

**S E N T E N C I A**

En la Ciudad de Vigo a catorce de diciembre de dos mil cuatro. VISTOS por el Ilmo. Sr. Magistrado del Juzgado de lo Social número Cinco de esta Ciudad Don Antonio Torices Martínez, los presentes autos sobre CONFLICTO COLECTIVO, seguidos entre partes, como demandante DON CÁNDIDO PÉREZ BETANZOS, asistido del Letrado Don Ignacio Alén Hermida y como demandados LA UNIVERSIDAD DE VIGO, representada por el Letrado Don Alberto Fresco González.

**I.- ANTECEDENTES DE HECHO:**

1º.- Que con fecha nueve de noviembre del presente año, tuvo entrada en este Juzgado demanda presentada por la parte actora en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó pertinentes termina suplicando se dicte sentencia de conformidad con los pedimentos de la demanda.

2º.- Que admitida a trámite dicha demanda, se señaló para el acto de juicio el pasado día veinticinco de noviembre, celebrándose dicho día en todas sus fases, quedando los autos conclusos para sentencia.

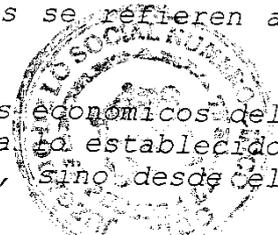
3º.- Que en la tramitación de los autos se han observado las formalidades legales de procedimiento.

**II.- HECHOS DECLARADOS PROBADOS:**

1º.- Don Cándido Pérez Betanzos, mayor de edad, con D.N.I. número 36.022.144-G, como Presidente del Comité Intercentros de la Universidad de Vigo, y según acuerdo adoptado por unanimidad del Pleno del mismo, interpone la presente demanda de conflicto colectivo, sobre las discrepancias surgidas en la interpretación y aplicación del acuerdo firmado por las centrales sindicales con representación en la empresa y la Gerencia de la Universidad, respecto al desenvolvimiento y concreción de la Disposición Adicional 5ª del I Convenio Colectivo.

2º.- Según el actor, tales discrepancias se refieren a dos circunstancias:

a) La Universidad no reconoce los efectos económicos del acuerdo citado desde el 01.01.2001 (conforme a lo establecido en el artículo 28 del I Convenio Colectivo), sino desde el



mes siguiente a la firma del acuerdo (27.06.2003), con el consiguiente perjuicio para los trabajadores.

b) La Universidad tampoco tiene en cuenta el tiempo trabajado en otras Administraciones, incumpliendo de nuevo lo establecido en el I Convenio para el personal fijo.

3°.- El artículo 28 del Convenio Colectivo, publicado en el BOE de 6 de agosto de 2002, dentro del epígrafe retribuciones básicas dice: "**Antigüidade.**- Computarase por trienios e percibirase por cada trienio a cantidade de 523,50 euros anuais. Os trienios acumulados na universidade ata o 1 de febreiro de 1988 e os consolidados en réximes diferentes ós do presente convenio, dos que se solicite o recoñecemento de servizos previos, aboaranse, na contía xa recoñecida incrementada na porcentaxe establecida na Lei de ornamentos da Comunidade Autónoma de Galicia. Este concepto aboarase mensualmente xunto co salario base, tanto nas pagas ordinarias como nas tres pagas extraordinarias.- Así mesmo, recoñeceranse para efectos de antigüidade os servizos previos prestados á Administración pública, os do período de proba e aqueles correspondentes a contratacións temporais de calquera natureza sempre que se adquira a condición de persoal fixo nos termos establecidos na Lei 70/1978, do 26 de decembro.- Este tempo só poderá ser recoñecido por unha soa vez, aínda cando durante el o traballador prestase servizos simultáneos nunha ou máis esferas da mesma ou distintas administracións públicas. O sistema de recoñecemento de servizos regularase por unha resolución rectoral e terá efectos económicos desde o momento da adquisición do dereito".

