

**ASUNTO:** *“Reconocimiento de servicios previos a efectos de antigüedad y trienios de personal laboral”.*

**0235/22**

EP

\*\*\*\*\*

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición de la Sr/a. Alcalde/sa-  
Presidente/a del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, se emite el presente

## **INFORME**

### **I. ANTECEDENTES**

Escrito del Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ sobre el asunto epigrafiado, interesando informe respecto de la petición de un trabajador del Ayuntamiento como monitor deportivo. Adjunta informe de vida laboral del trabajador y certificación de servicios prestados.

### **II. NORMATIVA APLICABLE**

- .- Constitución Española (art. 23)
- .- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- .- RD 2586/1986, de 28 de noviembre por el que se aprueba el Reglamento de Organización, funcionamiento y Régimen jurídico de las Entidades locales.
- .- Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- .- 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 para la aplicación de la Ley 70/1978.
- .- Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET).
- .-Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

.- Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria

### III. FONDO DEL ASUNTO

#### **Primero. De las retribuciones del personal laboral**

Se plantea en el presente informe si un trabajador - personal laboral- que presta servicios en el Ayuntamiento, tiene derecho a que se le reconozca y perciba el complemento de antigüedad. Adjunta para ilustrar la cuestión certificado de servicios previos que reflejan que el trabajador ha estado contratado por otro Ayuntamiento con distintos contratos y diversa duración (2017: 6 meses, 2019: 6 meses y 2020: 3 meses) y con una jornada laboral que ha venido oscilando entre el 60,67% y el 80%. (Adjunta a estos efectos, certificado de servicios prestados en el Excmo. Ayuntamiento de \_\_\_\_\_).

Como cuestión preliminar partimos de la previsión contenida en el artículo 7 del TREBEP que remite, en lo referente a las retribuciones del personal laboral, a la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo. Así el artículo 27 del TREBEP establece que " Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto".

Ambos preceptos nos remiten al Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET), que en su artículo 3.1 establece lo siguiente:

- "1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:
- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
  - b) Por los convenios colectivos.
  - c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.
  - d) Por los usos y costumbres locales y profesionales."

El complemento de antigüedad está regulado en el artículo 25 del TRLET, según el cual el trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una

promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual. En este artículo tiene encaje el concepto salarial de antigüedad.

El derecho a remuneración por antigüedad en la contratación laboral no es de configuración legal y nace por convenio colectivo o pacto individual, a diferencia de los trienios de los funcionarios que constituyen una retribución básica obligatoria y cuya cuantía viene establecida en la legislación.

Se ha de señalar que la jurisprudencia y la doctrina es clara en el sentido de que este artículo 25 del TRLET reconoce la posibilidad de tener ese complemento, pero en ningún caso puede entenderse como un derecho absoluto de obligado respeto; el origen del derecho hay que buscarlo en el Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo (STS 23 de mayo 2005 y 7 de octubre de 2002, entre otras) .

De conformidad con lo expuesto habrá que estar a lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Desconocemos porque no se ha remitido, si el Ayuntamiento tiene o no Convenio Colectivo aprobado pero si abona, por el concepto de antigüedad, trienios a otros trabajadores laborales, ha de hacerse extensivo a todos los trabajadores que reúnan los requisitos para su percepción.

**Segundo.- Reconocimiento de servicios previos y abono de trienios del personal laboral.**

La normativa laboral, el TRLET, no establece una regulación en relación con los servicios previos prestados por el personal laboral a diferencia del personal funcionario cuyo régimen se encuentra en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública. Por tanto el personal laboral ha de estar a lo que disponga su normativa específica.

Viene siendo frecuente que los Convenios Colectivos del sector público computen para los trienios del personal laboral el tiempo de servicio prestado en la Administración, bien como funcionario, bien como laboral. En estos casos los propios Convenios determinarán los criterios para su percepción o bien se remitan a los criterios fijados en la Ley 70/78 para los funcionarios, haciéndolo extensivo para el personal laboral.

