

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2020-6317 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo suscrito por la Comisión Negociadora, sobre Reconocimiento del Derecho al Complemento de Antigüedad, para su aplicación al personal laboral del Ayuntamiento de Puente Viesgo.*

Código 39101094122020.

Visto el acuerdo suscrito, con fecha 19 de junio de 2020, por la Comisión Negociadora del Acuerdo sobre Reconocimiento del Derecho al Complemento de Antigüedad, así como su concretización, abono y posibles atrasos, para su aplicación al personal laboral definido en la plantilla como eventual/temporal (los determinados por los órganos jurisdiccionales como "indefinidos-no fijos") del Ayuntamiento de Puente Viesgo, y habiendo sido ratificado por el Pleno en sesión del día 3 de julio de 2020 y, de conformidad con el artículo 90 del 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, los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo, y el artículo 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del acuerdo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 25 de agosto de 2020.

El director general de Trabajo,

Gustavo García García

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



ACUERDO, FRUTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, PARA EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO AL COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD, ASÍ COMO SU CONCRETIZACIÓN, ABONO Y POSIBLES ATRASOS, PARA SU APLICACIÓN AL PERSONAL LABORAL DEFINIDO EN PLANTILLA COMO EVENTUAL/TEMPORAL, (LOS DETERMINADOS POR LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES COMO "INDEFINIDOS - NO FIJOS").

Texto consensuado por la Comisión Negociadora, constituida al efecto, de fecha 19 de junio del 2020, que recoge el Acuerdo de aplicación al personal laboral definido en plantilla como eventual/temporal, (los determinados por los órganos jurisdiccionales como “indefinidos – no fijos”), del Ayuntamiento de Puente Viesgo, ratificado por acuerdo del Pleno del Ayuntamiento del 3 de julio del 2020, cuyo contenido literal es el siguiente:

A la vista de la solicitud de reconocimiento de antigüedad y abono de complemento de antigüedad formulada por 8 trabajadores laborales de la plantilla municipal, (en situación de “indefinidos no fijos”), registros de entrada nº 1.474 a 1.481/20, EE 525/19, (de fecha 29 de noviembre del 2019); así como de la solicitud de constitución de una Comisión Negociadora para la tramitación del reconocimiento y abono de posibles atrasos en concepto de antigüedad de este personal, (formulada por el Delegado de Personal, (único), don Francisco José Gómez Oria, con fecha 12 de junio del 2020, (reg. 461/20, EE 525/20)), así como del informe de Secretaría-Intervención, emitido al respecto a instancias de la Alcaldía, (de fecha 17 de junio del 2020); y en atención a las siguientes consideraciones:

Primero.- Inexistencia de un Convenio Colectivo específico en el ámbito del personal del Ayuntamiento de Puente Viesgo.

Segundo.- Examinados los contratos de trabajo de la totalidad del personal laboral objeto de la reclamación planteada, en ninguno de ellos se produce remisión a Convenio Colectivo, ni reconocimiento de derecho a la antigüedad.

Tercero.- Las solicitudes formuladas afectan exclusivamente a 8 trabajadores laborales del Ayuntamiento de Puente Viesgo, (todos los que aparecen en la plantilla del presupuesto municipal como “personal laboral/temporal”, los que vienen jurisprudencialmente siendo denominados como “indefinidos no fijos”).

El total de la plantilla Municipal, de conformidad con el último presupuesto aprobado para el 2020, estaría configurada por 4 funcionarios, y 10 laborales, (de estos últimos dos serían fijos, y el resto, (8), serían los denominados “indefinidos no fijos” que formulan la presente reclamación).

Cuarto.- Tanto los funcionarios, como el personal laboral fijo, recogido en la plantilla municipal tiene reconocida el concepto retributivo de la antigüedad y viene cobrando el mismo.

