

Mediante escrito de fecha 22 de diciembre de 2023, con entrada en el registro general en esta Diputación el citado día y número de registro 202399900018469, el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de XXX XXX XXX, solicita la emisión de informe sobre “solicitud de una exmpleada municipal sobre el abono de trienios atrasados que nos indique la procedencia de la desestimación o estimación”.

Atendiendo a lo solicitado se emite el presente

INFORME

I. - ANTECEDENTES.

PRIMERO.- De la documentación adjuntada a la solicitud de informe realizada por el Ayuntamiento de XXX XXX XXX, se desprende que la interesada desempeñó el puesto de auxiliar administrativo, como personal laboral temporal, desde el día 5 de junio de 2006 hasta el día 3 de diciembre de 2023, fecha de extinción de la relación laboral.

La mencionada trabajadora, solicita el abono de los trienios por antigüedad, que le puedan corresponder, y que no ha percibido nunca, desde la fecha de su contratación hasta la fecha de extinción de la relación laboral a instancia de la empleada municipal.

SEGUNDO.- Consta informe emitido por el Secretario-Interventor de fecha 3 de enero de 2024, en virtud del cual se informa desfavorablemente la solicitud de la antigua empleada municipal.

En el mismo se indica, entre otros, que el Ayuntamiento carece de convenio colectivo, así como que el contrato individual no contiene ninguna previsión en relación con la percepción de trienios.

II. - NORMATIVA APLICABLE

- Artículos 25 y 26 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
- Artículos 2, 7, 8, 11, 21, 23, y 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
- Artículo 155 Texto Refundido de las Disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril.
- Artículo 21.Lh) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de Bases de Régimen Local.
- Convenio Colectivo del Ayuntamiento. (En el presente caso, se indica que no existe).

III. - FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

PRIMERO: La regulación del personal que presta sus servicios en las diferentes Administraciones pública establece una clara diferenciación entre el régimen jurídico de aplicación al personal funcionario y el correspondiente al personal laboral.

El artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP) indica 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 dispongan.

El trienio es un concepto retributivo propio del personal funcionario que establece el TRLEBEP, en el artículo 23.b), y que consiste 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.

Las retribuciones del personal laboral y los conceptos que pueden integrar las mismas, según establece el artículo 27 del TRLEBEP, se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo.

Así mismo, el artículo 177 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril (TRRL), establece que al personal laboral de una entidad local le será de aplicación en su integridad el derecho laboral.

Cuando nos referimos a las retribuciones del personal laboral, debemos remitirnos al artículo 27 del TRLEBEP, que dispone que dichas retribuciones “*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*”.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, (TRLET), se posibilita a los trabajadores a que se les reconozca el derecho a la promoción económica en función del trabajo desarrollado, precepto en el que tiene encaje el plus de antigüedad en la empresa. Pero que al igual que ocurre con otros pluses salariales, **no existe norma alguna que fije su cuantía o período de devengo**, (años, bienios, trienios, quinquenios, etc.), sino que, como dice el artículo, ha de estarse a lo que establezca el convenio colectivo que le sea de aplicación o a lo pactado en el contrato individual. Es decir, a diferencia de los trienios de los funcionarios, que como retribución básica es obligatoria y su cuantía viene establecida en la Legislación, el derecho a la antigüedad en la contratación laboral no es de configuración legal, pues el TRLET solamente reconoce la posibilidad («podrán tener derecho»), lo que obliga a estar para su efectividad a lo que disponga el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el contrato individual, por lo que a ellos habrá de estarse para decidir la cuestión y la periodicidad de los mismos. Por este motivo no se suele hablar de cumplimiento de trienios sino de reconocimiento de antigüedad, pues cada convenio ha establecido un lapso de tiempo diferente, siendo uno de ellos los trienios, pero otros igualmente válidos son los bienios o los quinquenios.

Por su parte, en la normativa laboral, el artículo 26.3 TRLET, determina 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.”

En virtud de lo expuesto advertimos pues, que, respecto al personal laboral al servicio de la Corporación, hay que tener en cuenta que el importe y estructura de sus retribuciones se establece mediante la negociación colectiva o en el contrato de trabajo individual por lo que no resultara de aplicación la ley 70/1978 de 26 de diciembre referida únicamente a funcionarios de carrera.

