



## CONSULTA 1/2018 DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA GENERAL DE SEGUIMENT DE L'ACORD COMÚ RESPECTE DE LA INTERPRETACIÓ DE LA DATA DE MERITACIÓ I EFECTES ECONÒMICS DELS TRIENNIS DELS EMPLEATS PÚBLICS AMB VINCLE LABORAL INCLOSOS A L'ÀMBIT D'APLICACIÓ DE L'ACORD COMÚ DE CONDICIONS PER ALS EMPLEATS PÚBLICS DELS ENS LOCALS DE CATALUNYA DE MENYS DE 20.000 HABITANTS

### NORMATIVA:

- Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la Confederació Europea de Sindicats (CES), la Unió de les Indústries de la Comunitat Europea (UNICE) i el Centre Europeu d'Empreses Públiques i Serveis Públics (CEEP) sobre el treball de durada determinada (la Directiva)
- Acord marc de la Confederació Europea de Sindicats (CES), la Unió de les Indústries de la Comunitat Europea (UNICE) i el Centre Europeu d'Empreses Públiques i Serveis Públics (CEEP) sobre el treball de durada determinada (AM)
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRLET)
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TRLEBEP)
- L'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants - DOGC núm. 7490, de 08.11.2017- (Acord comú)

### CONSULTA

L'objectiu d'aquesta consulta és atendre la petició formulada per l'Ajuntament d'Avinyonet de Puigventós a la Comissió Paritària General de Seguiment de l'Acord comú (CPGS) respecte de la data de meritació i els efectes econòmics dels triennis reconeguts per l'Acord comú als empleats públics laborals.

Per resoldre aquesta consulta caldrà analitzar la configuració legal del complement per antiguitat i del dret a la promoció econòmica vinculada a l'antiguitat dels empleats públics laborals, i la regulació que en fa l'Acord comú d'aquests dos aspectes. Finalment, s'abordarà la situació de l'ajuntament que ha plantejat la consulta.

- I. Segons l'ordenament laboral, el salari presenta una estructura complexa, que es conforma mitjançant l'agregació de diversos conceptes que responen a la finalitat de remunerar una contraprestació del treball, però que, també, poden respondre a altres finalitats (com ara les condicions o habilitats especials del treballador, les característiques del lloc de treball, la conveniència d'incentivar la productivitat, la realització de treballs extraordinaris, etc.). Les parts de la relació de treball tenen, en principi, llibertat de configuració de l'estructura salarial, si bé, també regeixen en aquesta matèria algunes exigències legals, que hauran de ser respectades tant pels subjectes del contracte de treball com per aquells que negocien un conveni col·lectiu. Aquestes exigències legals es concentren en l'art. 26.3 del TRLET.
- II. En relació al complement d'antiguitat, el pacte col·lectiu o individual no només té un ampli marge de llibertat per decidir sobre la seva existència o el seu manteniment sinó que també compta amb un ampli marge de maniobra per pactar la seva pròpia configuració<sup>1</sup>. Aquesta llibertat de configuració actua sobre dos aspectes: d'una banda, en el tram temporal utilitzat per reconèixer el dret (que es podrà configurar per biennis, triennis, quinquennis o combinar aquestes referències temporals); i, d'altra banda, en el procediment pel seu càlcul. En tot cas, com ja s'ha dit anteriorment, sobre aquests dos aspectes el TRLET no estableix cap mena de precisió i, per tant, el conveni col·lectiu o el contracte

<sup>1</sup> Després de la reforma del TRLET l'any 1994, el TS ha declarat que "... el complement per antiguitat es meritara en els termes fixats en conveni col·lectiu o en contracte individual, precisió que evidencia que tal complement no té naturalesa de dret necessari. Que les parts poden regular en la forma que estimin convenient als seus interessos i que haurà de ser satisfet d'acord amb el pactat"(STS 1997.12.09 [RJ 1997, 9037]). En aquesta mateixa línia es pronuncia la STS de 7-10-2002 (RJ 2002, 10912), quan assenyalava que "la modificació introduïda per la Llei 11/1994, de 19 maig, va consistir en què, a partir de la mateixa, l'Estatut dels treballadors ja no reconeix "ab initio" el dret a la promoció econòmica dels treballadors, sinó que delega en el conveni col·lectiu i en el contracte individual la facultat de reconèixer el dret i determinar el seu horitzó".