Los 2 laborales fijos tienen reconocido el derecho a un concepto retributivo correspondiente a la antigüedad y cobran el mismo, cada tres años, (trienios), mediante su equiparación con personal funcionario, (en atención a los requisitos de acceso a su puesto, a su grado de responsabilidades y a las funciones que les corresponden), en aplicación de una valoración de puestos de trabajo tramitada respecto a todo el personal fijo del Ayuntamiento,

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



aprobada por Pleno del 24 de noviembre del 2005, (que no se tramita respecto al personal temporal incluido en la plantilla).

Esta equiparación a efectos del reconocimiento de un concepto retributivo correspondiente a la antigüedad, (para los laborales fijos), se efectúa respecto a los grupos de clasificación profesional previstos para el personal funcionario de carrera en el 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, (art. 76). De acuerdo con las titulaciones, funciones y tareas determinadas por el contenido de la prestación del trabajo correspondiente a cada puesto una vez determinadas las oportunas hojas de valoración y de cometidos recogidos en la oportuna valoración de puestos de trabajo tramitada.

El resto del personal laboral, es decir los “no fijos”, o los denominados “indefinidos no fijos”, (8), que son todos los que formulan la reclamación objeto del presente acuerdo, a fecha actual no tienen formalmente reconocido derecho a retribuciones en concepto de antigüedad, ni están cobrando el mismo, ni ningún otro concepto similar, a diferencia del resto de personal laboral fijo que si lo está cobrando.

Quinto.- El artículo 7 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (EBEP), determina 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.

Sexto.- Los empleados públicos tienen derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional para la determinación de sus condiciones de trabajo, (art. 31.1 EBEP).

Séptimo.- Con respecto a la remuneración, el artículo 27 de la TREBEP establece para el personal laboral que su remuneración se determinará de conformidad con la legislación laboral, el convenio colectivo aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso las disposiciones del artículo 21 del Estatuto. En concreto, el artículo 25 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Consolidado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece en relación con el complemento de antigüedad que “el trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica, en los términos establecidos en el convenio colectivo o contrato individual”.

Octavo.- Establece el artículo 15 del 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 que: “6. **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.**”

De conformidad con lo expuesto, y dada la continuidad en el trabajo desempeñado por estos trabajadores “temporales”, el complemento por antigüedad debiera extenderse a todos, (con independencia del carácter temporal o indefinido o fijo de su relación laboral), aplicando un tratamiento igualitario respecto a las condiciones retributivas de la totalidad de los puestos de trabajo recogidos en la plantilla municipal, no diferenciando respecto a este derecho para la

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



totalidad del personal laboral. La obligatoriedad de reconocer una igualdad de trato entre trabajadores temporales y fijos, especialmente en cuanto a retribuciones y antigüedad, viene siendo recogida por la jurisprudencia, (Sala 4ª del TS, Sentencia de 7 de octubre de 2002 y de 22 de mayo de 2009).

Por todo lo expuesto, hay que tener en cuenta que si el personal fijo lo tiene reconocido como derecho, igualmente habrá que reconocérselo al personal temporal, en proporción al tiempo trabajado, tal y como declara el TS en Sentencia ya mencionada de 7 de octubre de 2002, no encontrando el Alto Tribunal razones que justifiquen un trato discriminatorio respecto al personal fijo, estableciendo la necesidad de aplicar iguales criterios para el cálculo de la antigüedad entre trabajadores fijos y temporales. No puede existir una estructura salarial discriminatoria entre los trabajadores laborales del Ayuntamiento de Puente Viesgo.

Noveno.- La equiparación funcional a efectos de reconocimiento del derecho retributivo a un concepto por antigüedad, tal y como se viene aplicando en el Ayuntamiento de Puente Viesgo, respecto a los 2 trabajadores laborales fijos, resulta posible, no hay norma alguna que lo impida, siendo bastante habitual su aplicación en el ámbito de otras entidades locales. Es más, es frecuente que, en la regulación convencional de las Administraciones Públicas, el régimen retributivo de los trabajadores se asimile de un modo u otro al de los funcionarios, y así se prevea un complemento de antigüedad para el personal laboral, a modo de trienios.

