

## CASUÍSTICA Y RECONOCIMIENTO DE LOS TRIENIOS AL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

JUAN JOSÉ SEVILA SÁNCHEZ

Profesor Asociado Departamento de Derecho del Trabajo  
y de la Seguridad Social de la Universidad de Alicante  
Secretario Interventor de la Administración local  
E-mail: [sevilasanchez@hotmail.com](mailto:sevilasanchez@hotmail.com)

**RESUMEN:** El objeto de este trabajo es analizar el régimen jurídico y la casuística aplicativa de los trienios en el personal laboral de las Administraciones Públicas tras la entrada en vigor del Estatuto básico del Empleado Público.

**Palabras clave:** Administración Pública; recursos humanos; Estatuto básico del Empleado Público; trienios; personal laboral.

**ABSTRACT:** The object of this work is to analyze the legal regime and the casuistry of the trienniums in the labor personnel of the Public Administrations after the entry into force of the Basic Statute of Public Employees.

**Keywords:** Public Administration; human resources; Basic Statute of Public Employees; triennium; labor personnel.

*SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN; 1.1. LA DIFERENTE ORDENACIÓN LEGAL DE LA ANTIGÜEDAD EN EL PERSONAL FUNCIONARIO Y EL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS; II. LA APLICACIÓN DE LOS TRIENIOS AL PERSONAL LABORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES SIN CONVENIO COLECTIVO PROPIO. 3. RECONOCIMIENTO DE LOS TRIENIOS AL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON UN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL; 3.1. EL CÁLCULO DE LOS TRIENIOS DEL PERSONAL LABORAL FIJO DISCONTINUO QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS; IV. EL RECONOCIMIENTO DE LOS TRIENIOS AL PERSONAL LABORAL CONTRATADO EN FRAUDE DE LEY POR LA ADMINISTRACIÓN; 4.1. LOS FUNCIONARIOS DE NUEVO INGRESO PROCEDENTES DE OTRA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA QUE HA DESEMPEÑADO LAS FUNCIONES COMO PERSONAL LABORAL; V. EL CÁLCULO DE TRIENIOS DURANTE EL PERIODO DE DISFRUTE DE UN PERMISO SIN SUELDO POR EL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS; VI. LA CASUÍSTICA APLICATIVA DE LOS TRIENIOS EN LOS TRABAJADORES PROCEDENTES DE UN PROGRAMA LABORAL SUBVENCIONADO CON APORTACIÓN FINALISTA. VII. EL CÓMPUTO DE TRIENIOS DEL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL; VIII. LA APLICACIÓN DE LOS TRIENIOS EN EL PERSONAL LABORAL VINCULADO A LA ADMINISTRACIÓN POR UN CONTRATO DE ALTA DIRECCIÓN; 8.1 LA APLICACIÓN DE LOS TRIENIOS EN LOS PROFESORES DE RELIGIÓN CATÓLICA; 8.2 LOS MÉDICOS INTERNO RESIDENTES Y LA APLICACIÓN DE LOS TRIENIOS; IX. LA CASUÍSTICA DERIVADA DEL RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS PREVIOS EN DETERMINADAS ENTIDADES PÚBLICAS.*

## I. INTRODUCCIÓN

De conformidad con el artículo 14 del 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, en adelante TREBEP, todos los empleados públicos tienen el derecho a percibir sus retribuciones en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio.

Por su parte, al artículo 22 del TREBEP enumera las retribuciones de los funcionarios de carrera, clasificándolas en básicas y complementarias, incluyendo en el artículo 23 como retribuciones básicas los trienios.

Podría afirmarse que los trienios vendrían a conformar una especie de plus de antigüedad, en definitiva, una bonificación al sueldo de carácter acumulativo y que se aplica principalmente a los funcionarios de la administración pública por cada tres años de servicio.

Por lo demás, y en relación con el ámbito subjetivo de los trienios, el artículo primero de la Ley 70/1978 únicamente contempla su percepción a los servidores públicos de carrera y de confianza que hayan prestado servicios efectivos, continuos y sin interrupción durante tres años a partir de la fecha de ingreso al servicio público, y que no hayan sido separados mediante sanción disciplinaria.

Así pues, el derecho económico a la percepción de trienios, como consecuencia de su reconocimiento por la Administración Pública, es un derecho ligado a la adquisición de la condición de funcionario público de carrera, hoy también de empleo (interinos, eventuales, etc...), y es justamente tal condición la que facilita al personal funcionario reclamar el reconocimiento de la totalidad de los servicios indistintamente prestados en cualquier Administración Pública con carácter previo a la constitución de los correspondientes Cuerpos, Escalas o plazas o a su ingreso en ellos. Es más, una vez reconocido el importe de un trienio, el mismo resulta inalterable y acompaña al funcionario a lo largo de su carrera y todo ello con independencia de las vicisitudes de la carrera funcional, ya se permanezca en el mismo Cuerpo o se cambie.

Si bien es cierto que actualmente tanto los funcionarios de carrera como interinos tienen reconocidos la percepción de trienios, con todo, para el análisis de las retribuciones del personal laboral de las Administraciones Públicas hay que acudir al artículo 27 del TREBEP, donde se establece que dichas remuneraciones se ajustarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo señalado en el artículo 21 del TREBEP.

La legislación laboral no es otra que el 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, en adelante TRET, y cuyo artículo 26.3 informa que “mediante la negociación colectiva o, en su defecto, 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”.

De lo dispuesto en el artículo 26.3 del TRET, se concluye que el personal laboral de las Administraciones Públicas no ostenta un derecho de configuración legal a la percepción del complemento de antigüedad o al reconocimiento de los servicios prestados en otras Administraciones a efectos de cómputo de trienios, sino que la estructura salarial deberá fijarse por el convenio colectivo y, en su defecto, en el contrato individual, por lo que podemos sentar como un hecho objetivo e indubitado que será mediante convenio colectivo o contrato individual de trabajo donde se podrá o no reconocer el derecho del personal laboral al abono de un complemento de la antigüedad, pero no es obligatorio.

