que desde el 21.11.07 presta servicios como oficial de albañilería, pudiendo ser equiparables al de otros contratos realizados con anterioridad (pintor, personal limpieza ),remitiéndonos para la cuantía bien al convenio de la construcción o incluso a la que cobren por dicho concepto otros trabajadores laborales del Ayuntamiento y, en su defecto, habría que subsumir el puesto del trabajador en algún grupo de los funcionarios, circunscribiéndolo al que sea más a fin, por razón de funciones o nivel de titulación, así como consultar la LPGE 2015 para ver la cuantía correspondiente, aplicando la normativa de trienios a dicho personal laboral. Por último insistimos de la importancia de tener un convenio colectivo donde se recojan, entre otras, todo el régimen retributivo.

Badajoz febrero de 2015