



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

La Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a la forma de proceder ante varias cuestiones sobre el proceso de estabilización de tres plazas de auxiliar administrativo.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de _____ expone:

“El Ayuntamiento de _____ ha llevado a cabo un proceso de estabilización para la cobertura de 3 plazas de Auxiliar Administrativo, personal laboral fijo cubriéndose las tres plazas.

Una de ellas ha solicitado la excedencia por incompatibilidad concediéndosela este Ayuntamiento por asistirle tal derecho. Tal puesto se ha cubierto por un contrato de sustitución con un interino mientras se cubre definitivamente.

Todas las trabajadoras fijas han presentado solicitud para que se le reconozcan los trienios sin que exista en este Ayuntamiento convenio colectivo que regule las relaciones con el personal laboral y esa materia en concreto.

Por todo ello le solicito informe sobre los siguientes puntos:

1º.- ¿Tienen derecho al reconocimiento de dichos trienios las trabajadoras, aunque no exista convenio que reconozca el mismo?

2º.- Y en caso de tener dicho derecho ¿desde qué fecha procedería tal abono?

Agradeciéndole de antemano su información sin más reciba un cordial saludo

En _____, a 29 de marzo de 2023



La alcaldesa.

Doña _____.”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: Partiendo de lo dispuesto en los artículos 22 y 23 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), los trienios constituyen una parte de las retribuciones básicas de los empleados públicos, y se corresponden con una cantidad, igual para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio.

La regulación de los trienios se completa, en cuanto al tiempo computable a efectos del nacimiento del derecho a los trienios, por la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, cuyo artículo 1 reconoce a los funcionarios de carrera de la administración local, entre otras administraciones, la totalidad de los servicios indistintamente prestados en ellas, 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.

Se deben considerar como servicios efectivos todos los prestados en cualesquiera de las administraciones públicas concretadas en la ley, 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, teniendo derecho a percibir el importe de los trienios que tuviesen reconocidos por servicios sucesivos prestados, desempeñando plaza o destino en propiedad.

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



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública, en cuyo artículo 1 se determinan los servicios computables y los efectos de los mismos.

Igualmente, según la disp. adic. 1ª de la citada Ley 70/1978, de 26 de diciembre, los derechos individuales de naturaleza económica que resulten de lo establecido por la ley deberán ser computados por las respectivas unidades de personal a instancia de parte, justificando ésta su pretensión mediante certificación acreditativa de los servicios prestados, que deberán extender las autoridades competentes haciendo constar los años, meses y días de servicios prestados.

Dicho lo anterior, en materia de retribuciones del personal laboral, debemos remitirnos al artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (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 esta forma, en la normativa laboral, el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (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”.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

Es frecuente que, en esta regulación convencional, se prevea un complemento de antigüedad para el personal laboral, a modo de trienios previsto en la normativa de función pública para los funcionarios, posibilidad que deriva por lo demás del artículo 25.1 TRLET:

“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 el supuesto planteado por el Ayuntamiento de _____ resulta que las tres personas que han superado el proceso de estabilización de personal laboral que ahora solicitan reconocimiento de trienios, formulan su solicitud sin que la Corporación Local disponga de convenio colectivo propio para el personal laboral municipal.

Por todo ello, en línea con lo expuesto, en materia de reconocimiento de trienios del personal laboral existe abundante jurisprudencia del TS, remitiéndonos ahora a los efectos que interesan, a la STS de 22 de mayo de 2009, que expresamente dice: "... será ya la norma convencional aplicable (acuerdo, convenio colectivo, pacto entre los representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa, contrato individual) la que determine si existe el complemento de antigüedad, en qué precisos términos se reconoce y en qué cuantía", por lo que los concretos términos respecto al devengo y perfeccionamiento de trienios del personal laboral serán los establecidos en convenio, pacto o contrato.

En consecuencia, la normativa referida al devengo y reconocimiento de trienios (antigüedad) contemplada en el TREBEP y en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, está referida exclusivamente al personal funcionario y para que el personal laboral fijo, indefinido o temporal, pueda acogerse a este reconocimiento de servicios, deberá estarse a lo que establezca el convenio colectivo o contrato individual; sin ello, el Ayuntamiento de _____ no tiene obligación alguna ni de reconocer esos trienios ni de abonarlos.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

CONCLUSIÓN

PRIMERA Y ÚNICA: Para que al personal laboral se le puedan reconocer y abonar trienios y se produzca el devengo y perfeccionamiento de los mismos, es preciso que así esté recogido en convenio, pacto o contrato, por lo que sin la existencia de dichos instrumentos no resulta posible su reconocimiento, y en consecuencia, tampoco su abono.