Entre tanto, y partiendo de la base que para los funcionarios la relación de empleo está sujeta a derecho administrativo, no deja de ser un agravio, contradicción o absurdo en cuanto a las retribuciones, que pueda darse el caso, por ejemplo, en una determinada Administración Pública con personal funcionario y personal laboral que, desempeñando los mismos cometidos o tareas, en cambio, perciban retribuciones desiguales en cuanto a la cuantía y concepto.

Consecuencia de lo expuesto en el párrafo anterior, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 16 de mayo de 2005 en Rec. 2425/2004 aclara en su Fundamento Jurídico tercero que a partir de la modificación insertada en el artículo 25 del TRET por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, el TRET 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, se puede afirmar que el convenio colectivo adquiere el carácter de fuente principal 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; directriz que, con posterioridad, se recogió en el artículo 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 especificar 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 consiguiente, será la norma convencional aplicable la que determine el momento de abono de los trienios para el personal laboral de las administraciones públicas, en qué términos se reconoce y en qué cuantía, lo que imposibilitaría, a modo de ejemplo, que en la Administración Local un acuerdo de Pleno pudiese reconocer los trienios al personal laboral <sup>1</sup>.

Es más, a la pregunta de si es posible fijar el valor del trienio al personal laboral por encima del establecido para personal funcionario con la misma categoría, la respuesta debe ser afirmativa, ya que la estructura salarial del personal laboral viene delimitada de conformidad con la normativa laboral, por lo que nada impedirá acordar en convenio colectivo los complementos salariales que procedan y la cuantía que se asigna a cada uno de ellos según grupos profesionales, de tal forma que la cuantía de los trienios aprobada en convenio colectivo no tiene por qué ser coincidente con la can-

<sup>1</sup> STS de 22 de mayo de 2009

tividad prevista cada año para los funcionarios a través de las Leyes de PGE, pudiendo ser superior, inferior o idéntica, aunque la práctica habitual es equiparar a laborales y funcionarios también en este punto, y suelen remitirse los convenios en materia salarial a la estructura retributiva y cuantía propias de los funcionarios, aunque ello no resulta de obligado cumplimiento.

Finalmente, de conformidad con el artículo 15.6º del TRET, carecería de cobertura legal el hecho que un convenio colectivo reconociese únicamente el derecho aplicable para el personal laboral fijo pero no hiciese lo mismo para los temporales.

### **1.1. La diferente ordenación legal de la antigüedad en el personal funcionario y el personal laboral de las Administraciones Públicas**

La ordenación de los trienios se encuentra prevista en dos normas veteranas; por un lado, en la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública, y de otro lado, en el Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la mencionada Ley.

Acorde con el artículo 1.2 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, se considerarán servicios efectivos todos los indistintamente prestados a las esferas de la Administración pública, 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.

No obstante lo anterior, la jurisprudencia ha venido considerando la no aplicabilidad de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, al personal laboral. De esta suerte, el Auto del Tribunal Supremo de 15 de enero de 2014 (rec. 1152/2013), que trata en concreto del reconocimiento de servicios prestados en otras Administraciones:

“(…) La sentencia sigue el criterio sentado por otra sentencia anterior de la propia Sala dictada en un caso muy similar a éste, donde se razona que la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración pública no es aplicable al personal laboral que tiene que estar a su normativa específica, sin que eso resulte contrario al art. 14 CE al tratarse de regímenes distintos, y que el convenio colectivo de aplicación al caso excluye del cómputo de antigüedad los servicios prestados para la Administración militar, concluyendo por ello que no procede el reconocimiento del derecho reclamado”.

Dada cuenta lo anterior, podemos afirmar como un hecho objetivo e indubitado que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por los preceptos del TRLEBEP que así lo dispongan. De esta forma, sólo cuando un precepto del TRLEBEP disponga expresamente que sus previsiones son extensivas al personal laboral se podrán aplicar a estos trabajadores<sup>2</sup>, por lo que no existiendo previsión alguna en el TRLEBEP de aplicación de los trienios al personal laboral de la Administración Pública habrá que acudir al Convenio Colectivo o al contrato de trabajo individual para determinar la posible extensión del reconocimiento de los trienios al personal laboral de la Administración pública.

2 STS Justicia de Madrid del 4 de octubre de 2011, Res. 761/2011 (Rec. 5582/2010)

## **II. LA APLICACIÓN DE LOS TRIENIOS AL PERSONAL LABORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES SIN CONVENIO COLECTIVO PROPIO**

El artículo 82 del TRET liga la capacidad de negociación de un convenio colectivo a la existencia de representación. Sin embargo, es muy habitual la inexistencia de convenios colectivos en aquellos pequeños municipios que no tienen capacidad de negociación para regular y aplicar al personal laboral los trienios.

Por otra parte, resulta obvio que una Administración pública, que no dispone de un convenio colectivo o acuerdo específicamente aplicable, 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.

Entonces, ¿qué convenio colectivo se aplica a los ayuntamientos? Pues bien, para responder a esta pregunta las sentencias del TS de 7 de octubre de 2004 (RJ 2005 2167) y de 1 de junio de 2005 (RJ2005 9663) emprendieron una doctrina jurisprudencial según la cual en el caso de inexistencia de convenio propio cada trabajador de la entidad local se regirá por el convenio de sector correspondiente a la actividad material que desarrolla efectivamente. Estas sentencias vienen a comentar que la ausencia de convenio no puede menoscabar los derechos del personal laboral de las Administraciones Públicas, pero a la hora de la verdad el subterfugio que ofrecen aquellas sentencias resulta ilógico, ya que se favorece la aplicación de un convenio colectivo en el cual las entidades locales y sus trabajadores no han participado en la negociación, y lo que es incluso peor, en la mayoría de las ocasiones el contenido de la negociación en el convenio del sector no contempla muchas de las variadas y distintas actividades de una entidad local.

