



## ACORD DEL CONSELL DE DIRECCIÓ RELATIU AL PREMI D'ANTIGUITAT AL PERSONAL LABORAL DEL CONSORCI D'EDUCACIÓ DE BARCELONA

### 1. Antecedents de fet

1.1.- Històricament al Consorci d'Educació de Barcelona (en endavant CEB) seguint el criteri de l'Ajuntament de Barcelona, s'ha reconegut la permanència de la plantilla a la corporació mitjançant els denominats "premis d'antiguitat". Així s'ha pogut constatar l'existència d'aquests premis en els darrers *Pactes de condicions laborals per a funcionaris i contractats administratius*, dels diferents acords de treball<sup>1</sup> aprovats pel Consell Municipal i als quals el CEB s'ha adherit, malgrat que el tipus de compensació ha anat oscil·lant en alguns casos amb gaudi de temps, en altres amb compensació retributiva o fins i tot mixta.

Actualment, i pel que afecta el present informe, el premi d'antiguitat està estipulat a l'article 41 de l'acord de Condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, Guàrdia Urbana i Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis) pels anys 2021-2024

#### *Article 41 Premis d'antiguitat*

*El personal municipal en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a la Corporació que s'indica a continuació té dret als premis següents:*

- *Als 25 anys de servei, una paga especial consistent en el 50% d'una mensualitat de retribucions íntegres*

---

<sup>1</sup> Art. 45 del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral 1984-1985, art. 29 i 43 del Pacte de condicions laborals per a personal funcionari i conveni col·lectiu de treball del personal laboral 1987-1988, article 37 del Pacte de condicions laborals per a personal funcionari i conveni col·lectiu de treball del personal laboral 1989-1991, articles 34 i 37 del Pacte de condicions laborals per a personal funcionari i pacte extraestatutari del personal laboral 1992-1993, article 30 de l'Acord de Condicions Laborals 1994-1996, article 32 de l'Acord de Condicions Laborals 1997-1999, article 31 de l'Acord de condicions de treball per al personal funcionari i Conveni Col·lectiu 2000-2003, article 31 de l'Acord de Condicions de Treball per al personal funcionari i Conveni Col·lectiu 2004-2007; article 34 de l'acord de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, guàrdia urbana i serveis de prevenció, extinció d'incendis i salvament) pels anys 2008-2011; article 9 de l'acord de Condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Barcelona (personal funcionari i laboral, Guàrdia Urbana i Serveis de Prevenció, extinció d'incendis i salvament) pels anys 2013-2015.



- Als 30 anys de servei, una paga especial consistent en el 55% d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- Als 35 anys de servei, una paga especial consistent en el 65 % d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- Als 40 anys de servei, una paga especial consistent en el 75% d'una mensualitat de retribucions íntegres.
- Als 45 i als 50 anys de servei, una paga especial consistent en el 100% d'una mensualitat de retribucions íntegres.

*Als efectes d'aquest premi, l'antiguitat en el servei inclou els reconeixements de serveis previs als Organismes Autònoms i Ens instrumentals municipals adherits a aquest Acord.*

*D'aquest premi en quedaran exclosos els empleats/ades municipals que hagin estat objecte d'una sanció per falta molt greu durant els tres anys immediatament anteriors a la data del corresponent aniversari.*

*Pel que fa a l'abonament de la quantia econòmica del premi, aquest s'abonarà, d'ofici, a la nòmina del mes següent a la data de compliment del premi.*

**1.2.-** El 26 de juliol de 2023 es notificà a l'Ajuntament de Barcelona l'informe núm. 14/2023 aprovat el dia 7 de juny de 2023 pel Ple de la Sindicatura de Comptes corresponent a l'Ajuntament de Barcelona "Despeses de Personal: òrgans de govern, comissionats, alta direcció i síndica de greuges. Exercici 2020".