4°.- La Disposición Adicional 5ª de dicho Convenio señala: "A Universidade de Vigo aceptando o principio de homoxeneización retributiva do seu persoal, comprométese a facer extensiva a retribución por trienios ó persoal eventual que acredite períodos de contratación por parte desta que sumen tres anos ou múltiplos de tres. Este dereito seralles recoñecido desde o momento que se produza o acordo que faga extensiva a retribución por antigüidade ó conxunto do persoal contratado de natureza temporal".

5°.- La Orden de 6 de agosto de 2003, de la Consellería de Presidencia, por la que se dictan normas relativas al reconocimiento del complemento salarial de antigüedad del personal laboral temporal al servicio de la Administración de la de la Xunta de Galicia, dice en su artículo 1º: "En aplicación do establecido no artigo 26.1º do vixente cuarto convenio colectivo único do persoal laboral da Xunta de Galicia, recoñeceranse ó persoal laboral con contrato de duración determinada os trienios que lles correspondan polos servizos efectivamente prestados na Administración da Xunta

de la Comunidad Valenciana de la antigüedad, señala: "(...) de ello no puede deducirse, racionalmente, que el convenio haya querido, también, otorgar a los trabajadores temporales el complemento de antigüedad, que si se otorga a los vinculados con la administración por una "relación permanente", y, ello en virtud de los razonamientos que se pasan a exponer. A través de derogaciones sucesivas de normas del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) (ET), puede decirse que la evolución legal en materia salarial se ha orientado hacia una cierta flexibilización en la regulación legal de la estructura salarial. Regulación (art. 26.3 ET) que únicamente determina la obligatoriedad del salario base "como retribución fijada por unidad de tiempo y obra", dejando "en su caso" el reconocimiento y percepción de los complementos salariales a la libre voluntad de las partes. Ello no obstante -en aras, sin duda, a una exigencia de clarificación o seguridad jurídica- la norma viene a exigir, para la concreción de estos complementos un cierto elemento causal, que ha de proyectarse "en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultado de la empresa". El complemento reclamado de antigüedad, pues, ha dejado de ser, actualmente, un complemento obligatorio, y al quedar fuera de la órbita legal obligatoria su reconocimiento queda sometido al libre arbitrio de las partes en la negociación colectiva, o, en su defecto, en el contrato de trabajo.- El art. 5 del convenio litigioso no reconoce, al trabajador temporal, el complemento de antigüedad (trienios), sino que se limita a señalar los conceptos y cuantías por los que, de manera exclusiva y excluyente, debe ser retribuido el personal laboral. Tampoco, puede servir de apoyo a la pretensión actora la regulación contenida en el art. 8 del Convenio, pues las iguales retribuciones "tanto en las contrataciones temporales, como en las definitivas" vienen referidas a las "asignadas a puestos idénticos", y no a las circunstancias personales, cuales son las de antigüedad. La igualdad de retribución, se insiste, se establece en relación con los puestos de trabajo, y éstos (Decreto 99/1995 [LCV 1995, 210]) se clasifican conforme al grupo de nivel de titulación, nivel de complemento de destino y complemento específico, sin referencia alguna al elemento de antigüedad>>. Y se añade en la sentencia que transcribimos ahora: <<Señala, expresamente, este precepto -se refiere al artículo 5.2 del Convenio- que "los derechos reconocidos en la Ley 70/1978 (RCL 1979, 61 y ApNDL 6557), en cuanto a reconocimiento de servicios prestados en cualquier administración a efecto de la percepción de trienios y demás derechos, serán de aplicación a todo el personal que preste servicios con carácter permanente en régimen de contratación laboral en la Generalitat Valenciana en las mismas condiciones en que dichos derechos se aplican al personal funcionario>>.- Efectivamente, esta norma se dicta en relación a la aplicación de los derechos reconocidos en la Ley 70/1978 respecto al reconocimiento de servicios prestados por quienes con posterioridad a la prestación de estos servicios con carácter temporal, adquieran la condición de <<permanentes>>. Su objeto y finalidad es extender los derechos que aquella ley concede al personal funcionario, al personal laboral, pero, en modo alguno, reconocer mayores derechos al personal laboral, de modo que, estrictamente, y en la esfera de aplicación de la Ley 70/1978, lo que hace la norma convencional es asimilar, en cuanto a

de Galicia, exclusivamente, como tal persoal incluído no ámbito do IV convenio".