En conclusión, el Tribunal Supremo ha sentado doctrina y corrige la jurisprudencia vigente hasta el momento, donde se permitía la aplicación de un convenio sectorial para evitar el vacío legal sobre su régimen laboral. Con este cambio de doctrina<sup>3</sup>, el Supremo instaba a las corporaciones locales para crear sus propios convenios colectivos e imponía la prohibición de aplicar convenios sectoriales a cada tipo de actividad laboral, incluso cuando no mediase otro tipo de convenio para regular la relación de sus trabajadores.

El razonamiento de la Sala de lo Social obliga a modificar la doctrina anteriormente contenida en la sentencia de 7 de octubre de 2004 y declarar que la que se acaba de exponer constituye la doctrina correcta, *en primer lugar*, porque la 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 y que los intereses que guían las patronales y grupos que han participado en la redacción del convenio sectorial que se invoca no son los mismo que los que guían a la Administración Pública, esto es, no son motivos de interés general, y por ende, su aplicación resulta desacertada. En último lugar, el Tribunal Supremo interpreta que las administraciones públicas no concurren en el mercado en el espacio sectorial en el que lo hacen las empresas afectadas por el convenio colectivo.

Dada cuenta de lo anterior, y a fin de evitar vacíos legales, el Tribunal Supremo razona que no se deben aplicar tantos convenios colectivos como actividades desarrollen

3 STS de la Sala de lo Social de 6 de mayo de 2019

los empleados de una corporación local, pues de esta forma al final se vendría a crear un régimen de vacaciones, salarios, categorías y jornadas totalmente dispar. Lo ideal, apunta el Supremo, es establecer un convenio colectivo para todos los trabajadores de la corporación local, siempre, claro está, que lo convenido respete los mínimos del [Estatuto de los Trabajadores](#).

Suscribir un convenio colectivo propio es la mejor manera de evitar este tipo de conflictos. No obstante, y como alternativa, el Tribunal Supremo propone la posibilidad de suscribir un acuerdo de adhesión por parte de un Ayuntamiento en el que declare que se somete a un determinado convenio colectivo de otra entidad local, o bien solicitar a la autoridad laboral la extensión de otro convenio colectivo en vigor.

### **III. RECONOCIMIENTO DE LOS TRIENIOS AL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS CON UN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

El cómputo de los trienios del personal laboral por servicios prestados a tiempo parcial, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.4 d) del TRET deberá computarse del mismo modo que para los trabajadores a tiempo completo.

De esta forma, habrá que contabilizar a efectos de antigüedad, la totalidad de los días trabajados por el trabajador a tiempo parcial cuando éste preste sus servicios todos los días de la semana al igual que un trabajador a tiempo completo.

No obstante, respecto del importe que corresponderá abonar por el trienio una vez cumplido, a tenor de lo expuesto en la Sentencia del TSJ Baleares de 11 de abril de 2008 (EDJ 2008/137746), lo que procedería es que el trabajador que alcance el período establecido para el perfeccionamiento del complemento de antigüedad lo haga en proporción a las retribuciones devengadas, y para los supuestos de permanencia en más de un grupo, el alcance de la retribución se producirá en el grupo en el que se hallase encuadrado este personal en el momento del reconocimiento del trienio.

En resumidas cuentas, el abono del reconocimiento de trienios durante la jornada a tiempo parcial lo será por cada tres años de servicios y no por la cotización efectuada en función de las horas realizadas, si bien el pago estará condicionado a la jornada que a tiempo parcial realizó en su momento. Por ejemplo, si un empleado solicita el reconocimiento de servicios prestados a jornada parcial durante 5 años y 1 año a jornada completa, el interesado tendrá derecho al reconocimiento de 2 trienios, si bien el primero será devengado de forma proporcional a la jornada que en su momento realizara y el segundo lo será por el importe total, toda vez que éste se perfecciona cuando ya realizaba la jornada completa.

#### **3.1. El cálculo de los trienios del personal laboral fijo discontinuo que presta sus servicios en las Administraciones Públicas**

A tenor de lo dispuesto en el artículo 25 del TRET, se contempla para el personal laboral el derecho a la promoción económica en función del trabajo desarrollado, precepto legal en el que tiene ensamble el plus de antigüedad.

No obstante, de igual forma a lo que ocurre con otros pluses salariales, no existe norma alguna que fije su cuantía o período de devengo sino que, como apunta aquel precepto legal, habrá de estarse a lo que disponga el convenio colectivo de aplicación o bien a lo pactado en el contrato individual.

Dada cuenta lo anterior, la dificultad germina en aquellos supuestos donde el convenio colectivo ajusta el cómputo de la antigüedad atendiendo únicamente al tiempo de los períodos efectivamente trabajados. De esta manera, a mi juicio, se desencadenaría un perjuicio para el personal laboral fijo discontinuo ya que éste alcanzaría la antigüedad que da derecho a un trienio a un ritmo más lento que el trabajador a tiempo completo hallándonos, en consecuencia, ante una diferenciación de trato basada únicamente en el trabajo a tiempo parcial.

Ante este tipo de realidades se alza la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Séptima, donde en la Sentencia 15 Octubre 2019 argumenta que el Derecho de la Unión no se opone al cálculo de un componente de la retribución conforme a una regla pro rata temporis en caso de trabajo a tiempo parcial, puesto que el período de tiempo que el trabajador a tiempo parcial ha trabajado efectivamente durante su carrera, en comparación con el de un trabajador que ha trabajado a tiempo completo durante toda su carrera, constituye un criterio objetivo que permite una reducción proporcionada de sus derechos a un componente de la retribución.

