



ASUNTO: PERSONAL/RETRIBUCIONES

Posibilidad de reconocimiento de trienios al personal laboral fijo e indefinido

INFORME

I. HECHOS. ANTECEDENTES

Escrito de la Alcaldía de XX, en el que manifiesta que se ha solicitado por parte de varios trabajadores laborales, fijos e indefinidos, el reconocimiento de los trienios.

Este Ayuntamiento no cuenta con convenio colectivo de personal laboral ni en sus contratos individuales se especifica el reconocimiento y cobro de los trienios (o antigüedad)

Desde esta Entidad Local, surge la necesidad de saber si estos trabajadores tienen derecho al cobro de los mismo y el límite temporal para el abono en caso afirmativo.

II. LEGISLACIÓN APLICABLE

- 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.
- RD 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET).



III. FONDO DEL ASUNTO.-

PRIMERO.-La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), reconoce en el artículo 23.b) el derecho a la percepción de trienios, disponiendo que:

"Los trienios , que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio".

La regulación de los trienios, no obstante, no resulta completa y cerrada a la citada norma, sino que a ella ha de adicionarse, en cuanto al tiempo computable a efectos del nacimiento del derecho a los trienios, lo establecido en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, en cuyo ámbito de aplicación, según lo dispuesto en su artículo 1, se indica que:

IV. *"1. Se reconocen a los funcionarios de carrera de la Administración del Estado, de la Local, de la Institucional, de la de Justicia, de la Jurisdicción del Trabajo y de la Seguridad Social la totalidad de los servicios indistintamente prestados por ellos en dichas Administraciones, previos a la constitución de los correspondientes Cuerpos, Escalas o plazas o a su ingreso en ellos, así como el período de prácticas de los funcionarios que hayan superado las pruebas de ingreso en la Administración pública.*

V. *2. Se considerarán servicios efectivos todos los indistintamente prestados a las esferas de la Administración pública señaladas en el párrafo anterior, tanto en calidad de funcionario de empleo (eventual o interino) como los prestados en régimen de contratación administrativa o laboral, se hayan formalizado o no documentalmente dichos contratos.*

VI. *3. Los funcionarios de carrera incluidos en el apartado uno tendrán derecho a percibir el importe de los trienios que tuviesen reconocidos por servicios sucesivos prestados, desempeñando plaza o destino en propiedad, en cualquiera de las mencionadas esferas de la Administración, o en la Administración, o en la Administración Militar y Cuerpos de la Guardia Civil y Policía Armada."*



Por otra parte, desde el punto de vista reglamentario, ha de tenerse en cuenta lo previsto en el RD 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, en cuyo artículo 2 se determina la valoración de los trienios, disponiendo que:

II. *"1. Los servicios previos reconocidos se acumularán por orden cronológico y se procederá a un nuevo cómputo de trienios y a su valoración.*

III. *En el supuesto de que el funcionario de carrera hubiera pertenecido a más de un Cuerpo, escala o plaza se computará cada período de servicios prestados de acuerdo con el valor correspondiente al nivel de proporcionalidad de cada Cuerpo, escala o plaza en el período respectivo. Igual criterio de valoración se aplicará en los supuestos de personal que prestó servicio en condición distinta a funcionarios de carrera.*

IV. *2. Los períodos de tiempo que totalicen uno o varios trienios tendrán una valoración económica que vendrá fijada por el nivel de proporcionalidad que corresponda a los del Cuerpo, escala, plantilla o plaza con funciones análogas a las desempeñadas durante el tiempo a reconocer por los servicios previos.*

V. *Esta analogía se determinará precisamente el día en que se hubiera perfeccionado el trienio o trienios a que dé lugar el reconocimiento de servicios, con independencia de que durante los tres años de cada trienio se hubieran desempeñado funciones correspondientes a diversos niveles de proporcionalidad.*

VI. *3. Lo establecido en los dos apartados precedentes de este artículo es aplicable a los funcionarios de carrera a efectos de su posible derecho, o de sus familiares, a pensión o mejora de la ya reconocida. Si como consecuencia del cómputo de tiempo de servicios no se produjera modificación del derecho a pensión o de su cuantía, los referidos servicios no podrán acumularse a los que el funcionario viniera prestando en cualquiera de las esferas de la Administración con posterioridad al momento en que haya sido causada la pensión como funcionario de carrera".*



Ahora bien, no debemos olvidar que esta normativa está referida exclusivamente al personal funcionario y para que el personal laboral fijo, indefinido o temporal, pueda acogerse a este reconocimiento de servicios, no bastará, sin más, remitirse a la Ley 70/1978 y demás normas concordantes por una simple asimilación o equiparación al personal funcionario, ya que tanto su pago como su reconocimiento estará condicionado a lo que establezca el Convenio Colectivo o contrato individual; en su ausencia, el Ayuntamiento consultante no tiene obligación alguna ni de reconocerlo ni de abonarlo.

Ello quiere decir que, en el caso del personal laboral, sólo se pueden reconocer trienios y abonarlos cuando el propio Convenio Colectivo o contrato individual así lo contemple; es decir, será condición *sine qua non* que, o bien el Convenio Colectivo o bien el contrato individual del empleado, equipare y regule la percepción de trienios de forma idéntica y en el mismo sentido que su personal funcionario. Así, lo afirma la propia doctrina del TS en Sentencia de 16.05.2005 -reiterada en posteriores como la de 22.05.2009 -, que establece que:

III. *"...tras la modificación introducida en el artículo 25 ET por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, el ET ya no reconoce "ab initio" el derecho a la promoción económica a todos los trabajadores, sino que delega en el convenio colectivo y en el contrato individual la facultad de reconocer el derecho y determinar su horizonte. De esta manera, el convenio colectivo adquiere el carácter de fuente principal, y de primer grado para el reconocimiento del derecho de promoción económica y de sus condiciones, sin perjuicio de lo que se pueda acordar en la relación individual de trabajo (...). Por tanto será la norma convencional aplicable la que determine si existe el complemento de antigüedad, en qué precisos términos se reconoce y en qué cuantía."*

Se dice en la petición de informe que dicho derecho no está reconocido ni por convenio, ni por los contratos individuales, dicho lo cual no debemos olvidar, que el artículo 7 EBEP, establece que:

"El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo disponga".