6º.- El 27 de junio de 2003, el Gerente de la Universidad de Vigo y las representaciones sindicales del personal laboral de administración y servicios, formada por CCOO, CIG y UGT acordaron lo siguiente: "Primeiro: Os efectos da retribución por antigüidade do persoal eventual terase en conta o seguinte.- Persoal laboral temporal.- Logo de solicitude de recoñecemento, o persoal laboral contratado temporalmente que complete un período de 3 anos de servicios prestados na Universidade de Vigo, terá dereito a percibir-la mesma cantidade có persoal laboral fixo en concepto de antigüedad. Este concepto aboarase tanto nas pagas ordinarias como nas 3 pagas extraordinarias. Os efectos económicos serán do primeiro día do mes seguinte á data de solicitude.- Segundo: O presente acordo vincula ás partes nos mesmos termos con que o fai o convenio colectivo, e se incorporará como anexo ó convenio sen que resulte necesario a súa publicación no Diario Oficial de Galicia.- Terceiro: O presente acordo terá efectos a partir da data da súa sinatura".

7º.- Se celebró acto de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje e Conciliación, que resultó sin avenencia.

### III.- FUNDAMENTOS DE DERECHO:

**PRIMERO.-** Los hechos declarados probados se deducen así, de la prueba documental aportada al procedimiento, que valorada legalmente y apreciada en su conjunto acredita la certeza de los que se describen en el relato que precede, sin que haya desacuerdo o contradicción sobre tales hechos entre las partes, ya que la pretensión se reduce a una cuestión de derecho.

**SEGUNDO.-** La Universidad demandada se opone a las pretensiones de la demanda, por las razones que constan en el acta de juicio y que se dan por reproducidas y que simplificadaamente se refieren a la fecha de efectos del reconocimiento de antigüedad a los trabajadores eventuales, para lo que alega y tiene presente la D.A. 5ª del Convenio Colectivo, y el reconocimiento de los servicios previos prestados para la administración pública distinta de la propia Universidad, a los trabajadores no fijos, para lo que trae a colación la Ley 70 /78 de 26 de Diciembre.

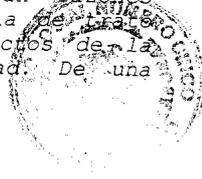
La doctrina del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia, no es pacífica en esta cuestión. La sentencia del Tribunal Supremo de 19.02.2001, en unificación de doctrina, sobre denegación al personal laboral al servicio

reconocimiento de antigüedad al personal funcionario y al personal laboral, exigiendo expresivamente para este último personal -como acontece en la situación funcional- respecto al reconocimiento de la antigüedad que la prestación de servicios sea <<de carácter permanente>>. <<Mutatis mutandi>> es de resaltar que, el artículo 55.5 de la Ley de la Función Pública Valenciana (RCL 1995, 3231 y LCV 1995, 370), consagra la igualdad de retribuciones en personal funcionario interino con el de carrera <<si ocupara el mismo puesto de trabajo>>, pero excluyendo <<la percepción de trienios>>.- TERCERO.- Desde otra perspectiva de la cuestión, en la referida sentencia de esta Sala se excluye que las previsiones del Convenio Colectivo en materia de antigüedad o reconocimiento de trienios sean atentatorias al principio de igualdad constitucionalmente protegido en el artículo 14 CE (RCL 1978, 2836 y ApNDL 2875) y ello porque <<Como ya afirmó la sentencia de esta Sala de 31 de octubre de 1997 (RJ 1997, 7687), es "claro que no cabe apreciar la infracción del artículo 14 de la Constitución", pues no es contrario al principio de igualdad que el Convenio Colectivo -que es la norma que introduce y regula este complemento- solamente prevea su abono a los trabajadores fijos y no a los temporales, dadas las diferencias entre ambos colectivos; no pudiéndose olvidar que este complemento -que ya no tiene el carácter de "ius cogens"- trata de premiar la vinculación del trabajador con la empresa, y en principio, por su propia naturaleza, sólo es aplicable a los trabajadores por tiempo indefinido salvo que por pacto o convenio colectivo se disponga expresamente lo contrario>>.- <<Y es notoriamente sabido -según se desprende de la doctrina del Tribunal Constitucional y de esta Sala del Tribunal Supremo- que no toda desigualdad de trato en la ley supone discriminación, sino solamente aquella que ante iguales supuestos de hecho establece diferentes efectos, que resultan artificiosos o injustificados por no venir fundado en criterios objetivos suficientemente razonables, de acuerdo con criterios jurídicos de valor generalmente aceptado. Y no parece ser contrario a estos criterios la desigualdad, que tiene causa en la existencia de un vínculo permanente o temporal con el empleador>>.