No obstante lo anterior, el Tribunal de Justicia concluye que el principio de pro rata temporis no es aplicable a la determinación de la fecha de adquisición de un derecho a un componente de la retribución, en la medida en que ésta depende exclusivamente de la duración de la antigüedad adquirida por el trabajador, y es que esta antigüedad se corresponde con la duración efectiva de la relación laboral, y no con la cantidad de trabajo realizada durante dicha relación. Por lo tanto, el principio de no discriminación entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo exige que el cómputo de la antigüedad tenida en cuenta para determinar la fecha de para percibir un trienio se calcule para el trabajador a tiempo parcial como si hubiera ocupado un puesto a tiempo completo, tomando en consideración íntegramente los períodos no trabajados.

Como continuación a su línea de argumentación, el Tribunal de Justicia repara que en el caso del trabajador a tiempo completo la antigüedad se calcula teniendo en cuenta la duración efectiva de la relación laboral y no la cantidad de trabajo efectuada durante la misma. Es decir, el trabajador a tiempo completo adquiere el derecho a un trienio al cabo de un período de empleo de tres años consecutivos, incluso si en él se incluyen estadios de inactividad, como vacaciones o posibles bajas por enfermedad.

Así pues, y a modo de conclusión, por aplicación de la doctrina del TSJUE establecida en la Sentencia de 15 de octubre de 2019, a partir de ahora los convenios colectivos en los que se establezca una diferencia del modo de calcular la antigüedad respecto a los trabajadores que no tengan este tipo de contrato deberá interpretarse del modo que en todos los casos el cómputo se realice de la misma forma. Esto es, el cálculo deberá tener en cuenta no los periodos efectivamente trabajados sino todo el periodo de la relación laboral.

#### **IV. EL RECONOCIMIENTO DE LOS TRIENIOS AL PERSONAL LABORAL CONTRATADO EN FRAUDE DE LEY POR LA ADMINISTRACIÓN**

La Administración Pública española no sólo tiene una alta tasa de temporalidad, sino que, además, mantiene un alto porcentaje de su plantilla en situación irregular.

Pues bien, en estas circunstancias el reconocimiento de trienios al personal laboral contratado en fraude de ley debe alcanzar desde la fecha en que se inició la prestación de servicios.

A mayor abundamiento, las consecuencias que el reconocimiento de fraude supone son que la Administración deberá abonar las cotizaciones a la Seguridad Social que son debidas por el tiempo efectivamente trabajado de forma irregular con el límite de los últimos 4 años, debido a la limitación del artículo 24 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. A mayor abundamiento, incumbirá a la Administración abonar las posibles diferencias entre las prestaciones satisfechas y la remuneración que debería haber correspondiendo al empleado.

Sin embargo, también en esta cuestión, deberá tenerse en cuenta que existe un plazo de prescripción para la reclamación de cantidades derivadas de la relación laboral.

Al respecto, y por lo que se refiere a la aplicación retroactiva del reconocimiento de trienios, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 26 de febrero de 2016 (rec. 507/2015) indica que una solicitud de reconocimiento de trienios no tiene efectos constitutivos, sino meramente declarativos, porque su presupuesto, la prestación del servicio, ya había tenido lugar, y sólo es necesario que se reconozcan los servicios ya prestados para llevar a cabo el cómputo de trienios. Para el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el reconocimiento conlleva el cómputo de trienios y el efecto económico inherente al mismo, esto es, la percepción del importe establecido en cada caso, debe iniciarse a solicitud del interesado, lo cual no significa que la fecha de la solicitud sea la determinante de los efectos económicos. En definitiva, los trámites de petición y reconocimiento tienen relevancia en cuanto a la declaración del derecho, pero no constituyen o crean el mismo, debiendo en este momento recordar en este sentido la distinción doctrinal de los actos administrativos entre los constitutivos, que crean, modifican o extinguen relaciones Jurídicas subjetivas, y los declarativos, que sirven para acreditar y declarar una situación Jurídica. Así, el acto de reconocimiento de los servicios previos ha de enmarcarse en los segundos.

En cuanto al cómputo de la prescripción, existen posturas heterogéneas. Así, la Sentencias del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª), de 7 de abril de 2011 (rec. 39/2009), mantiene que procede el abono retroactivo de los haberes devengados en función de los trienios reconocidos con el límite de prescripción previsto por el Ordenamiento Jurídico que es de cuatro años desde la solicitud de su abono, tal y como mantiene la Sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª) de 20 enero 2011 (rec. 39/2010), por aplicación de las previsiones del artículo 25.1.a) de la Ley 47/2003, de 26 noviembre, General Presupuestaria (LGP) a cuyo tenor, salvo lo establecido por Leyes especiales, prescribe a los cuatro años



el derecho al reconocimiento o liquidación por la Hacienda Pública estatal de toda obligación que no se hubiese solicitado con la presentación de los documentos justificativos.

Para otros, sin embargo, se considera que la retroactividad de los trienios devengados y reconocidos a favor del personal laboral de las Administraciones Públicas, vendría dada, no por el plazo de prescripción que resulta de aplicación a las obligaciones de la hacienda pública, sino por el plazo de prescripción del que disponen los interesados para la interposición de reclamaciones salariales; en este año el año a que alude la normativa laboral de aplicación, en concreto el artículo 59 del TRET.

En apoyo de esta tesis podemos citar, entre otras, la STSJ de de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, Sentencia 562/2019 de 11 abril 2019, Rec. 276/2018, en la que se advierte que:

«no resulta errónea la aplicación que del instituto de la prescripción se ha efectuado en la instancia, ya que siendo las cantidades reclamadas de naturaleza salarial, derivan del contrato de trabajo que vinculaba a las partes, y por tanto, están sujetas al plazo de prescripción de un año a que se refiere el art. 59.2 E.T - pues la reclamación bien pudo efectuarse desde al menos el día 10-7-2.001-, y no constando en los hechos probados otra reclamación que la previa frente al Decreto de la Alcaldía, procede reconocer el derecho a percibir el complemento devengado con posterioridad al 1-2-2015».

También, en similar sentido; la STSJ de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 557/2018 de 15 junio 2018, Rec. 98/2018.