Concretament, l'Informe conclou:

*L'Ajuntament hauria de regularitzar la situació de les persones a què es van abonar imports en les nòmines que no estaven emparats per cap normativa habilitant i que, per tant, van ser pagaments sense justificació. La regularització passaria per tramitar el corresponent procediment de revisió d'ofici dels pagaments esmentats que, al parer d'aquesta Sindicatura, serien nuls de ple dret, atès que no complien els requisits essencials per ser vàlids i, per tant, sota el supòsit de la lletra f de l'article 47.1 de la Llei de l'Estat 39/2015, de l'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.11*

*A més, respecte al premi d'antiguitat –que té naturalesa de retribució–, cal indicar que, pel que fa al personal funcionari, aquest no té emparament en la normativa bàsica estatal que estableix les retribucions que poden percebre els funcionaris i, per tant, s'hauria d'excloure de l'Acord, també mitjançant la revisió d'ofici de l'article que el preveu.*

**1.3.-** A data 28 de juliol de 2023, i la vista de les observacions i recomanacions que consten al referit informe, el Gerent Municipal va ordenar l'inici d'actuacions, entre altres, que els serveis jurídics municipals i els òrgans gestors afectats analitzessin l'abast i l'impacte de l'informe, així com que determinessin i impulsessin les actuacions necessàries per emprendre per part de l'Ajuntament.

**1.4.-** Donat que les conclusions de l'Informe de la Sindicatura de Comptes afecten també, lògicament, al personal laboral del CEB, en data 13 de setembre, es va convocar el Comitè d'Empresa per tractar de regularitzar la situació del personal



laboral en allò referent al premi d'antiguitat, sense que es pogués aconseguir cap acord.

## 2. Consideracions jurídiques

### 2.1. Regulació del premi d'antiguitat a l'Acord de condicions comunes del personal de l'Ajuntament de Barcelona

Com ja hem vist, el premi d'antiguitat es troba regulat a l'article 41 de l'Acord de condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona 2021-2024.

Es tracta d'un precepte que forma part de les condicions comunes al personal funcionari i laboral. Així s'estipula de forma clara a la Clàusula Preliminar Segona de l'Acord de Condicions, que determina que:

*"Igualment serà d'aplicació, pel que fa a les condicions comunes i sense perjudici del que es regula a l'annex sobre condicions específiques del personal laboral, i amb les mateixes condicions indicades en el paràgraf anterior, al personal contractat en règim laboral de l'Ajuntament de Barcelona i dels organismes autònoms municipals i ens instrumentals municipal adherits, d'acord amb el que es disposa a la clàusula preliminar sisena".*

El premi d'antiguitat és una retribució que s'ha abonat tant al personal funcionari com al laboral. De fet, l'article 1 de l'Annex 4 de l'Acord de condicions reconeix expressament l'abonament del premi d'antiguitat al personal laboral quan fa referència als efectes econòmics de l'antiguitat.

Per tant, es tracta d'un precepte que forma part de l'Acord de condicions comunes al personal funcionari i laboral en els termes de l'article 36.3 TREBEP, i malgrat que la seva naturalesa jurídica és la de conveni col·lectiu segons estipula expressament respecte a l'article 38.8 TREBEP.

És rellevant emfatitzar el fet que es tracta d'una regulació única que afecta exactament per igual als dos col·lectius de personal, funcionaris i laborals, i que fou en el marc de l'autonomia de voluntat de les parts (representants dels treballadors i Ajuntament de Barcelona) i en exercici del dret a la negociació col·lectiva que van decidir atorgar al personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona aquest premi amb els mateixos requisits i condicions que per al personal funcionari, a fi i efecte de garantir la igualtat de règim retributiu d'ambdós col·lectius. Per tant, és rellevant destacar que va ser expressa voluntat dels subjectes signants del Conveni Col·lectiu dur a terme aquesta equiparació entre el personal funcionari i laboral en relació amb l'abonament del premi d'antiguitat.

Així, com dèiem, l'Ajuntament de Barcelona ha procedit a abonar el corresponent premi d'antiguitat al personal laboral que ha complert amb els requisits per percebre'l, en els mateixos termes i condicions que al personal funcionari, atès que es tracta d'una regulació única i comuna.