Reconocimiento de servicios prestados a tiempo parcial

---

Partimos del hecho de que los derechos de los trabajadores deben computarse con los mismos criterios con independencia de cual sea la modalidad de contratación, porque así lo establece el artículo 12.4 d) del TRLET:

“d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. 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, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”.

Con base en esta previsión legal, el trabajador contratado a tiempo parcial tendrá derecho a que se reconozca el tiempo trabajado, no siendo el menor número de horas un elemento que permita reducir proporcionalmente el derecho del trabajador. Los trienios por tanto se habrán de calcular por años (3 años o lo que es lo mismo, 36 meses), con independencia de la jornada de trabajo establecida, si bien su cuantía será proporcional a la jornada establecida.

Citar la Sentencia de TSJ de Baleares de 11 de abril de 2008 que establece la norma de la proporcionalidad a la hora de establecer el importe del trienio, pero no a los efectos de computar el tiempo necesario para completar el mismo en los que resulta irrelevante si se realiza la jornada completa o parcial, lo fundamental será el tiempo necesario para completar el trienio.

Por tanto, la perfección y el devengo del trienio se produce por cada tres años de servicios prestados, con independencia de la jornada realizada. Una vez nacido el derecho, la cuantía vendrá determinada por la jornada que efectivamente realice el trabajador y por tanto proporcional a la misma.

### **Tercero.- Del plazo de prescripción para solicitar la percepción de trienios.**

El complemento por antigüedad tiene naturaleza salarial, de ahí que resulte de aplicación el plazo establecido en el art. 59 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y sin que resulte de aplicación el plazo de 4 años establecido en el

artículo 25.1 a) de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria , aplicable únicamente a los funcionarios.

En el caso de una relación laboral, como es el caso, el plazo de prescripción de las acciones derivadas del contrato de trabajo, que no tengan señalado un plazo especial, es de un año.

“Artículo 59 TRLET. Prescripción y caducidad. 1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

- a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
- b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.”

Es este el criterio marcado por el Tribunal Supremo en su sentencia de 10 de diciembre de 1992: “Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación” y “Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas (...) el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse”.

#### IV. CONCLUSIÓN

De conformidad con las consideraciones expuestas se extraen las siguiente consideraciones:

**Primero.-** El concepto retributivo por antigüedad del personal laboral, no es un derecho de configuración legal. Ha de venir reconocido bien por convenio colectivo, bien en el contrato de trabajo.

**Segundo.-** La perfección y el devengo de los trienios del personal laboral se produce por cada tres años de servicio prestados con independencia de la jornada

---

de trabajo realizada, esto es, es irrelevante si la jornada se realiza a jornada completa o a tiempo parcial.

**Tercero.-** Si bien el tiempo debe computarse de igual manera con un contrato a tiempo parcial o a jornada completa, obviamente el trienio se abonará proporcionalmente en el caso de que su contrato sea a tiempo parcial.

**Cuarto.-** El trabajador del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ cuya situación es objeto de análisis en este informe, caso de que el Ayuntamiento tenga reconocido por Convenio colectivo o en el contrato de trabajo el complemento de antigüedad, tendrá derecho a su cobro siempre que tenga una antigüedad de, al menos tres años.

Para su cómputo se habrá de tener en cuenta los servicios prestados en el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ que según la documentación remitida ascienden a 15 meses y 13 días, obviando en dicho cómputo si se encontraba contratado a jornada parcial o completa.

Caso de haber contar con una antigüedad superior a los tres años, conforme a lo expuesto anteriormente, tendrá derecho al abono de el/los correspondiente/s trienio/s, si bien únicamente a las cantidades devengadas en el último año, esto es, desde la fecha de la petición hasta un año atrás por aplicación de lo dispuesto en el artículo 59 del TRLET..

Este es el informe de la Oficialía Mayor en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculantes para con lo solicitado por el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, advirtiéndose expresamente que su contenido no pretende, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente, y en su caso, se deban emitir para la válida adopción de acuerdos, motivo por el cual se somete este informe a cualesquiera otro mejor fundado en Derecho.

En Badajoz, 2022