Desde mi consideración, dada la especialidad de la materia entiendo que el plazo de prescripción que debe aplicarse es el previsto en la legislación laboral, es decir, el de un año.

#### **4.1. Los funcionarios de nuevo ingreso procedentes de otra Administración Pública en la que ha desempeñado las funciones como personal laboral**

El Tribunal Supremo ha dictado dos importantes sentencias en el ámbito de la función pública. La Sentencia 648/2019 del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, de 21 de mayo (recurso de casación 247/2016) y reiterando la doctrina, la Sentencia 723/2019 del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso, de 30 de mayo, (recurso de casación 163/2017).

En las citadas sentencias, que conforman jurisprudencia, se establece que el personal laboral tiene derecho a que los trienios reconocidos como personal laboral le sean abonados, tras adquirir la condición de personal funcionario, en la cuantía correspondiente al momento en que fueron perfeccionados.

En consecuencia, al adquirir la condición de funcionario, los trienios consolidados como personal laboral han de abonarse por las cuantías establecidas para los mismos como personal laboral en todo momento, y no como venía sucediendo hasta ahora, que se dejaba de cobrar por la cuantía correspondiente al personal laboral y se pasaba a cobrar por la cuantía correspondiente al grupo funcional equivalente, lo que en muchos casos ha supuesto un perjuicio para los afectados, puesto que las cuantías percibidas como funcionario por estos trienios son inferiores a las que se venían percibiendo como personal laboral.

## **V. EL CÁLCULO DE TRIENIOS DURANTE EL PERIODO DE DISFRUTE DE UN PERMISO SIN SUELDO POR EL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

El artículo 7 del TRLEBEP determina que el personal laboral se rige, además, de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del TRLEBEP que así lo dispongan. Y, más específicamente, sobre régimen de permisos, el artículo 51 del TRLEBEP establece que para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral “se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente”.

Dada cuenta de lo anterior, y teniendo en cuenta que el permiso sin sueldo, en el ámbito laboral, no está previsto legalmente, pues su reconocimiento únicamente se producirá en la administración pública para el personal laboral mediante su reconocimiento en acuerdo, individual o colectivo, entre administración y trabajador, la cuestión a dilucidar es si el disfrute de este tipo de permisos sin sueldo incide en el cómputo de la antigüedad del trabajador.

A modo de soslayo, debemos apuntar que los permisos o licencias comportan ausencias temporales, ya vengán reconocidas por la ley o el convenio como un derecho del trabajador, y durante su disfrute se produce la exoneración del deber de trabajar. Sin embargo, y a diferencia de la suspensión, con carácter general durante el disfrute de los permisos o licencias que comportan ausencias temporales no hay pérdida de salario, al conservarse el salario en los mismos términos en los que se estaba percibiendo por la jornada ordinaria. No obstante, puede concurrir el supuesto de permisos o licencias en los que no haya remuneración, como es el supuesto que aquí nos ocupa: licencias o permisos sin sueldo, reconocidas en el convenio colectivo aplicable.

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, la norma general es que se mantiene el alta en las situaciones de permiso sin sueldo mediante la situación especial de alta sin percibo de retribución, con la consiguiente obligación de cotizar. Justamente, el Reglamento general sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, en su artículo 69.1º dispone lo siguiente:

«(...) Igualmente subsistirá obligación de cotizar durante los períodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo».

Sin embargo, una cuestión discutida es si el disfrute de este tipo de permisos sin sueldo incide en el cómputo de la antigüedad del trabajador. Pues bien, para poder despejar las dudas podemos apuntar al respecto el siguiente criterio con relación a la antigüedad (trienios), y es que teniendo en cuenta que no se suspende la relación laboral, y que el trabajador continúa en servicio activo, y no constatándose tampoco situaciones de baja en el sistema de la Seguridad Social como podría ocurrir en supuestos de excedencia, en principio debería computarse el período de disfrute de dicha licencia a efectos de antigüedad.

Al respecto, y suponiendo que la regulación de los trienios para el personal laboral de la Administración Pública en el convenio colectivo aplicable fuera análoga o equivalente a la ordenación establecida para el reconocimiento de servicios previos a los funcionarios a efectos de trienios, se viene a citar la Sentencia del TSJ de Galicia de 4 de abril

de 2007, que señala que las vicisitudes de la relación funcional como es el tiempo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria afectan al devengo de trienios, pero que, por el contrario, los períodos de licencias sin sueldo se computarán como servicios efectivos a efectos de trienios (sentencia del TSJ de Canarias de 14 de enero de 2005).

Por lo que, en conclusión, y en relación a la licencia sin sueldo concedida a un trabajador, es básico observar la regulación del convenio colectivo aplicable, de tal forma que, en principio, podemos concluir que aquellos periodos disfrutados por un trabajador en virtud del reconocimiento por la Administración pública de un permiso sin sueldo es computable a efectos del cálculo del complemento de antigüedad.

## **VI. LA CASUÍSTICA APLICATIVA DE LOS TRIENIOS EN LOS TRABAJADORES PROCEDENTES DE UN PROGRAMA LABORAL SUBVENCIONADO CON APORTACIÓN FINALISTA**

La jurisprudencia viene siguiendo una línea interpretativa según la cual el principio de igualdad de trato no justifica la exclusión, en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos, de los trabajadores temporales, ni la determinación en la norma paccionada de condiciones de trabajo diferentes no justificadas por la temporalidad del vínculo.

En consecuencia, la jurisprudencia no encuentra razones especiales para justificar una diferencia de trato entre trabajadores fijos y no fijos a los efectos de percepción del complemento de antigüedad o trienios al que nos referimos, y, a su vez, dentro de estos últimos entre temporales “ordinarios” y temporales cuya financiación corre a cargo de una subvención (total o parcialmente).