Es por ello que si la Corporación no cuenta con Convenio colectivo propio aplicable a su personal laboral en el que se reconozca el percibo de un complemento de antigüedad en los mismos términos que la ley reconoce a los funcionarios, el personal laboral al servicio de la

corporación no tiene derecho al complemento por antigüedad, y en consecuencia, no podrá reclamar su abono.

Por tanto, será el Convenio colectivo el que haya de regular tanto la existencia del complemento de antigüedad, como su regulación en sus diversas formas, tanto en módulos temporales (trienios, quinquenios, etc.) como en el procedimiento de cálculo

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 16 de mayo de 2005 (rec. 2425/2004), declara que:

“Como manifestábamos en nuestra sentencia de 7 de octubre de 2002 (Recurso 1213/2001), «la modificación introducida (en el texto del art. 25 del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, consistió en que, a partir de la misma, el Estatuto de los Trabajadores 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; tendencia que, con posterioridad, se ha manifestado en el art. 11 del Acuerdo sobre coberturas de vacíos suscrito en el mes de abril de 1997, entre la CEOE y CEPYME, de una parte, y UGT y CC.OO., de otra, al señalar que, sin perjuicio de mantener el derecho al plus de antigüedad ya reconocido, el tratamiento de esta materia, en lo sucesivo, podrá ser objeto de acuerdo, convenio colectivo, pacto entre los representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa, o en su defecto, en el ámbito individual del 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».

En el mismo sentido, el TS, en Sentencia de 16 de mayo de 2005, reiterada en posteriores como la de 22 de mayo de 2009, que establece que: “(...) *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 (...)* ”

De aprobarse un convenio colectivo, habrá de tenerse en cuenta, que conforme al artículo 21.2 del TREBEP, que establece que no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.

Indicar, asimismo, que, si bien mediante convenio o contrato individual se podrá dar derecho al reconocimiento al pago de la antigüedad, no es obligatorio. No existe obligatoriedad de reconocimiento y retribución del concepto de antigüedad al personal laboral, salvo que así se haya pactado, bien en convenio colectivo, sectorial o contrato individual.

No cabe, por lo tanto, que simplemente mediante un acuerdo de Pleno se reconozca este complemento por trienios a todos los trabajadores.

En todo caso, debe de tenerse en cuenta, que aun existiendo convenio colectivo que previese la percepción de complemento de antigüedad, o así figurase en el contrato individual, resultaría de aplicación el artículo 59,2º del TRLET, referido a la acción para la exigencia de percepciones económicas, estableciendo el plazo prescriptivo de un año computable desde el día en que la correspondiente acción pudiera ejercitarse.

Finalmente, señalar que carece de relevancia en el presente caso, que la antigua empleada municipal, ostentase la condición de personal laboral temporal, fija o declarada indefinida judicialmente. El artículo 15.6 del TRLET, prevé igualdad de derechos, por lo que ha de entenderse que el derecho a la retribución por antigüedad corresponde a todos los trabajadores «cualquiera que sea su modalidad de contratación». En parecidos términos, la Directiva 70/1999/CE, de 28 de junio, 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.

Por tanto, cualquier trabajador de la Administración sujeto a Régimen Jurídico laboral, (tanto fijo, como interino, como contratado temporal de cualquier índole), debe percibir el complemento de antigüedad siempre que lo tuviere pactado o convenido. En caso contrario, no asiste un derecho ex lege.

SEGUNDO: En la solicitud de informe realizada por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de XXX XXX XXX, se hace constar la existencia de *“..una sentencia firme recaída respecto en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX de otra trabajadora municipal (Auxiliar de biblioteca) donde se le reconocía el derecho al cobro de los trienios y a quien previamente en otra sentencia firme había sido condenado el Ayuntamiento a declararla como personal laboral con carácter indefinido del Ayuntamiento de XXX XXX XXX y a la que, actualmente se le abonan trienios de acuerdo al nivel “C” (según ley de Presupuestos del Estado), por asimilación al nivel “C” del personal funcionario del Estado, al igual que se realiza con el personal funcionario del Ayuntamiento. ”*

A este respecto, debemos partir de lo establecido en el artículo 110 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, según el cual en materia de personal al servicio de la Administración pública "los efectos de una sentencia firme que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a favor de una o varias personas podrán extenderse a otras, en ejecución de la sentencia, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que los interesados se encuentren en idéntica situación jurídica que los favorecidos por el fallo.
- b) Que el juez o tribunal sentenciador fuera también competente, por razón del territorio, para conocer de sus pretensiones de reconocimiento de dicha situación individualizada.
- c) Que soliciten la extensión de los efectos de la sentencia en el plazo de un año desde la última notificación de ésta a quienes fueron parte en el proceso. Si se hubiere interpuesto recurso en interés de ley o de revisión, este plazo se contará desde la última notificación de la resolución que ponga fin a éste".