## 2.1. El premi d'antiguitat té naturalesa retributiva, no d'ajut social

El premi d'antiguitat, tal com està regulat, es merita automàticament i exclusivament pel fet d'haver prestat serveis durant els períodes que s'hi estableixen. D'aquesta manera, no té el component assistencial propi dels ajuts socials, el fet causant dels quals és la presència d'una contingència o infortuni sobrevingut que els posiciona en una situació de desigualtat respecte a la resta. Sobre aquesta qüestió, la jurisprudència s'ha manifestat de forma clara i contundent, indicant que el premi d'antiguitat ni es pot considerar una ajuda social ni respon a una contingència o infortuni sobrevingut.

En aquest sentit, la Sentència de la Secció Primera de la Sala del Contenciós Administratiu del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Canàries núm. 93/2017 de 21 de febrer (núm. de recurs 223/2016) conclou que:

*Y desde luego no podemos considerar que se trata de una ayuda social puesto que en ningún momento su pago aparece vinculado a prestaciones de este carácter ni a la acreditación de necesidad de ningún tipo, por mucho que se ubique en el mismo capítulo”.*

En el mateix sentit es pronuncia la Sentència de la Secció Quarta de la Sala del Contenciós Administratiu del Tribunal Suprem núm. 459/2018, de 20 de març (núm. de recurs 2747/2015), que estableix que:

*Se debe reparar en que estos premios no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales --esto es, determinantes de una situación de desigualdad-- sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento de Icod de Los Vinos sino común a toda la función pública, una gratificación*

A la vegada, el fet que el reconeixement del premi s'associï només a la continuïtat en la prestació del servei, que és un supòsit natural, en principi inevitable, i comú a tota la funció pública, comporta una alteració injustificada del règim retributiu dels funcionaris de les administracions locals alhora que vulnera els preceptes que regulen les retribucions dels funcionaris locals, que es recullen a l'apartat següent.

## 2.2.- Regulació de les retribucions del personal laboral

En segon lloc, als efectes d'aquest informe és molt rellevant tenir en compte la Clàusula Preliminar Quarta del Conveni Col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona (aprovat com a Annex 4 de l'Acord de Condicions de treball del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Barcelona) que estableix que al personal laboral s'aplica el mateix règim retributiu que al personal funcionari:

### **Quarta Règim retributiu**



*S'aplica al personal laboral el mateix règim retributiu que al personal funcionari, tant en la seva estructura com quanties.*

La incorporació d'aquesta clàusula va ser fruit de la negociació col·lectiva, on ambdues parts (representants dels treballadors i Ajuntament de Barcelona), en el marc de la seva autonomia de la voluntat, van decidir aplicar al personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona el mateix règim retributiu que al personal funcionari, a fi i efecte de garantir la igualtat de règim retributiu d'ambdós col·lectius.

En data 09/12/2021 al CEB i el seu Comitè d'Empresa van acordar l'adhesió a l'acord de condicions de treballs comunes de l'Ajuntament de Barcelona i, per tant, també del conveni col·lectiu (annex personal laboral).

### **2.3.- Regulació de les retribucions del personal funcionari**

A la vista, doncs, que al personal laboral se li han d'aplicar les mateixes retribucions que al personal funcionari, cal analitzar el premi d'antiguitat de l'Acord de Condicions en el marc de la normativa sobre retribucions del personal funcionari, a fi i efecte de determinar la seva validesa o nul·litat.

- En aquest sentit, les retribucions dels funcionaris estan regulades en rang de bàsic a l'article **23 de la Llei 30/1984**, de 2 d'agost, de mesures per la reforma de la funció pública<sup>2</sup>, en endavant LMRFP, i són les següents:

*1. Las retribuciones de los funcionarios son básicas y complementarias.*

*2. Son **retribuciones básicas**<sup>3</sup>:*

*a) El sueldo, que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos y Escalas, Clases o Categorías.*

*b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo, por cada tres años de servicio en el Cuerpo o Escala, Clase o Categoría.*

*En el caso de que un funcionario preste sus servicios sucesivamente en diferentes Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías de distinto grupo de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.*

*Cuando un funcionario cambie de adscripción a grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.*