Por lo tanto, reconocido dicho complemento retributivo al personal laboral, no debe distinguirse a estos efectos entre el personal fijo y el temporal, ni dentro de ellos por el hecho de que su financiación corra a cargo de otra Administración o sea soportado íntegramente por el Ayuntamiento, y ello atendiendo al principio de igualdad de trato que no justificaría dicha exclusión, y a los términos del artículo 15.6º del TRET. Y es que en la actualidad, no se concibe una desigualdad de retribuciones económicas y de derechos entre el personal temporal y el personal fijo, en lo que a los trienios se refiere, de modo que la permanencia en el trabajo temporal de los trabajadores durante períodos idóneos para adquirir conocimientos necesarios para el ejercicio de la profesión hace que difícilmente sea posible justificar una diferencia de trato entre trabajadores fijos y temporales, lo que se reconoce legalmente, en el artículo 15.6ª del TRLET.

## **VII. EL CÁMPUTO DE TRIENIOS DEL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL**

Como ya se ha apuntado anteriormente, el artículo 25 del TRLET, viabiliza el reconocimiento a los trabajadores del derecho a la promoción económica en función del trabajo desarrollado, encajando aquí el complemento de antigüedad en la empresa; pero no existe norma que fije la cuantía o periodo de devengo de dicho complemento, sino que habrá que

estar a lo previsto en el convenio o contrato individual. El derecho a remuneración por antigüedad en la contratación laboral, por tanto, 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 su cuantía viene establecida en la legislación.

Consiguientemente, en relación al personal laboral al servicio de la Administración Pública, habrá que tener en cuenta que la cuantía y estructura de las remuneraciones se asentará mediante la negociación colectiva o en su defecto en el contrato de trabajo. Por tanto, el concepto salarial de antigüedad o trienios en un trabajador en régimen laboral dependiente de una Administración Pública debe estar fijado en el Convenio Colectivo que le sea de aplicación y al mismo habrá que estar para determinar su derecho a cobro, no siendo de aplicación el régimen de los trienios de los funcionarios, salvo que el convenio explícitamente se haya remitido a la aplicación del mismo también al personal laboral.

Por otro lado, el artículo 48.2 del TRLET, establece:

“En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente”

Ello significa que, mientras el trabajador se encuentra en situación de incapacidad permanente total su contrato de trabajo está suspendido, pero si en el plazo de dos años hay revisión por mejoría, el contrato se reactivará y se deberá reincorporar al trabajador a su puesto que debe tener reservado durante dicho plazo. En cambio, si pasan los dos años sin que se le haya reconocido al trabajador la mejoría, el contrato quedará extinguido.

Es por ello que la Administración Pública tiene el deber de reintegrar a su puesto al trabajador en caso de mejoría, ya que por el contrario, se estaría incidiendo en un despido improcedente, aunque en su momento se le hubiese facilitado al trabajador el finiquito. Es más, como quiera que el trabajador tiene derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo ya que en ningún caso se extinguió el contrato de trabajo, la antigüedad del mismo, una vez reincorporado, será la del inicio de su relación laboral con la Administración Pública, debiendo computarizar aquella el tiempo que ha permanecido el trabajador en dicha situación suspensiva a efectos de antigüedad.

## **VIII. LA APLICACIÓN DE LOS TRIENIOS EN EL PERSONAL LABORAL VINCULADO A LA ADMINISTRACIÓN POR UN CONTRATO DE ALTA DIRECCIÓN**

El Tribunal Constitucional en su Sentencia 99/1987, de 11 de junio, indica que la Constitución ha optado por el establecimiento de un régimen estatutario para los servidores públicos, criterio que ha seguido plasmando el TREBEP.

No obstante, el TREBEP no ha introducido ninguna clase de régimen jurídico que homogenice o asimile las clases de personal al servicio de las Administraciones Públicas. Al contrario, en su artículo octavo, dedicado a las clases de personal dispone que son personal al servicio de las Administraciones Públicas el personal funcionario de carrera y el personal laboral, como dos tipos de personal diferenciados.

De esta forma, el personal funcionario de carrera vinculado con la Administración Pública por una relación de naturaleza estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente, le será de aplicación íntegra el TREBEP. Inversamente, el personal laboral, vinculado a la Administración Pública por una relación de carácter contractual, se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos del TREBEP que así lo dispongan expresamente

Establecida la diferencia existente entre el personal funcionario y el personal laboral, procede examinar si corresponde que el personal laboral vinculado a la Administración por un contrato de alta dirección continúe percibiendo los trienios devengados con anterioridad en su condición de funcionario de carrera.

Dado el carácter de relación laboral especial del contrato de alta dirección, procede examinar la regulación específica que el ordenamiento jurídico contiene para esta figura.

En este sentido, el artículo 3 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, dispone en su artículo 3, relativo a las fuentes y criterios reguladores, que:

“Uno. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal de alta dirección se regularán por la voluntad de las partes, con sujeción a las normas de este Real Decreto y a las demás que sean de aplicación.

Dos. Las demás normas de la legislación laboral común, incluido el estatuto de los trabajadores, solo serán aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este Real Decreto, o así se haga constar especialmente en el contrato.

Tres. En lo no regulado por este Real Decreto o por pacto entre las partes, se estará a lo dispuesto en la legislación civil o mercantil y a sus principios generales.”

De la misma forma, el artículo 4 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, concerniente a la forma y contenido del contrato, establece en su apartado Dos, que el contrato deberá comprender como mínimo:

“c) La retribución convenida, con especificación de sus distintas partidas, en metálico o especie.”

Dada cuenta los preceptos legales arriba transcritos, para que el personal vinculado por un contrato laboral de alta dirección tenga derecho a la percepción de trienios o cantidad asimilada, el contrato de trabajo deberá prever el reconocimiento y percepción de complemento por razón de la antigüedad, estableciéndose, además, expresamente, dentro del mencionado complemento, los “servicios previos” que se pueden reconocer a tal efecto.