No obstante, para que pueda operar la extensión de los efectos de una sentencia firme, es necesario, como indica el artículo 110 citado; que sean los propios trabajadores las que soliciten la extensión. A este respecto, como dispone el apartado 2 del mismo, *"la solicitud deberá dirigirse directamente al órgano jurisdiccional competente que hubiera dictado la resolución de la que se pretende que se extiendan los efectos"*, a lo que añade el apartado 3 que *"la petición al órgano jurisdiccional se formulará en escrito razonado al que deberá acompañarse el documento o documentos que acrediten ja identidad de situaciones o la no concurrencia de alguna de las circunstancias del apartado 5 de este artículo."*

Por tanto, la figura de la extensión de los efectos de una sentencia tiene por objeto evitar la celebración de pleitos en los que se juzguen situaciones sustancialmente iguales, por lo que si

las restantes trabajadoras solicitan esta extensión y se acredita que se cumplen los requisitos legalmente exigidos, el juzgado habrá de dictar un acto por el que se acuerde dicha extensión. No obstante, si los trabajadores no realizan tal petición, como parece que sucede en el caso que nos ocupa, vista la documentación remitida, el Ayuntamiento no está obligado a extender de oficio los efectos de la sentencia dictada en relación con uno de sus trabajadores.

TERCERO: En defecto de convenio colectivo en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX, no se considera de aplicación supletoria el VIII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, visto que el mismo no es aplicable a las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma tal como se desprende de su artículo 2 que establece su ámbito funcional y personal.

Por otra parte, hemos de considerar que hasta la Sentencia del Tribunal Supremo (TS) dictada en unificación de doctrina de fecha 6 de mayo de 2019, (Rec.4452/2017) seguida por la de 16 de julio de 2020 (nº 3865/2018), al personal laboral al servicio de una Administración le era aplicable, (a falta de Convenio propio), el convenio del sector de actividad en función de la actividad que el trabajador realizara para el Ayuntamiento y así se establecía en los contratos de trabajo.

De forma que la falta de Convenio propio no suponía un obstáculo al poder disponer de un marco convencional al que acudir; sin embargo, desde dicha Sentencia, el alto tribunal sienta doctrina en el sentido de entender que al no ser parte la Administración en la negociación del Convenio del Sector de actividad no se le puede exigir su aplicación, ya que la Administración no puede estar sujeta a normas convenidas por organizaciones patronales guiadas por intereses diferentes a los públicos, reiterando la conveniencia de que cada administración negocie su propio Convenio con el fin de que no nos encontremos ante la aplicación de diversos Convenios en una misma administración, como así requería la doctrina anterior, circunstancia esta que tendría gravísimos efectos distorsionadores para el ente municipal, al tener que aplicar no solo regímenes salariales distintos, sino también sistemas diferentes de jornadas, categorías y vacaciones.

De forma que el TS entiende que los trabajadores contratados por un Ayuntamiento no pueden invocar los beneficios de convenios sectoriales cuando no exista convenio colectivo ni otro aplicable a su situación. Por lo que en ausencia de convenio colectivo propio del ayuntamiento se tendrá que estar a los pactos entre las partes para el desarrollo de la actividad, incluso cuando dichas condiciones sean menos beneficiosas para el empleado que las suscritas en el convenio invocado.

Tras establecer que, como regla general, desde la fecha, al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas no les resulta de aplicación los convenios sectoriales negociados en el sector privado, la pregunta concreta que el TS se formula y que conduce a la conclusión anterior es cuál debe ser la fuente reguladora de las condiciones de trabajo, especialmente en lo que afecta al salario, en un Ayuntamiento que carece de convenio propio.