de treball són lliures per a decidir la configuració del complement d'antiguitat en cada cas. És a dir, segons el TS, el conveni col·lectiu i/o el contracte de treball són la font principal per a reconèixer aquest dret així com els precisos termes amb què es produirà aquest reconeixement<sup>2</sup>. Això significa que, **actualment** –doncs abans del 1994 no era així– **el complement per antiguitat no és un dret garantit pel TRLET sinó que la seva existència queda en mans de la lliure iniciativa dels subjectes col·lectius o individuals de la relació de treball.**

- III. Pel que fa al dret a la promoció econòmica vinculada a l'antiguitat, segons el TRLEBEP, els empleats públics amb vincle de naturalesa funcional (funcionaris de carrera i funcionaris interins) el tenen reconegut per mitjà del cobrament de triennis, com a part de les seves retribucions bàsiques. És a dir, per cada tres anys de prestació de serveis a una administració pública automàticament es genera el dret a rebre una quantitat econòmica determinada que es vincula al nivell professional al que s'està adscrit. En tot cas, aquest dret a la percepció de triennis només es reconeix expressament al col·lectiu d'empleats públics amb vincle funcional, doncs l'art. 27 del TRLEBEP -precepte que regula les retribucions dels empleats públics laborals- no es pronuncia expressament sobre aquest dret. Cal doncs examinar què és el que determina la legislació laboral.
- IV. Examinada la legislació laboral, essencialment l'art. 25 del TRLET, la conclusió a la que hom arriba és que l'antiguitat és un tipus de complement salarial personal, i que com a tal forma part de l'estructura salarial, que pot ser percebut o no en funció del que estableixi el conveni col·lectiu aplicable o el contracte individual de treball. Per tant, el legislador laboral no reconeix directament ni la quantia ni el període de meritació del dret a la promoció econòmica i deixa aquestes qüestions en mans del conveni col·lectiu aplicable o del contracte individual de treball. És a dir, a diferència del que succeeix respecte del col·lectiu d'empleats públics amb vincle funcional (a qui la llei reconeix directament el complement per antiguitat com a part de les retribucions bàsiques obligatòries i en una quantia fixa que determina la llei de pressupostos generals de l'estat), el legislador no assegura el dret a la percepció d'un complement salarial vinculat a l'antiguitat o el dret a una promoció econòmica vinculada a l'antiguitat, com tampoc en fixa la quantia ni la seva periodicitat, als empleats públics amb vincle laboral. És més en el cas d'aquests últims, el reconeixement dependrà d'allò que determini l'autonomia col·lectiva o individual. Així, **si el reconeixement de triennis, en el cas dels empleats públics amb vincle funcional, es deriva directament de les previsions que conté la normativa de funció pública, en el cas dels empleats públics amb vincle laboral aquest reconeixement deriva exclusivament de la negociació col·lectiva o de la seva previsió en un contracte de treball.** I aquesta diferència és important, perquè mentre que en el cas dels empleats públics amb vincle funcional, el reconeixement de l'antiguitat (en forma triennis) opera per imperi de la llei, en el cas dels empleats públics laborals cal que aquest reconeixement es produeixi per un instrument negociat.
- V. Però, com regula l'Acord comú la percepció dels triennis i el dret a la promoció econòmica vinculada a l'antiguitat? Pel que fa als empleats públics amb vincle funcional, la pregunta es resol fàcilment perquè, com ja s'ha apuntat anteriorment, aquest col·lectiu té reconegut el dret a la promoció econòmica vinculada a l'antiguitat per mitjà de la percepció de triennis, que integren les seves retribucions bàsiques. Per tant, amb independència d'allò que determini l'Acord comú, aquest és el marc regulador que caldrà respectar en tot cas. Ara bé, en el cas dels empleats públics amb vincle laboral, el reconeixement d'aquests drets (percepció d'un complement salarial personal vinculat a l'antiguitat i el dret a la promoció econòmica lligada a l'antiguitat), dependrà del pacte que determini la negociació col·lectiva o individual. Per aquest motiu que cal parar atenció a l'art. 42.1 de l'Acord comú, que regula les retribucions dels empleats públics inclosos en el seu àmbit subjectiu. En aquest sentit, i segons el seu tenor literal les retribucions dels empleats públics inclosos dins de l'àmbit d'aplicació de l'Acord comú *"tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la Funció Pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries"*. Aquesta previsió es complementa, en l'apartat segon, establint la definició dels diferents conceptes, entre els que figuren (en la lletra b) els "triennis", que són definits com *"... una quantitat que es fixa a la Llei de*

<sup>2</sup> Vid. FJ 2 de la STS de 07-10-2002 (Ar. 10912).



*pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei”.*

- VI. Tenint present la regulació de l'art. 42 de l'Acord comú, quin és llavors el marc regulador que tenen reconegut els empleats públics amb vincle laboral respecte de la percepció d'un complement d'antiguitat (en forma de triennis) i del dret a la promoció econòmica vinculada a l'antiguitat? En primer lloc, cal tenir present que **l'Acord comú reconeix implícitament que el col·lectiu d'empleats públics de naturalesa laboral tenen dret a la percepció de triennis, perquè el reconeixement que fa, abasta de la mateixa manera a tots els “empleats públics” inclosos en el seu àmbit d'aplicació.** És a dir, l'Acord comú no conté cap diferència de tracte en aquesta matèria respecte dels col·lectius d'empleats públics que integren el seu àmbit. En segon lloc, **l'Acord comú disposa d'una definició i d'una quantificació econòmica dels triennis, que reenvia la seva concreció econòmica al que determini anualment la llei de pressupostos generals de l'estat.** I, en tercer lloc, l'Acord comú **no conté cap altra referència expressa** a altres aspectes vinculats al reconeixement dels triennis o a la determinació de la data d'efectes d'aquest reconeixement, etc., però malgrat això, som de l'opinió que sí que és possible mantenir una interpretació que aposta per defensar que, l'Acord sí regula aquestes qüestions per mitjà d'un reenviament implícit a la normativa de funció pública que sigui aplicable als empleats públics amb vincle de naturalesa funcional. A continuació tractem d'explicar aquest argument.
- VII. Abans de res cal tenir present la prescripció de l'art. 6 de l'Acord comú, segons el qual la CPGS és l'òrgan que les parts han designat per vetllar per la interpretació i l'aplicació de l'Acord comú. Això significa que només aquest òrgan de composició paritària té atribuïda la facultat d'interpretació de la regulació prevista per l'Acord comú així com dels seus objectius amb l'única limitació que en els casos de “dubte, ambigüitat o incertesa” haurà d'aplicar “aquella interpretació que resulti més beneficiosa per als empleats públics” (art. 8 de l'Acord comú). Un cop exposada aquesta premissa, cal tenir present l'art. 1 de l'Acord comú, segons el qual, l'objectiu de l'Acord comú és la regulació de les condicions de treball dels empleats públics de determinats ens locals de Catalunya. És a dir, cal parar atenció sobre el fet que els subjectes als quals s'aplica l'Acord comú són els “empleats públics” de determinades entitats locals. I la selecció d'aquest terme no és en absolut casual, doncs el seu ús vol reflectir **la voluntat de l'Acord comú d'oferir als servidors públics un tractament, el més unificat possible de les seves condicions de treball, amb independència del vincle laboral o funcional que els uneixi amb l'administració pública per a la qual treballen.** Lògicament aquest tractament de les condicions de treball no sempre serà coincident perquè en tot cas els drets, deures i condicions de treball han de ser compatibles amb la naturalesa de la relació que uneix a l'empleat públic amb la institució per a la qual treballa.
- VIII. Si la voluntat de l'Acord comú és l'equiparació de condicions de treball de tots els empleats públics inclosos al seu àmbit, el criteri forçosament també ha de ser el mateix pel que fa al reconeixement, meritació i percepció dels triennis. I és per això que l'art. 42 de l'Acord comú té la regulació que té respecte d'aquesta condició de treball: el reconeixement del dret a percebre per cada tres anys de servei una quantitat econòmica fixa, en concepte de triennis, com a part de la retribució, quantitat que serà calculada en funció del grup o subgrup de classificació al que es pertanyi, sense que sigui rellevant a aquests efectes si l'empleat públic té un vincle laboral o funcional amb l'Administració.
- IX. D'altra banda, és voluntat de l'Acord comú que el criteri per atorgar els triennis als empleats públics inclosos al seu àmbit d'aplicació siguin els anys de servei a l'Administració pública. Però com es determinaran aquest anys de servei? Abans de concretar aquest aspecte, en tot cas cal tenir present el següent: d'una banda, que els empleats públics amb vincle funcional ja disposen d'una normativa que regula el còmput dels serveis prestats a l'Administració pública<sup>3</sup>, mentre que els empleats públics amb vincle laboral, no tenen una normativa amb rang legal sinó que la solució depèn de la negociació col·lectiva; i en segon lloc, que l'Acord comú parteix de la voluntat d'aconseguir un marc de condicions

<sup>3</sup> En aquest sentit, la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració Pública i del Reial decret 1461/1982, de 25 de juny, pel qual es dicten normes d'aplicació de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs en l'Administració pública.