### **8.1. La aplicación de los trienios en los profesores de religión católica**

Como recuerda la Sentencia del TC número 38/2007 en el ámbito del bachillerato y la formación profesional, tras los Acuerdos entre el Estado español y la Santa Sede de 1979 la enseñanza de la religión católica vino condicionada por la Ley de ordenación de la enseñanza media, de 26 de febrero de 1953, que preveía la existencia de profesores de religión, nombrados por el Ministerio de Educación y Ciencia a propuesta de la Iglesia y remunerados por la Administración con el sueldo de ingreso de los catedráticos numerarios. Dichos profesores debían ser sacerdotes o religiosos y, subsidiariamente, seculares a los que se exigía la superación de determinadas pruebas, procediendo su remoción cuando así lo requiriese la Iglesia, según disponía el Concordato de 1953. Su relación de servicios con la Administración educativa era la propia de los funcionarios interinos ex art. 5.2 de la Ley de funcionarios civiles del Estado de 1964.

Por su parte, la Orden de 28 de julio de 1979 y la de 16 de julio de 1980 asumieron esta situación de partida para el colectivo de profesores de religión de enseñanza media: equiparación retributiva con los profesores funcionarios interinos, remuneración a cargo del Estado y nombramiento y cese a propuesta y requerimiento de la Iglesia.

El 15 de diciembre de 1979 se publica en el BOE el Instrumento de Ratificación del Acuerdo entre el Estado español y la Santa Sede sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, firmado en la Ciudad del Vaticano el 3 de enero de 1979.

La Orden de 11 de octubre de 1982 sobre Profesorado de Religión y Moral Católica en los Centros de Enseñanzas Medias, determina en su artículo quinto que los profesores de Religión y Moral Católica serán contratados por la Administración con cargo a los créditos correspondientes por cuantía equivalente a la de los demás Profesores de las restantes asignaturas fundamentales.

El Tribunal Supremo a partir de la sentencia de 19 de junio de 1996 consideró que la relación de servicios de los profesores de religión en el nivel de la enseñanza media era de carácter laboral.

La Ley 50/98 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, al objeto de regular la relación del profesorado que imparte la enseñanza religiosa añade el siguiente párrafo a la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo:

«Los profesores que, no perteneciendo a los Cuerpos de funcionarios docentes, impartan enseñanzas de religión en los centros públicos en los que se desarrollan las enseñanzas reguladas en la presente Ley, lo harán en régimen de contratación laboral, de duración determinada y coincidente con el curso escolar, a tiempo completo o parcial. Estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos, debiendo alcanzarse la equiparación retributiva en cuatro ejercicios presupuestarios a partir de 1999.»

El 20 de abril de 1999 se publica en el BOE Convenio suscrito por el Gobierno y el Presidente de la Conferencia Episcopal Española, autorizado por la Santa Sede, sobre el régimen económico-laboral de las personas que, no perteneciendo a los Cuerpos de Funcionarios Docentes, están encargadas de la enseñanza de la religión católica en los centros públicos de Educación Infantil, de Educación Primaria y de Educación Secundaria. En su

cláusula tercera se indicaba que los profesores de religión católica percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos. En su cláusula quinta se establecía que transitoriamente, en tanto no se llevara a cabo el traspaso de los profesores de religión católica de Educación Infantil, de Educación Primaria y de Educación Secundaria a la correspondiente Administración educativa, el Ministerio de Educación y Cultura asumía, respecto de estos profesores, la condición de empleador a los efectos previstos en el apartado anterior.

La Disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2006 de Educación establece:

*“Profesorado de religión*

- 1. Los profesores que impartan la enseñanza de las religiones deberán cumplir los requisitos de titulación establecidos para las distintas enseñanzas reguladas en la presente Ley, así como los establecidos en los acuerdos suscritos entre el Estado Español y las diferentes confesiones religiosas.*
- 2. Los profesores que, no perteneciendo a los cuerpos de funcionarios docentes, impartan la enseñanza de las religiones en los centros públicos lo harán en régimen de contratación laboral, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, con las respectivas Administraciones competentes. La regulación de su régimen laboral se hará con la participación de los representantes del profesorado. Se accederá al destino mediante criterios objetivos de igualdad, mérito y capacidad. Estos profesores percibirán las retribuciones que correspondan en el respectivo nivel educativo a los profesores interinos.*

*En todo caso, la propuesta para la docencia corresponderá a las entidades religiosas y se renovará automáticamente cada año. La determinación del contrato, a tiempo completo o a tiempo parcial según lo que requieran las necesidades de los centros, corresponderá a las Administraciones competentes. La remoción, en su caso, se ajustará a derecho”*

El Tribunal Supremo (SSTS 1 de diciembre de 2016 , 31 de enero de 2019, 21 de noviembre de 2019, 7 de mayo de 2020), matizando su doctrina anterior de asimilación legislativa residual respecto del personal interino a falta de regulación específica en las normas convencionales, en interpretación de la Disposición Adicional Tercera de la LOE ha señalado que el legislador establece un mandato genérico, que las condiciones de trabajo de los profesores de religión han de ser en general, las establecidas en el oportuno convenio colectivo, y por otro lado un específico tratamiento retributivo que en todo caso, cualquiera que sea lo que al efecto establezca el Convenio aplicable, ha de ser el que corresponde a los profesores interinos, conforme a los precedentes normativos que significan la cláusula 5 del Convenio Gobierno/Conferencia Episcopal de 20 de mayo de 1993 (BOE 13 de septiembre de 1993), el artículo 93 de la Ley 50/1998 y la cláusula 6 del Convenio Gobierno/Conferencia Episcopal de 22 de junio de 1999 (BOE 20/04/99) en los que se establecía la referida equiparación.