A su vez, la sentencia de 7.10.2002, en relación con el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, dice: "La modificación introducida por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, consistió en que, a partir de la misma el Estatuto de los Trabajadores ya no reconoce <<ab initio>> el derecho a la promoción económica a todos los trabajadores, sino que delega en el convenio colectivo y en el contrato individual la facultad de reconocer el derecho y determinar su horizonte. De esta manera, el convenio colectivo adquiere el carácter de fuente principal, y de primer grado para el reconocimiento del derecho de promoción económica y de sus condiciones, sin perjuicio de lo que se pueda acordar en la relación individual de trabajo; tendencia que, con posterioridad, se ha manifestado en el art. 11 del Acuerdo sobre coberturas de vacíos (RCL 1997\1441) suscrito en el mes de abril de 1997, entre la CEOE y CEPYME, de una parte, y UGT y CC OO, de otra, al señalar que, sin perjuicio de mantener el derecho al plus

de antigüedad ya reconocido, el tratamiento de esta materia, en lo sucesivo, podrá ser objeto de acuerdo, convenio colectivo, pacto entre los representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa, o en su defecto, en el ámbito individual del trabajo.- De lo expuesto anteriormente se deduce que, en el caso litigioso, la única fuente reguladora del complemento de antigüedad es el convenio colectivo, porque si el convenio colectivo estatutario es fuente de la relación laboral, según los arts. 37 CE y 31.b) y 82 ET, en la materia que nos ocupa su carácter se refuerza aún más por la remisión expresa que el art. 25 del Estatuto realiza al convenio colectivo".

**TERCERO.-** La conclusión doctrinal no es clara y, sobre todo, en la cuestión igualitaria de los trabajadores fijos y temporales, en cuya materia se han pronunciado ciertas sentencias el Tribunal Supremo (aunque hay otras de signo contrario). Así la referida sentencia del Tribunal Supremo, dice: "1. La jurisprudencia en orden a garantizar una igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos no ha sido pacífica. Sin embargo, sí se puede afirmar que la misma ha seguido una línea interpretativa expresiva de que 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 (SSTS 6 de julio [RJ 2000\6294] y 3 de octubre [RJ 2000\8659] de 2000). Así, concretamente, se ha declarado (SSTS 22 de enero de 1996 [RJ 1996\479] y 18 de diciembre de 1997 [RJ 1997\9517]) la nulidad de aquellas cláusulas que establecían una doble escala salarial o las que contenían la exclusión del complemento de antigüedad.- 2. Es cierto que en algunas decisiones recientes de esta Sala -entre otras STS de 31 de octubre de 1997, 2 de octubre de 2000 (RJ 2000\8289) y citada de 25 de abril de 2001- se ha mantenido que no existe discriminación por el hecho de que el convenio colectivo del Ayuntamiento, de la Generalidad Valenciana y de la Junta de Galicia, respectivamente, no conceda derecho de antigüedad al personal laboral temporal, pero en el caso presente debe tenerse en cuenta que: a) Conforme se ha manifestado por esta Sala -STS 10 de noviembre de 1998 (RJ 1998\9544), referida al personal civil no funcionario de establecimientos militares; fundamento de derecho tercero- <<el canon de la interpretación conforme a la Constitución orienta asimismo en la dirección de no limitar en principio a los trabajadores fijos los conceptos retributivos que tienen su origen en el tiempo de trabajo desarrollado. Sin que puedan hacerse en este punto interpretaciones generales>>.- b) Lo cierto, es que, en el presente litigio, no se encuentran razones especiales que pudieran justificar una diferencia de trato entre trabajadores fijos y no fijos a los efectos de la percepción del citado complemento de antigüedad. De una