*c) Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se devengarán los meses de junio y diciembre.*

*3. Son **retribuciones complementarias**:*

<sup>2</sup> El capítol de retribucions del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic no està en vigor segons estableix la seva Disposició Final 4a

<sup>3</sup> El subratllat i negreta és nostre



a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.

b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

4. Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

- D'altra banda, l'**article 93 de la Llei 7/1985**, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local així com l'**article 162 del Decret 214/1990** de 30 de juliol, Reglament de personal dels ens locals (en endavant RPEL) estipulen que les retribucions dels funcionaris locals tindran la mateixa estructura<sup>4</sup> que les establertes amb caràcter general per tota la funció pública, és a dir, les de l'article 23 de la LMRFP.
- En la mateixa línia, l'**article 153 del RD Legislatiu 781/1986**, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, estableix que els funcionaris locals han de ser retribuïts exclusivament pels conceptes establerts a l'article 23 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost:

*"1. Los funcionarios de Administración local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.*

*2. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en dicha Ley ni, incluso, por confección de proyectos, o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de ictámenes e informes.*

*Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de las Corporaciones.*

<sup>4</sup> i mateix import en el cas de les retribucions bàsiques



3. *La estructura, criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de Administración local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.*"

- **L'article 1 del RD 861/1986**, de 25 d' abril, pel que s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris de l'Administració Local, reglament que té caràcter de bàsic disposa literalment el següent:

*Artículo 1.º Conceptos retributivos.*

*De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, los funcionarios de Administración Local sólo podrán ser remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.*

*En consecuencia, no podrán percibir participación alguna de los tributos, comisiones u otros ingresos de cualquier naturaleza que correspondan a la Administración o cualquier poder público como contraprestación de cualquier servicio o jurisdicción, ni participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los mismos, ni retribuciones o contraprestaciones distintas a las determinadas en los artículos siguientes<sup>5</sup> por ningún otro concepto, ni siquiera por confección de proyectos, dirección o inspección de obras o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes o informes, y ello sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación del sistema de incompatibilidades.*

### **2.3.- Nul·litat del premi d'antiguitat atès que no és un concepte retributiu previst en la normativa de funció pública**

Tenint en compte la normativa que regula les retribucions del personal funcionari, tal com s'ha exposat en l'apartat anterior, es pot concloure que el premi d'antiguitat és una retribució que no es troba emparada en cap text legal.

Així ho considera l'Informe de la Sindicatura de Comptes, quan conclou que:

*A més, respecte al premi d'antiguitat –que té naturalesa de retribució–, cal indicar que, pel que fa al personal funcionari, aquest no té empara en la normativa bàsica estatal que estableix les retribucions que poden percebre els funcionaris i, per tant, s'hauria d'excloure de l'Acord, també mitjançant la revisió d'ofici de l'article que el preveu.*"

La **jurisprudència** ja s'ha manifestat respecte de la nul·litat d'aquests tipus de pactes.

Podem citar, a aquests efectes, la Sentència de la Secció Primera de la Sala del Contenciós Administratiu del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Canàries núm. 93/2017 de 21 de febrer (núm. de recurs 223/2016), que es pronuncia en els següents termes:

<sup>5</sup> Els següents articles regula les mateixes retribucions bàsiques i complementàries que les de l'article 23 LMRFP

“Por su parte, el artículo 24 EBEP no contempla entre los conceptos retributivos de los funcionarios públicos el denominado “premio de permanencia o Constancia” o “medallas al mérito”.

Más específicamente, en el ámbito de los funcionarios de la Administración Local el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril (RCL 1986, 1368), sobre el Régimen Retributivo de los Funcionarios de Administración Local tampoco contempla dicho concepto.

Por su parte, el artículo 37 de la normativa interna de personal funcionario contempla dicho premio por los 40 años de servicio.