- de treball únic (o el més similar possible) entre els diferents col·lectius d'empleats públics. Tenint presents aquests dos aspectes, som de l'opinió que l'aplicació de les previsions de l'Acord comú, pel que fa a la meritació dels triennis i al còmput dels serveis prestats a l'Administració pública, ha de ser interpretada a la llum del reenviament implícit que fa la normativa de funció pública i que resulta d'aplicació al col·lectiu d'empleats públics amb vincle funcionarial. En conseqüència, els ens locals adherits a l'Acord comú hauran de reconèixer els triennis dels seus empleats públics amb vincle laboral com ho fan respecte dels empleats públics amb vincle funcionarial. És a dir, hauran de computar els serveis prestats de la mateixa manera, tenint presents els mateixos criteris per ambdós col·lectius d'empleats públics.
- X. Un cop determinat com s'han de computar els serveis prestats i com es reconeixen, en el seu cas, els triennis dels empleats públics sotmesos a l'Acord comú, cal determinar quina serà la data d'efectes econòmics d'aquest reconeixement. Un precedent similar al problema que ara plantegem es va produir l'any 2007 quan es va aprovar l'EBEP. Aquesta norma va reconèixer, per primera vegada a l'ordenament espanyol, el dret a percebre triennis al personal funcionari interí, doncs fins aquell moment la normativa de funció pública només reconeixia aquest dret al personal funcionari de carrera. Així l'art. 25.2 de l'EBEP va establir que es reconeixien els triennis corresponents als serveis prestats abans de l'entrada en vigor de la llei, però amb "*efectes retributius únicament a partir de l'entrada en vigor del mateix*". Per tant, inicialment, el legislador estatal va negar el caràcter retroactiu dels efectes econòmics del reconeixement dels serveis prestats amb anterioritat a l'administració pública. Però aquesta previsió normativa, va ser recorreguda davant el TJUE, que va acabar conclouent que els funcionaris interins tenien dret al reconeixement dels triennis amb caràcter retroactiu, en aplicació del Dret comunitari, que no permet diferències de tractament, que no sigui objectives i raonables entre els diversos col·lectius de funcionaris<sup>4</sup>.
- XI. Tenint presents aquests precedents comunitaris, cal que ens preguntem si aquestes decisions de la jurisprudència comunitària són traslladable al cas que examinem. En aquest sentit, hem de dir que la jurisprudència que s'ha comentat no és directament traslladable al cas que analitzem perquè no estem en una situació en la qual es discrimini als empleats públics en raó de la temporalitat del vincle que els uneix a l'Administració pública (com succeïa en el cas del personal funcionari interí respecte del funcionari de carrera), doncs en el nostre cas, la possible diferència de tractament es produiria entre el col·lectiu d'empleats públics laborals i els empleats públics funcionaris. Essent això cert, també cal tenir present que, **actualment, la jurisprudència comunitària disposa d'altres elements interpretatius sobre el principi de no discriminació en matèria de condicions de treball que recolzarien una interpretació favorable a no establir diferències de tractament entre col·lectius d'empleats públics i les condicions de treball que són comunes**<sup>5</sup>.
- XII. Aplicada tota aquesta jurisprudència comunitària al cas que analitzem, una primera objecció que es podria formular seria la següent: a l'ordenament espanyol els empleats públics amb vincle funcionarial i els empleats públics amb vincle laborals són dos classes d'empleats públics però que tenen un diferent estatut jurídic, i que, per tant, no són exactament comparables o equiparables. És a dir, si qui pateix una discriminació en les seves condicions de treball té una relació "administrativa" temporal amb qui s'hauria de comparar seria amb un funcionari de carrera, mentre que si qui pateix una discriminació és un treballador laboral temporal amb qui caldria establir la comparació respecte les seves condicions de treball seria un treballador laboral indefinit. És veritat que, aparentment, aquest sembla ser el plantejament correcte, comparar els col·lectius d'empleats públics per la naturalesa dels vincle que els uneix a l'administració pública, és a dir, comparar el personal funcionari de carrera amb el personal funcionari "temporal" (interins, en pràctiques, etc.), i el personal laboral indefinit amb el

<sup>4</sup> STJUE de 22 de desembre de 2010, Assumptes acumulats C-444/09 i C456/09.