El TS lanza un conjunto de recomendaciones jurídicas a las Administraciones públicas para intentar afrontar la ausencia de convenio colectivo propio. Por un lado, el TS aconseja a que las Administraciones celebren convenios colectivos propios por ser *“la herramienta jurídica más adecuada para dar solución a esta problemática, en tanto que permite regular unitariamente las relaciones laborales de todos sus empleados y de todas las diferentes actividades que pudiera desarrollar”*. Por otro lado, recomienda acudir a los mecanismos de adhesión o de extensión de otro convenio colectivo en vigor conforme al art. 92 TRLET.

Finalmente, en el último párrafo justo anterior al fallo de la sentencia, el TS despeja la duda original, surgida ante la no aplicación del convenio sectorial, de cuál debe ser la fuente reguladora de las condiciones laborales de los empleados públicos. No es otra, sin más ambages,

que el acuerdo suscrito por las partes dentro del respecto a la ley y a los mínimos de derecho necesario.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El derecho a la antigüedad en la contratación laboral no es de configuración legal, pues el TRLET solamente reconoce la posibilidad, («podrán tener derecho»), lo que obliga a estar para su efectividad a lo que disponga el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, el contrato individual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y en los artículos 25 y 26.3, ambos del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, por lo que a ellos habrá de estarse para decidir la cuestión y la periodicidad de los mismos. En caso de no preverse ni en Convenio colectivo ni en el contrato laboral individual del trabajador, no asiste al personal laboral un derecho ex lege.

No existe obligatoriedad de retribución del concepto de antigüedad. Es por ello que si la Corporación no cuenta con Convenio colectivo propio aplicable a su personal laboral en el que se reconozca el percibo de un complemento de antigüedad, ni el contrato individual del empleado regula su percepción, el personal laboral al servicio de la corporación no tiene derecho al complemento por antigüedad, y en consecuencia, no podrá reclamar su abono.

En el caso que nos ocupa, y visto que el Ayuntamiento carece de convenio colectivo, y que el contrato individual no contenía ninguna previsión en relación con la percepción de complemento de antigüedad, según la información facilitada por el Ayuntamiento de XXX XXX XXX, **procedería la denegación de la solicitud presentada por la antigua empleada municipal**, que desempeñaba la plaza de auxiliar administrativo, en régimen de personal laboral temporal.

En todo caso, debe de tenerse en cuenta, que aún existiendo convenio colectivo que previese la percepción de complemento de antigüedad, o así figurase en el contrato individual, resultaría de aplicación el artículo 59,2º del TRLET. referido a la acción para la exigencia de percepciones económicas, estableciendo el plazo prescriptivo de un año computable desde el día en que la correspondiente acción pudiera ejercitarse.

SEGUNDA: En relación con la sentencia a la que se hacer referencia en la solicitud de informe realizada por el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de XXX XXX XXX, y en virtud de la cual a otra empleada municipal, (personal laboral indefinido por sentencia), se le reconocía el derecho al cobro de los trienios, de la información facilitada por el citado Ayuntamiento, no parecen concurrir en el presente caso las circunstancias exigidas en el artículo 110 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, para que los efectos de una sentencia firme que hubiera reconocido una situación jurídica individualizada a favor de una o varias personas puedan extenderse a otras, en ejecución de la sentencia.

Para que se puedan extender los efectos de la sentencia a los restantes trabajadores en la misma situación, será preciso que sean estos quienes soliciten del juzgado tal actuación, sin que, en caso contrario, exista obligación alguna por parte del Ayuntamiento de llevar a cabo de oficio tal extensión de los efectos de la sentencia dictada en relación con uno de sus trabajadores.

TERCERO: En defecto de convenio colectivo en el Ayuntamiento de XXX XXX XXX, no se considera de aplicación supletoria el VIH Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, visto que el mismo no es aplicable a las Entidades Locales de la Comunidad Autónoma tal como se desprende de su artículo 2 que establece su ámbito funcional y personal.

Asimismo, de acuerdo con la Sentencia del Tribunal Supremo dictada en unificación de doctrina de fecha 6 de mayo de 2019, (Rec.4452/2017), ante la ausencia de Convenio Colectivo propio del Ayuntamiento aplicable a su personal laboral, no se podrá acudir al Convenio sectorial que

corresponda a la actividad, ya que una Administración Pública no puede quedar afectada por lo dispuesto en un convenio sectorial del que no ha formado parte ni está representada por las Asociaciones empresariales firmantes del mismo.