Hemos de partir de que la estructura de las retribuciones de los funcionarios públicos no es susceptible de negociación en los ámbitos autonómico y local, no teniendo el denominado “premio por cumplimiento de 40 años de servicios efectivos”; cobertura jurídica para su abono por parte de las entidades locales, en la medida en que tales premios constituyen una remuneración diferida no previstas en el régimen retributivo ni de permisos de los funcionarios; proscribiéndose por las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado la prohibición de percepción de ingresos atípicos por parte de los funcionarios públicos. Y desde luego no podemos considerar que se trata de una ayuda social puesto que en ningún momento su pago aparece vinculado a prestaciones de este carácter ni a la acreditación de necesidad de ningún tipo, por mucho que se ubique en el mismo capítulo”.

En el mateix sentit es pronuncia la Secció Primera de la Sala del Contenciós Administratiu del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Canàries núm. 413/2011, de 4 de novembre (núm. de recurs 699/2010), que estableix que:

*SEGUNDO.- Los derechos reconocidos a los funcionarios públicos son condiciones legales o reglamentarias son condiciones legales o reglamentarias fijas (reforzadas en muchas ocasiones por el carácter básico de la normativa) no alterables por medio de la negociación colectiva, sin perjuicio de que legalmente pueda establecerse la necesidad de la misma como requisito previo a la elaboración de las disposiciones de rango legal o reglamentario que regulen estas cuestiones. La negociación colectiva en el ámbito de la función pública necesariamente ha de acatar y cumplir lo ordenado en disposiciones con rango de Ley (TSJ de Castilla La Mancha en sentencia de 16 de diciembre de 2010).*

*El Ayuntamiento impugnado aprobó una modificación por la que se establecía que a cada funcionario que cumpliera 25 años de trabajo efectivo al servicio de la Corporación se le gratificaría con 1500 Euros por servicio prestado y a la hora de su jubilación forzosa una gratificación de 3600 Euros, como reconocimiento de su labor desarrollado durante 25 años como mínimo en el Ayuntamiento de Teror.*

*El llamado “premio a la permanencia”, en ningún caso forma parte de las retribuciones establecidas para los funcionarios en la Ley 30/1984 (RCL 1984, 2000, 2317 y 2427), la antigüedad es un concepto que precisamente tiene en cuenta los años en los que un funcionario permanece en activo y se retribuye a través de los trienios”.*





El Tribunal Suprem ja s'ha manifestat en reiterades ocasions sobre la nul·litat del premi de jubilació en base al mateix argument que no és una de les retribucions previstes en la legislació bàsica. La doctrina del premi de jubilació és, per tant, aplicable al present premi d'antiguitat en tant que tenen una naturalesa anàloga.

A tall d'exemple, podem citar la Sentència de la Secció Quarta de la Sala del Contenciós Administratiu del Tribunal Suprem núm. 459/2018, de 20 de març (núm. de recurs 2747/2015), on fa cita de nombroses sentències que segueixen el mateix criteri:

*En cambio, con anterioridad la misma Sección Séptima ha hecho pronunciamientos expresamente dirigidos a los premios de jubilación y ha señalado que no son conformes a Derecho. Así, la de 9 de septiembre de 2010 (RJ 2010, 6586) (casación n.º 3565/2007), con cita de las anteriores de 18 de enero de 2010 (RJ 2010, 3048) (casación n.º 4228/06) y de 12 de febrero de 2008 (casación n.º 4339/2003) ha dicho que esos premios infringen la disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 781/86 (RCL 1986, 1238, 2271, 3551) y la disposición final segunda de la Ley reguladora de las bases de régimen local (RCL 1985, 799, 1372) y no se pueden amparar en el artículo 34 de la Ley 30/1984 (RCL 1984, 2000, 2317, 2427) porque no atienden a los supuestos previstos en el precepto pues no son retribuciones contempladas en la regulación legal, ni un complemento retributivo de los definidos en el artículo 5 del Real Decreto 861/1984 y tampoco se ajustan a las determinaciones del artículo 93 de la Ley reguladora de las bases del Régimen Local.*

(...)