Décimo.- Respecto a la fecha en la que, en su caso, se devengarían los correspondientes derechos derivados del reconocimiento de la antigüedad y desde que fecha se computaría esta antigüedad cabe reseñar:

En primer término, como se expresara en la *STS de 22 de mayo de 2009*, «*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*», con lo que será «*la norma convencional aplicable la que determine si existe el complemento de antigüedad, en qué precisos términos se reconoce y en qué cuantía*».

Si se crea este complemento salarial de carácter personal, basado en la antigüedad al servicio de la Administración municipal (o de las Administraciones Públicas, en general, si se equipara con el régimen de los trienios de los funcionarios), **lo lógico es que los periodos de contrato anteriores al convenio colectivo no se dejen de computar, con lo que la antigüedad de los trabajadores se deberá tener en cuenta desde la firma del contrato de trabajo de cada empleado laboral** (pero no desde que el contrato temporal debió finalizar y se convirtió en indefinido, pues ello supone introducir diferenciaciones en función del carácter temporal de los trabajadores temporales, lo que supondría una discriminación no permitida entre todos ellos, pues el complemento por antigüedad debe extenderse a todos, con independencia del carácter temporal o indefinido o fijo de su relación laboral).

La antigüedad en su caso reconocida respecto a este personal será efectiva desde la primera nómina que se tramite una vez aprobada definitivamente el oportuno acuerdo por el órgano municipal competente, fruto de una previa negociación colectiva al respecto, y tratándose del reconocimiento de derechos retributivos adquiridos en aplicación del principio de igualdad entre trabajadores, resultará aplicable el plazo de prescripción previsto en el ámbito laboral, que es de un año, tal y como reconoce el artículo 59 del TRLET.

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



Así, el plazo prescriptivo de tales cantidades es de un año y sólo procedería abonar la cantidad correspondiente al complemento de antigüedad así generado y no percibido en el último año a contar desde su reclamación, (desde noviembre del 2019), (a efectos, en su caso, de abonos de posibles atrasos).

Decimoprimer.- Las cantidades destinadas al abono de la antigüedad, al tratarse del reconocimiento de un derecho, no de la incorporación de un nuevo incremento retributivo, quedarían excluidas a los efectos de la limitación de incremento de la masa salarial prevista en el artículo 3. Dos, del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, (así lo entiende también el Tribunal Supremo, Sala 3ª, en Sentencia de 18 de febrero de 2008), si bien su reconocimiento y pertinente abono quedará condicionado por la necesaria cobertura presupuestaria y en su caso precisa modificación del Presupuesto.

A la vista de todo lo cual se ha adoptado el presente acuerdo:

PRIMERO.- Reconocer y aplicar a todo el personal laboral calificado en el Presupuesto Municipal como eventual/temporal, (que se corresponden con los denominados por la jurisprudencia “trabajadores indefinidos no fijos”), el derecho a un concepto retributivo correspondiente a su antigüedad, aplicando el mismo sistema que al respecto se viene haciendo respecto al resto del personal laboral fijo de la plantilla Municipal.

SEGUNDO.- Que, al igual que como se hace con el resto del personal laboral municipal, este concepto retributivo correspondiente a la antigüedad se cobre cada tres años, (trienios), tomando como referencia la fecha de la firma del contrato de trabajo de cada trabajador, mediante su equiparación con personal funcionario, tomando como referencia los grupos de clasificación profesional previstos para el personal funcionario de carrera en el 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, (art. 76), de acuerdo con las titulaciones, funciones y tareas determinadas por el contenido de la prestación del trabajo correspondiente, (sin perjuicio de la exigencia de titulaciones o, en su caso, de las funciones, tareas y requisitos específicos inherentes al desempeño de las distintas especialidades conforme se determine para cada una de ellas en el Convenio y en la Relación de Puestos de Trabajo que se elabore en un futuro), (aplicando las correspondientes previsiones recogidas en la normativa reguladora de la determinación de los oportunos importes para los funcionarios, referidas a catorce mensualidades de los oportunos trienios ordinarios mensuales), de conformidad con el siguiente detalle:

Denominación Plantilla Personal	Grupo	Observaciones	Trienio mes 2020
Agente de desarrollo local	A2	Titulación mínima exigida al puesto: Título universitario de grado o equivalente.	37,78 €
Encargado pabellón deportivo y atención centro cultural	C2	Titulación mínima exigida al puesto: Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.	19,46 €
Limpiadora Pabellón y Consultorio	AP	Titulación mínima exigida al puesto: No requerida titulación alguna. (A jornada parcial)	14,65 €

CVE-2020-6317

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



Monitora piscina	C1	Titulación mínima exigida al puesto: Bachiller o Técnico.	28,59 €
Encargado instalaciones deportivas	C2	Titulación mínima exigida al puesto: Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.	19,46 €
Servicio Domiciliaria Ayuda	C2	Titulación mínima exigida al puesto: Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.	19,46 €
Servicio Domiciliaria Ayuda	C2	Titulación mínima exigida al puesto: Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.	19,46 €
Mantenimiento y conservación infraestructuras	AP	Titulación mínima exigida al puesto: No requerida titulación alguna.	14,65 €

TERCERO.- Las correspondientes cantidades se actualizarán de conformidad con las previsiones legales recogidas para los funcionarios.

CUARTO.- La antigüedad así reconocida respecto a este personal será efectiva desde la primera nómina que se tramite una vez adoptado por el Pleno el presente acuerdo, (ratificando íntegramente el resultado de la negociación colectiva efectuada al respecto), una vez tramitada la necesaria modificación presupuestaria y tratándose del reconocimiento de derechos retributivos adquiridos en aplicación del principio de igualdad entre trabajadores, reconocer y abonar los oportunos atrasos derivados del plazo de prescripción previsto en el ámbito laboral, que es de un año, tal y como reconoce el artículo 59 del TRLET, a contar desde la fecha de la reclamación, (noviembre del 2019), (pagando la cantidad correspondiente al complemento de antigüedad así generado y no percibido en el último año a contar desde esta fecha), de conformidad con el siguiente detalle:

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
Cálculo reconocimiento antigüedad y atrasos, (desde noviembre 2018(*2))											
Situación calculada respecto un posible reconocimiento de antigüedad aplicable desde septiembre 2020											
Aplicando sistemática empleada para laborales fijos, (14 pagas ordinarias completas)											
Denominación puesto	Trabajador	Firma contrato	Tránsito a Agosto 20	Próximo Tránsito	Grupo Equip.	Atrasos hasta enero 19 (*)	Atrasos hasta julio 19 (*)	Atrasos hasta agosto 20 (*)	Atrasos hasta agosto 20 (*)	Total atrasos	Tránsito/mes 2020
Agente de desarrollo local	Añedo Jofre Jofre	14/05/2001	6	14/05/2002	A2	421,28 €	1.551,06 €	1.555,26 €	2.040,12 €	5.567,72 €	37,78 €
Encargado público deportivo y atención centro cultural	Miquelet Escalada	17/02/2004	7	17/02/2002	C2	260,40 €	931,98 €	934,43 €	1.225,98 €	3.352,79 €	19,46 €
Coordinadora Pedagógica y Coordinadora (50% jornada)	Mª Teresa Rodríguez	18/04/2004	5	18/04/2002	AP	65,33 €	250,60 €	251,30 €	329,62 €	896,85 €	14,65 €
Módulo físico	Camilla Garcia	08/03/2000	6	08/03/2001	C1	382,62 €	1.173,90 €	1.176,88 €	1.343,86 €	4.277,22 €	28,59 €
Encargado instalaciones deportivas	Felix José Salmer	02/11/2000	6	02/11/2001	C2	260,40 €	798,84 €	800,94 €	1.050,84 €	2.911,02 €	19,46 €
Servicio Ayuda Domiciliaria	Ortiz Laño	14/05/2000	6	14/05/2002	C2	217,00 €	798,84 €	800,94 €	1.050,84 €	3.867,62 €	19,46 €
Servicio Ayuda Domiciliaria	Susana Ruiz	05/05/2008	4	05/05/2003	C2	130,20 €	399,42 €	400,47 €	700,56 €	1.630,65 €	19,46 €
Mantenimiento y conservación infraestructuras	Santiago Pelayo	14/02/2008	4	14/02/2001	AP	130,66 €	400,96 €	402,08 €	527,40 €	1.461,10 €	14,65 €
Totales						1.867,89 €	6.305,60 €	6.322,26 €	8.469,22 €	22.964,97 €	