parte, como se ha afirmado antes, existe una norma general en el convenio, contenida en el art. 14, que reconoce la igualdad de retribuciones económicas y de derechos entre el personal contratado y el personal fijo; y de otra 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, ya que, como se afirma en la sentencia impugnada, en el colectivo, afectado por el conflicto, concurre la existencia de relaciones laborales que si bien no tienen la naturaleza de fijeza en plantilla si tienen el carácter de duración indefinida como se reconoce por la propia demandada y que son fruto algunas veces de las irregularidades en la contratación laboral, y otras de la cobertura de vacantes de forma interina hasta su cobertura reglamentaria; y ello, además, sin perjuicio del derecho que pueda existir a alguno de los trabajadores afectados por el conflicto... cuando hubieran sido contratados al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 2104/1984 (RCL 1984\2697; ApNDL 3021), cuyo art. 2.2.d) reconoce al trabajador temporal el complemento de antigüedad.- c) Finalmente, y, aunque por razones cronológicas no sea aplicable la Ley 12/2001, de 9 de julio (RCL 2001\1674) -que incorpora a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva 1999/1970 CEE, del Consejo, de 29 de junio (LCEur 1999\1692), relativa al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada- ello no quiere decir que tal Directiva -aunque, no esté vigente es de fecha anterior al caso que nos ocupa-, no pueda <<influnciar>> el pronunciamiento de la Sala, en orden a una interpretación acorde con el principio de <<normalización igualitaria>> perseguida por la Directiva".

**CUARTO.-** De acuerdo con las sentencias referidas, y de acuerdo con sus conclusiones, aplicadas al caso de referencia, ha de señalarse que de acuerdo con la D.A. 5ª del Convenio Colectivo (materia y fuente reguladora de la antigüedad) las partes acordaron y firmaron dicho compromiso y, de acuerdo con él, la Universidad se comprometió a hacer extensiva la retribución por trienios al personal eventual que acredite los trienios, y dicha disposición adicional dice que tales derechos les serán reconocidos desde el momento en que se produzca el acuerdo, y ese acuerdo se pactó y firmó el 27 de junio de 2003.

De la misma manera, el reconocimiento de los servicios previos ha de adaptarse a los términos de la Ley 70/78, pues el artículo 28 del repetido convenio lo establece para los trabajadores temporales que adquieran la condición de personal fijo en los términos que señala la citada Ley, término que no supone trato discriminatorio, pues no toda desigualdad de trato supone discriminación, sino sólo aquella que resulte no justificada a artificiosa, o fundada en

criterios no objetivos o razonables y los criterios señalados, conforme a la Ley 70/78, son razonables, objetivos y distantes de toda discriminación.

Por las razones anteriormente expuestas, en nombre del Rey y por la autoridad conferida por el Pueblo Español,

**FALLO:** Que desestimando la demanda interpuesta por DON CÁNDIDO PÉREZ BETANZOS, como Presidente del Comité Intercentros, contra LA UNIVERSIDAD DE VIGO, debo absolver y absuelvo a dicha demandada de las pretensiones de la demanda.

Se hace saber a las partes de su derecho para interponer contra esta sentencia Recurso de Suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el cual podrán anunciar ante este Juzgado de lo Social en el plazo de CINCO DÍAS a partir de la notificación de la sentencia, por manifestación de la parte o de su Abogado o representante o por comparecencia o por escrito.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