*Se trata de remuneraciones distintas de las previstas para los funcionarios de las corporaciones locales por la legislación básica del Estado. Se debe reparar en que estos premios no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales --esto es, determinantes de una situación de desigualdad-- sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento de Icod de Los Vinos sino común a toda la función pública, una gratificación.*

*Suponen, pues, una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal y de justificación y vulnera los preceptos invocados por el Gobierno de Canarias: los artículos 93 de la Ley reguladora de las bases del régimen local, 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, y 1.2 del Real Decreto 861/1986 (RCL 1986, 1368).*

#### **2.4.- Aplicació de la nul·litat del premi d'antiguitat al personal laboral del CEB**

Malgrat la normativa i la jurisprudència que hem exposat afecta, formalment, a personal funcionari, cal concloure que també resulta d'aplicació al personal laboral de l'Ajuntament de Barcelona i al personal laboral del CEB, en virtut de la Clàusula Preliminar Quarta del Conveni Col·lectiu municipal i l'acord d'adhesió del CEB a aquest conveni.



Recordem que la Clàusula Preliminar Quarta del Conveni Col·lectiu disposa que “s’aplica al personal laboral el mateix règim retributiu que al personal funcionari, tant en la seva estructura com quanties” a fi i efecte, com s’ha dit, de garantir la igualtat de règim retributiu d’ambdós col·lectius. En aquest sentit, si es considera nul el premi d’antiguitat per al personal funcionari, aquesta conclusió ha de ser aplicada també al personal laboral.

Cal remarcar, en aquest sentit, que els acords o convenis col·lectius no poden contravenir allò disposat en normes amb rang de llei, en virtut del principi de jerarquia normativa. Així, la negociació col·lectiva en l’àmbit de la funció pública necessàriament ha de respectar les disposicions amb rang de llei.

En aquest sentit, es pronuncia la Sentència de la Secció Segona de la Sala del Contenciós Administratiu del Tribunal Superior de Justícia de Castilla-La Mancha núm. 515/2010, de 16 de desembre (núm. recurs 943/2006):

*La negociación colectiva en el ámbito de la función pública necesariamente ha de acatar y cumplir lo ordenado en disposiciones con rango de Ley, pues como recuerda la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su sentencia de 14 de Febrero de 1.992 ( RJ 1992, 988) en recurso de casación para unificación de doctrina, "en el ámbito estatutario de este personal, del que forma parte dicha negociación colectiva, impera fundamentalmente el principio de reserva de Ley como proclama el art. 103.3 de la Constitución ( RCL 1978, 2836) , debiéndose recordar que el preámbulo de la Ley 9/1.987 de 1 de Junio ( RCL 1987, 1450) cita a este art. 103.3 como base amparadora de sus disposiciones (y no al art. 37 Constitución Española )...". En el mismo sentido, las sentencias del Tribunal Supremo de 22-10-93 ( RJ 1993, 7544) , 5-5-94 y 7-11-95 , 4-12-95 , 21-11-97 , 5-12-97 ( RJ 1998, 307) , entre otras. Puede también citarse la sentencia del Tribunal Constitucional 62/2001, de 1 de marzo ( RTC 2001, 62) . El detalle de esta doctrina puede consultarse en las resoluciones citadas, pero sin duda la conclusión no puede ser más clara y evidente: toda mejora en las condiciones de trabajo tiene que ser compatible con la regulación establecida en la materia y si no será ilegal.*

A la mateixa conclusió arriba la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya núm. 1363/2023, de 27 de febrer de 2023 (núm. recurs 4320/2022):

*Según el artículo 15 del Acuerdo Común de Condiciones para los trabajadores del Ayuntamiento de Gavà, las retribuciones del personal laboral del citado Ayuntamiento, están equiparados a los de la función pública, siendo de aplicación la reserva expresa de ley del artículo 103 de la Constitución Española, siendo la normativa de la función pública la que determina los conceptos y las cuantías que resultan aplicables al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Gavà (el TREBEP, el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública, por remisión del artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local). No pueden ser objeto de negociación otros conceptos y cuantías retributivas que no estén establecidos en la Ley.*

(...)