(*) En aplicación a los grupos de clasificación profesional previsto para el personal funcionario de carrera en el 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, (art. 76). De acuerdo con las Disposiciones, funciones y tareas derivadas por el contenido de la prestación del trabajo correspondiente, en particular de la categoría de titulaciones o, en su caso, de las funciones, tareas y requisitos específicos inherentes al desarrollo de las mismas especificadas conforme se detemina para cada una de ellas en el contenido y en la Relación de Puestos de Trabajo que se anexo.

(*) Fecha oficial reconocimiento antigüedad: 20-11-2018. Plazo de prescripción, en el ámbito laboral, de las reclamaciones de naturaleza económica, un año, (art. 59 del TRLET). Derecho al complemento de antigüedad, una vez reconocido, atrasos correspondientes a un año a contar desde su reclamación). Atrasos desde noviembre 2018.

(*) (1) (1 Meses) Ley 4/2018, Presupuestos Generales del Estado para el 2018.

(*) (1) (6 Meses) Real Decreto-Ley 24/2018, medidas urgentes retribuciones sector público.

(*) (1) (6 Meses) Real Decreto-Ley 24/2018, medidas urgentes retribuciones sector público, (Decreto Gobierno 21 junio 2019)

(*) (1) (6 Meses, (7-16 Junio)) Real Decreto-Ley 27/2020, medidas urgentes retribuciones sector público

Aprobado por la Comisión Negociadora reunida el 19 de junio del 2020.

(El presente cuadro se corresponde con una previsión de abono de la primera antigüedad en el mes de septiembre del 2020, y de los correspondientes atrasos tomando como referencia

CVE-2020-6317

MIÉRCOLES, 2 DE SEPTIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 169



dicha previsión. Sus importes deberán actualizarse en el supuesto de iniciarse el pago en otro mes diferente, de conformidad con las previsiones legalmente previstas al respecto).

QUINTO.- Iniciar la tramitación de la modificación presupuestaria precisa y suficiente para posibilitar, (una vez aprobada la misma), la materialización de los abonos derivados del presente acuerdo, continuando con el procedimiento establecido por la normativa aplicable, (determinado en los informes de Secretaría), notificando el mismo a todos los trabajadores afectados y autorizando al Alcalde a la adopción de las medidas que resulten precisas para la correcta ejecución del contenido del mismo".

El presente acuerdo se suscribe, por todos los reseñados a continuación, en las oficinas del Ayuntamiento de Puente Viesgo, el día 22 de julio del 2020, en presencia del Secretario del Ayuntamiento que da fe del acto.

El Portavoz del Ayuntamiento,

El Portavoz de los trabajadores laborales,

Fdo. Óscar VILLEGAS VEGA.
El Alcalde.

Fdo. Francisco José GÓMEZ ORIA.
El Delegado de Personal, (único), (UGT)

El Secretario,
Fdo. Jame José COSSÍO URIBE.

2020/6317

CVE-2020-6317