<sup>5</sup> Com explica ALDOMÀ BUIXADÉ (*Aplicació del principi de no discriminació al personal temporal al servei de l'Administració pública*, Col. Estudis de Relacions Laborals, núm. 9, CEMICAL (DIBA), pag. 49 i ss) la clàusula 4.1 AM estableix la prohibició d'un tracte desfavorable dels treballadors temporals respecte dels treballadors indefinits pel que fa a les condicions de treball. Per tant, cal tenir present que aquesta prohibició se situa en l'àmbit de les "condicions de treball" i si una mesura o un dret se situa fora d'aquest concepte no se li aplica la prohibició esmentada. És a dir, un cop s'ha determinat que la controvèrsia gira a l'entorn d'una condició de treball (en termes de l'AM i de la Directiva) caldrà analitzar si el treballador temporal i el treballador indefinit, que s'invoca com a terme de referència, es troben en una situació comparable.



personal laboral temporal. Però això que en principi sembla encertat, creiem que no seria correcte en els casos següents:

- a) Quan el conveni col·lectiu del personal laboral d'una Administració Pública reguli les condicions de treball dels seus empleats públics laborals fent una remissió en bloc a allò establert legalment o convencionalment per als empleats públics funcionaris de la mateixa Administració; o bé, quan l'Administració pública negociï conjuntament les condicions de treball dels seus empleats en un únic instrument de negociació o quan negocia dos instruments però amb una regulació idèntica per cada col·lectiu d'empleats públics. En tots aquests casos, quan calgui resoldre si la regulació d'una determinada condició de treball es discriminatòria respecte d'un col·lectiu d'empleats públics el "treballador fix comparable" serà el funcionari de carrera, sempre que es tracti això sí d'una condició comuna a ambdós col·lectius d'empleats públics;
- b) Quan una Administració pública disposi d'una plantilla totalment o majoritàriament de naturalesa funcional però que acudeix a la contractació laboral temporal només per cobrir necessitats temporals. En aquest cas, també el "treballador indefinit comparable" necessàriament també haurà de ser el funcionari de carrera; i,
- c) Finalment, en aquells casos en què els empleats públics amb vincle funcional i els empleats públics amb vincle laboral d'una Administració Pública ocupin els mateixos llocs de treball o llocs equivalents o similars. Llavors entenem que, en aquests casos, sí seria admissible i possible la comparació creuada entre empleats públics funcionaris i empleats públics laborals.

En tot cas, fora d'aquests supòsits, és difícil poder comparar les condicions de treball entre els diversos col·lectius d'empleats públics, segons ha declarat el mateix TJUE<sup>6</sup>.

- XIII. D'altra banda, una qüestió que també cal tenir present és que **el TJUE contempla un concepte ampli i poc formalista del que cal entendre per treballador en situació comparable**. Per tant, si un interessat acredita que respecte d'una condició de treball emparada per la Directiva, la situació és comparable, s'ha d'aplicar el principi general de no-discriminació. A partir d'això, es trasllada a l'empresari (en aquest cas l'Administració pública) la càrrega de demostrar que disposa d'unes raons objectives de prou entitat per considerar que el tracte diferent, excepcionalment, està justificat. I això és així perquè el principi de no discriminació dels treballadors temporals i dels treballadors indefinits no té un caràcter absolut, sinó que admet tractaments diferenciats sempre que es pugui justificar de forma objectiva aquesta diferència de tractament.
- XIV. Tenint present tot l'anterior, és necessari determinar si els efectes del reconeixement dels triennis dels empleats públics laborals sotmesos a l'Acord comú podrien ser diferents als dels empleats públics amb vincle funcional, atès que el reconeixement d'aquest depèn exclusivament del que determini la legislació de funció pública i no pas del que estableixi la negociació col·lectiva. En altres paraules, podria ser vàlida, des de la perspectiva comunitària, una interpretació de l'Acord comú que permetés que els efectes del reconeixement d'una condició de treball (en aquest cas els triennis i la data dels seus efectes econòmics) fossin diferents pel col·lectiu d'empleats públics laborals i pel col·lectiu d'empleats públics funcionaris en base a l'origen del instrument que atorga el reconeixement, tenint present que l'instrument "reconeixedor" és fruit d'una negociació col·lectiva que té com objectiu declarat no establir diferències de tractament entre les condicions de treball dels diferents empleats públics inclosos al seu àmbit d'aplicació? Som de l'opinió que **aquest tractament diferenciat no seria raonable i no estaria justificat des de la perspectiva comunitària**. Per tant, ambdós col·lectius d'empleats públics hauran de rebre el mateix tractament (en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa del seu estatut personal) pel que fa al reconeixement del dret en qüestió (la percepció dels triennis) i dels seus efectes econòmics.
- XV. Finalment, com la **interpretació de l'Acord comú ha de ser raonable respecte de les prescripcions comunitàries, però al mateix temps també ha de resultar compatibles amb la naturalesa de la relació que uneix els empleats públics amb la seva Administració pública**, cal aclarir el següent: que si