*Los Acuerdos o Convenios Colectivos, no pueden contravenir lo dispuesto en normas con rango de ley, en virtud del principio de jerarquía normativa; y, tal y como señala la sentencia de esta Sala de 8-6-2021 (Rec. 3136/2021), precisamente, en relación a este tipo de premios:*

*<<Es ocioso entrar a discutir si los convenios colectivos tienen rango normativo en los términos que regula el art.83 y siguientes del TRLET , o cual puede ser su eficacia, pues es pacífico que un pacto o acuerdo colectivo, ya sea estatutario o extraestatutario no puede ir en contra de lo regulado en una Ley, y en este caso, en materia retributiva tanto del personal laboral que presentan sus servicios en cualquiera de las administraciones del Estado como de los funcionarios, se ve afectada por los límites fijados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2017. Una cosa es el derecho a la negociación colectiva y otra cosa muy distinta es que lo pactado o acordado en materia retributiva pueda verse en el futuro afectado por una norma con rango de ley, en este caso la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tal y como por otra parte reiteran los artículos 21, 27 y 37 de TREBEP.*

La jurisprudència dictada pels Tribunals Superiors de Justícia segueix la doctrina jurisprudencial assentada pel Tribunal Suprem, que confirma sense cap mena de dubte que els convenis col·lectius han de complir les disposicions amb rang de llei. En aquest sentit, la Sentència de la Sala Social del Tribunal Suprem de 14 de febrer de 1992 (núm. de recurs 980/1981) ja establia de forma clara el següent:

*Y así como los convenios colectivos de trabajo, reguladores de las relaciones laborales, han de respetar las Leyes, como prescribe el art. 85-1 del Estatuto de los Trabajadores ( RCL 1980\607 y ApNDL 3006), con mayor razón los pactos colectivos del personal funcionario y estatutario de las Administraciones públicas han de acatar y cumplir lo que se ordena en disposiciones con rango de ley, ya que en el ámbito del régimen estatutario de este personal, del que, como vimos, forma parte dicha negociación colectiva, impera fundamentalmente el principio de reserva de ley, como proclama el art. 103-3 de la Constitución; debiéndose recordar que el preámbulo de la Ley 9/1987, de 12 de junio, mencionada, cita a este art. 103-3 (no al art. 37 de nuestra Ley de Leyes) como base amparadora de sus disposiciones, precisando además que tanto «la regulación de los órganos de representación» como «la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos» constituyen «parte del régimen estatutario», propio de los mismo. Por tanto, no puede pretenderse que los comentados Pactos de abril de 1984 se impongan a lo que establece el Real Decreto Ley 3/1987.*

### **3.- Interposició d'una demanda per conflicte col·lectiu**

A la vista de les consideracions exposades cal concloure que el CEB ha d'instar un procediment de conflicte col·lectiu per tal de deixar sense efecte l'aplicació del premi d'antiguitat al personal laboral i ha de requerir el reintegrament de les quantitats indegudament percebudes.

Així doncs, havent conclòs que el premi d'antiguitat és nul, però tenint en compte que es tracta d'una pràctica municipal consolidada de molt temps i que no ha estat possible l'acord amb els representants dels treballadors, entenem que és procedent interposar una demanda de conflicte col·lectiu regulat als articles 153 i següents de la Llei



36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, atès que es preveu per a situacions com les presents:

*“Art. 153.1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo (...)”*

Per tot l'exposat, i d'acord amb l'article 10 s) del Decret 84/2002, de 5 de febrer, de constitució del Consorci d'Educació de Barcelona, el Consell de Direcció ACORDA:

1. **INTERPOSAR** una demanda de conflicte col·lectiu o qualsevol altra que correspongui per a deixar sense efecte l'aplicació i abonament del premi d'antiguitat al personal laboral del CEB i, cautelarment amb efectes de 26 de juliol de 2023 i fins que recaigui sentència definitiva, **SUSPENDRE** el pagament del premi d'antiguitat.
2. **PUBLICAR** aquesta resolució a la Gasetta Municipal i al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona i **NOTIFICAR** aquest acord a les persones que a la data d'aquesta resolució no han percebut el premi d'antiguitat meritat i que consten en el llistat que s'annexa com a document 1.