Aunque se insiste, no basta con que exista una idéntica estructura salarial en el Ayuntamiento y que por asimilación o equiparación se entienda como tal que tienen los mismos derechos, sino que dicha estructura salarial y los conceptos de la misma, han de ser contemplados y regulados a través del Convenio del Personal Laboral.

De esta forma el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (ET), no trata la antigüedad de forma particular, sino transversalmente en las diferentes cuestiones. Un rápido análisis del Estatuto de los Trabajadores es suficiente para darse cuenta del carácter positivo de la antigüedad, puesto que se apela a ésta para determinar consecuencias positivas para el trabajador por razón de la misma.

Así, el artículo 15 ET, por lo que se refiere al personal laboral temporal -a quienes también debe hacerse extensivo tal medida, si ésta se encuentra recogida, como hemos dicho, en una norma convencional o contrato individual- establece en el párrafo 1 de su apartado 6 que:

"Los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos 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".

Del mismo modo, establece el párrafo 2 del citado artículo 15.6 ET que:

"Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado. Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad del trabajador, ésta deberá computarse según los mismos criterios para todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación".



Ello viene a reforzar lo que la propia doctrina jurisprudencial a la que nos hemos referido viene a afirmar: que sólo pueden reconocerse trienios en caso de que el propio Convenio Colectivo así lo contemple, pues, caso contrario, el personal laboral no tendrá derecho a percibir trienios .

En definitiva, el primero de cuantos derechos dimanar de la permanencia durante un período determinado al servicio de una empresa o entidad es el complemento retribuido de la antigüedad -promoción económica, según la doctrina jurisprudencial- en aplicación de la normativa comunitaria en el ordenamiento jurisdiccional español y con fundamento en el principio de igualdad, salvo apreciación de causa objetivamente justificativa de una diferencia de trato entre los trabajadores fijos y temporales. La existencia de varias contrataciones temporales prolongadas durante años configura una situación de los trabajadores temporales en orden a los posibles condicionamientos del complemento retributivo de antigüedad por su permanencia al servicio de la empresa que no difiere materialmente de la situación de los trabajadores fijos al efecto de computar los anteriores períodos de contratación.

La Sentencia del TS de 7.10.2002 considera oportuno establecer una doctrina consolidada acorde con el Acuerdo Marco comunitario, garantizando el principio de no discriminación del trabajador temporal respecto del contratado con carácter indefinido, tanto más cuanto que el artículo 15.6 ET fue objeto de nueva redacción por 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, precisamente, para adaptar nuestro ordenamiento jurídico a las reglas de la cláusula 4ª de la Directiva 1999/70/CE 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 que en la concreta materia de la antigüedad establece "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 vengan justificados por razones *objetivas*". La Sentencia declara inexistentes en el caso que enjuicia tales circunstancias diferenciadoras porque la prolongada permanencia de más de tres años al servicio de la empresa acredita



una experiencia y una fidelidad merecedoras de la equiparación de los trabajadores temporales a los fijos en materia de antigüedad.

La jurisprudencia del TS, entre otras la Sentencia de 11.05.2005 señala que el párrafo 2 del artículo 15.6 ET debe considerarse imperativo, salvo la apreciación de causa objetivamente justificativa de una diferencia de trato entre los trabajadores fijos y temporales, que aquí de forma contundente no se da.

En virtud de todo lo expuesto, hemos de concluir en el sentido siguiente:

1º. El personal laboral, sea fijo, indefinido o temporal, sólo podrá percibir trienios por sus servicios prestados en el Ayuntamiento siempre que por equiparación salarial del personal funcionario así se encuentre contemplado en una norma convencional (Convenio Colectivo) o contrato individual.

2º. De la misma forma, sólo pueden reconocerse los servicios prestados en otras Administraciones si su regulación se encuentra contemplada igualmente en el Convenio Colectivo del Personal Laboral. No caben hacer interpretaciones por asimilaciones o equiparaciones, lo que ha de prevalecer es la norma convencional, que es donde debe regularse la forma, tanto de su pago como de su reconocimiento. Bastaría tan sólo que en el Convenio se recogiera, por ejemplo, que tanto el pago de los trienios como su perfeccionamiento y reconocimiento se realizarán de forma idéntica a la establecida para el personal funcionario y seguirá los mismos procedimientos establecidos en la normativa jurídica estatutaria.

A este respecto ha de tenerse en cuenta que ya el TS en Sentencia de 7.10.2004, declaró, que a falta de Convenio propio, puede aplicarse el sectorial correspondiente.

Debe de tenerse muy claro que todas estas circunstancias de pago, reconocimiento y perfeccionamiento de los trienios del personal laboral, sea fijo, indefinido o temporal, deben estar reguladas con claridad en el Convenio Colectivo o contrato individual o acudir al Convenio Sectorial correspondiente. Sin ello, el Ayuntamiento, además de no encontrarse obligado, no puede formular ni aprobar tales pagos y/o reconocimientos de servicios, siendo preciso un previo acuerdo a alcanzar en la Mesa General de Negociación para la incorporación de tales medidas al Convenio en vigor.