En este sentido en relación a las retribuciones de los funcionarios interinos el artículo 25 del Estatuto Básico del Empleado público señala:

*“1. Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que*

*éste no tenga Subgrupo. Percibirán asimismo las retribuciones complementarias a que se refieren los apartados b), c) y d) del artículo 24 y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.*

*2. Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.”*

En consecuencia, y dada la equiparación a efectos retributivos de los profesores de religión con los profesores funcionarios interinos y puesto que los funcionarios interinos tienen derecho a que se les reconozca a efecto de trienios los servicios previos en otra administración, deben reconocerse a los profesores de religión a efectos de trienios los servicios prestados para el Ministerio de Educación, teniendo en cuenta además las diversas vicisitudes normativas y de gestión de este profesorado.

## **8.2. Los Médicos Interno Residentes y la aplicación de los trienios**

El Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999) no es aplicable a los *Médicos Internos Residentes, en adelante MIR*. Éstos son médicos que siguen un programa plurianual de formación como especialistas, sometido a un régimen jurídico especial de índole laboral. Pero, por su propia naturaleza, no se trata de una manifestación de trabajo de duración determinada, en el sentido de relación de servicio que no es fija o indefinida: la condición de MIR, como es obvio, no puede prolongarse más allá del período de formación previsto, de cuatro o cinco años según las distintas especialidades. Ésta es una diferencia sustancial con los médicos que, en virtud de una relación estatutaria (fija o temporal), trabajan para la Administración sanitaria; y ello porque estos últimos ni están en formación, ni se hallan en una situación cuya prolongación en el tiempo es intrínsecamente imposible. Así las cosas, el mencionado Acuerdo Marco no constituye un fundamento normativo válido para reconocer a los MIR un derecho a devengar trienios mientras se hallan en esa situación.

Cosa distinta, por supuesto, es que una vez que el médico establece una relación de servicio estatutaria (fija o temporal) con la Administración comenzará a devengar, por tanto, el derecho al cobro de trienios, y el tiempo trabajado como MIR computará como servicios previos para el cálculo del número de trienios.

A la vista de cuanto precede, la respuesta a la cuestión es que el Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada (Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999) no es de aplicación a los MIR, por lo que nunca podría operar como fundamento normativo para reconocer que se devengan trienios mientras trabajan en dicha condición.

## **IX. LA CASUÍSTICA DERIVADA DEL RECONOCIMIENTO DE SERVICIOS PREVIOS EN DETERMINADAS ENTIDADES PÚBLICAS**

El Real Decreto 1461/1982, de 25 de junio, por el que se dictan normas de aplicación de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de Reconocimiento de servicios previos en la Admi-



nistración Pública, por su parte, regula en su artículo 1º los servicios computables y los efectos de los mismos:

“1. A efectos de perfeccionamiento de trienios, se computarán todos los servicios prestados por los funcionarios de carrera en cualquiera de las Administraciones Públicas citadas en el artículo 1 de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, sea el que fuere el régimen jurídico en que los hubieran prestado, excepto aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias.”

Por tanto, en el ámbito de la Administración General del Estado, y de conformidad con el último párrafo del artículo 29.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública, se computará a efectos de trienios, el período de prestación de servicios en Organismos o Entidades del sector público, con la excepción de los prestados en sociedades mercantiles en cuyo capital sea mayoritaria la participación directa o indirecta de las Administraciones Públicas.

Como referencia, cabe citar lo dispuesto en el artículo 2º de la Ley 47/2003 General Presupuestaria, donde se establece que forman parte del sector público estatal:

“a. La Administración General del Estado. b. Los organismos autónomos dependientes de la Administración General del Estado. c. Las entidades públicas empresariales, dependientes de la Administración General del Estado, o de cualesquiera otros organismos públicos vinculados o dependientes de ella. d. Las entidades gestoras, servicios comunes y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en su función pública de colaboración en la gestión de la Seguridad Social, así como sus centros y entidades mancomunados. e. Las sociedades mercantiles estatales, definidas en la Ley de Patrimonio de las Administraciones Públicas. f. Las fundaciones del sector público estatal, definidas en la Ley de Fundaciones. g. Las entidades estatales de derecho público distintas a las mencionadas en los párrafos b y c de este apartado. h. Los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a los que se refieren los artículos 6, apartado 5, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y 87 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, cuando uno o varios de los sujetos enumerados en este artículo hayan aportado mayoritariamente a los mismos dinero, bienes o industria, o se haya comprometido, en el momento de su constitución, a financiar mayoritariamente dicho ente y siempre que sus actos estén sujetos directa o indirectamente al poder de decisión de un órgano del Estado”.

Atendiendo al listado facilitado, las Confederaciones Hidrográficas, por ejemplo, son parte integrante del sector público, dada su vinculación a las Administraciones públicas estatal y autonómica, por lo que los servicios prestados en las mismas, siempre que se cumplan el resto de requisitos necesarios establecidos por el legislador, podrán verse reconocidos en el sentido demandado.

Con respecto a los servicios prestados en las Administraciones Públicas de los Estados Miembros de la Unión Europea, se informa que la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005, con efectos de 1 de enero de 2005 y vigencia indefinida, añadió una nueva disposición adicional, la vigésimo sexta, a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, por la que se reconocen los servicios prestados en las Administraciones Públicas de cualesquiera

Estados miembros de la Unión Europea, así como a los servicios prestados en aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores de acuerdo a la normativa comunitaria.

Finalmente, y en relación a las Fundaciones, tal y como prevé el artículo 2º f) de la Ley 47/2003, integran el sector público aquellas que formen parte del sector público estatal así definidas en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. Sin embargo, respecto a las fundaciones públicas de carácter sanitario, se informa que las mismas se rigen en primer término por su legislación específica tal y como dispone el artículo 111 de la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, así como las fundaciones constituidas al amparo de la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre Habilitación de Nuevas Formas de Gestión del Sistema Nacional de Salud a las que se les aplican los principios de la Ley 50/2002 con carácter supletorio. En consecuencia, habrá que atender caso por caso a la regulación específica y valorar en cada caso si la naturaleza jurídica de estas fundaciones se acomoda a los requisitos previstos en el Capítulo XI de la Ley 50/2002 a los efectos de reconocimiento de servicios previos.