<sup>6</sup> STJUE de 7 de març de 2013, assumpte C-178/12.





bé el reconeixement dels triennis en el cas dels empleats públics funcionaris es produeix automàticament, en aplicació de la normativa estatal existent, en el cas dels empleats públics laborals aquest reconeixement es produirà en els mateixos termes, però en la data que l'Administració pública s'adhereixi a l'Acord comú, doncs en el cas dels empleats públics laborals cal l'existència d'un instrument negociat (en aplicació de l'art. 26.5 del TRLET).

- XVI. I, pel que fa a la situació concreta de l'ajuntament que ha plantejat aquesta consulta, cal tenir present que la composició de la plantilla de la corporació és la següent: un funcionari de carrera habilitat estatal, dos funcionaris de carrera i sis treballadors indefinits no fixos. El personal funcionari fa anys que perceben els triennis mentre que el personal laboral no. **Per tant, la qüestió que es formula a la CPSG, és la data d'efectes econòmics dels triennis que s'han de reconèixer al personal laboral, atès que l'Ajuntament i els representants dels empleats públics estan d'acord en què, gràcies a l'adhesió a l'Acord comú, els empleats públics laborals tenen dret a la percepció de triennis.** La qüestió sobre la que no hi ha acord entre les parts és sobre la data d'efectes econòmics d'aquest reconeixement. És a dir, la discrepància rau en la data de meritació dels triennis, o bé des que van començar a prestar serveis en la corporació, o bé tres anys després de l'adhesió de la corporació a l'acord comú. Però abans de resoldre aquesta qüestió, cal posar de manifest que és desconegut, en el moment d'emetre aquesta resposta, si els empleats públics laborals de la corporació desenvolupen les mateixes o similars tasques que les desenvolupades pels empleats públics funcionaris. Així com si prèviament resultava ja d'aplicació a la corporació algun conveni sectorial que reconegués el dret a la percepció de triennis al personal laboral.
- XVII. Tenint present que **la manera com s'han de considerar els serveis prestats a la corporació ha de ser la mateixa per a tots els col·lectius d'empleats públics de que disposi, això significarà que no sigui possible interpretar que els triennis es generaran un cop transcorreguts tres anys des de l'adhesió. D'altra banda, tot i que el reconeixement de serveis prestats a la corporació pugui abastar períodes anteriors a l'adhesió de l'acord, els efectes econòmics d'aquest reconeixement no tindran el mateix abast retroactiu. El motiu és que la legislació laboral no reconeix efectes retroactius plens a les reclamacions de quantitats que pugin fer els treballadors per a les quantitats econòmiques "passades" i degudes pels ocupadors.** Aquests efectes retroactius es limiten al període d'un any al moment en què es formuli la sol·licitud (art. 59.2 del TRLET) i en conseqüència aquest serà el període màxim en què es podran retrotraure els efectes econòmics del reconeixement dels triennis, **excepte que la Comissió Paritària Local de Seguiment acordi una altra solució que respectant els drets dels empleats públics, pugui ser més ajustada a la realitat de la situació econòmico-pressupostària de la corporació.** Propostes com l'establiment d'un calendari de pagaments esglaonat en el temps o en diversos exercicis podria ser una manera raonable per fer front als efectes econòmics del reconeixement de triennis "consolidats" amb anterioritat a l'adhesió a l'Acord comú, sens perjudici que un cop produïda l'adhesió i feta efectiva, les nòmines mensuals ja incorporin amb regularitat els triennis reconeguts i consolidats.

Aquesta consulta ha estat aprovada pels membres<sup>7</sup> de la Comissió Paritària General de Seguiment de l'Acord comú, en la sessió de 10 de juliol de 2018.

<sup>7</sup> <https://www.acordcomu2015.com/comissi-paritaria-general-de-seguiment>