

BASE DE DATOS DE Norma DEF.-**TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS (Sede en Santa Cruz de Tenerife)***Sentencia 1236/2019, de 4 de diciembre de 2019**Sala de lo Social**Rec. n.º 764/2019***SUMARIO:**

Personal fijo-discontinuo. Complemento de antigüedad. Convenio colectivo que establece el devengo de un trienio cada tres años de servicios efectivos para todos los trabajadores, fijos o temporales, con una actividad continua o discontinua. La precisión «servicios efectivos» denota, en el caso de trabajadores fijos-discontinuos, que la antigüedad a efectos de trienios no equivale al mero tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral, como si todo ese tiempo hubiera sido de prestación efectiva de servicios, sino que se siguen computando exclusivamente los periodos de actividad; lo que ocurre es que para este personal discontinuo los trienios no se devengan por tres años de servicios, sino por el periodo de tiempo equivalente a esos tres años (el proporcional) teniendo en cuenta los periodos de actividad pactados en sus contratos; dicho de otro modo, este personal fijo discontinuo devengaría derecho a percibir un trienio cada vez que se cumplan tres ciclos completos de contratación, o los días de prestación de servicios equivalentes a esos tres ciclos. En el caso de la demandante, como su periodo de actividad pactado en contrato es de 10 meses, de septiembre de un año a junio del siguiente, 303 días al año, para que la misma lucre un trienio no tienen que acreditarse 1.095 días de servicios efectivos (tres años naturales) como al personal de actividad continuada, sino solamente 909 días, que son tres ciclos completos de llamamiento y prestación de servicios. Y aunque ciertamente devengaría trienios con menos días trabajados que el personal que presta servicios de forma continuada, lo cierto es que esa aparente ventaja queda compensada por el hecho de que el personal fijo-discontinuo no cobra trienios todo el año, como el personal continuo, sino solo en los periodos de llamamiento, de modo que, en cómputo anual lo percibido es menos, y proporcional a su jornada de trabajo, pero sin verse penalizado por tener que trabajar tantos días efectivos como un trabajador continuo a efectos de lucrar un trienio. El convenio, al establecer la regla de devengo proporcional de los trienios, está intentando evitar ese doble gravamen asociado al contrato a tiempo parcial, tal vez precisamente para evitar posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo si, como sospecha la Sala, la mayor parte del personal fijo-discontinuo de la Comunidad Autónoma son mujeres.

PRECEPTOS:

RDLeg. 2/2015 (TRET), arts. 12.4 d), 16, 25.1 y 26.3.

PONENTE:*Don Félix Barriuso Algar.***SENTENCIA**

Ilmos./as Sres./as

SALA Presidente

D./D^a. MARÍA CARMEN GARCÍA MARRERO

Magistrados

D./D^a. FÉLIX BARRIUSO ALGAR (Ponente)D./D^a. CARMEN MARÍA RODRÍGUEZ CASTRO

En Santa Cruz de Tenerife, a 4 de diciembre de 2019.

Dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Santa Cruz de Tenerife, en el Recurso de Suplicación número 764/2019, interpuesto por la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias, frente a la Sentencia 236/2019, de 3 de junio, del Juzgado de lo Social nº. 8 de Santa Cruz de Tenerife en sus Autos de Procedimiento ordinario 81/2019, sobre reconocimiento de antigüedad y abono de diferencias retributivas. Habiendo sido ponente el Magistrado D. Félix Barriuso Algar, quien expresa el parecer de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Por parte de D^a. Salome se presentó el día 17 de enero de 2019 demanda frente a la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias en la cual alegaba que trabajaba para la demandada como auxiliar de servicios complementarios desde 2004, como fija discontinua (con periodos de actividad de 10 meses, de septiembre a junio) y jornada de un 50% de la ordinaria, y que la demandada, a efectos de trienios, solo le estaba computando los periodos de actividad en lugar de todo el tiempo de vinculación, lo cual la actora consideraba que suponía una discriminación con respecto al personal fijo que vulneraba el artículo 14 de la Constitución. Terminaba solicitando que se dictara sentencia por la que se declarase el derecho de la actora a que se computase su antigüedad ininterrumpidamente desde el 14 de mayo de 2004, y en consecuencia, que a 5 de diciembre de 2016 tenía cumplidos 4 trienios, así como que se le abonaran las diferencias retributivas devengadas, que calculaba en 206,97 euros entre diciembre de 2017 y noviembre de 2018, más las que se devengarán en los meses posteriores.

Segundo.

Turnada la anterior demanda al Juzgado de lo Social número 8 de Santa Cruz de Tenerife, autos 81/2019, en fecha 3 de junio de 2019 se celebró juicio en el cual la parte actora actualizó las diferencias a 343,59 euros hasta mayo de 2019; la demandada se opuso a la demanda alegando que se había calculado a la actora correctamente la antigüedad y no se debían diferencias salariales, alegando también la existencia de afectación general.

Tercero.

Tras la celebración de juicio, por parte del Juzgado de lo Social se dictó el 3 de junio de 2019 sentencia con el siguiente Fallo: "Que debo estimar Y ESTIMO ÍNTEGRAMENTE la demanda presentada por Dña. Salome, frente a la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDADES DEL GOBIERNO DE CANARIAS y en consecuencia:

- PRIMERO: Declaro el derecho de la actora a que se le compute su antigüedad ininterrumpidamente desde el 14.05.2004, y en consecuencia, desde dicha fecha tiene cumplidos CUATRO trienios: el primer trienio con fecha de efectos 05.12.2007, segundo trienio con fecha de efectos 06.12.2010, tercer trienio con fecha de efectos el 05.12.2013; cuarto trienio 05.12.2016.

- SEGUNDO: Condeno a la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDADES DEL GOBIERNO DE CANARIAS, a estar y pasar por dicha declaración.

- TERCERO: Condeno a la CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y UNIVERSIDADES DEL GOBIERNO DE CANARIAS a que abone a la actora la cantidad de 343,59 euros en concepto de diferencias salariales por trienios de antigüedad".

Cuarto.

Los hechos probados de la sentencia de instancia tienen el siguiente tenor literal:

"PRIMERO.- Dña. Salome con DNI NUM000, presta servicios en su condición de personal laboral para la Consejería de Educación y Universidades, con la categoría profesional de auxiliar de servicios complementarios, mediante la suscripción de diversos contratos temporales de sustitución de actividad discontinua de 10 meses al año, en los siguientes periodos:

PERIODOS TRABAJADOS	DÍAS
14 05 2004 21 05 2004	8
08 06 2004 30 06 2004	23
24 09 2004 05 11 2004	43
16 11 2004 09 12 2004	26
13 01 2005 30 06 2005	169
01 09 2005 30 06 2006	365
01 09 2006 30 06 2007	365
01 09 2007 30 06 2008	365
01 09 2008 30 06 2009	365
01 09 2009 30 06 2010	365
01 09 2010 30 06 2011	365
01 09 2011 30 06 2012	365
01 09 2012 30 06 2013	365
01 09 2013 30 06 2014	365
01 09 2014 30 06 2015	365
01 09 2015 30 06 2016	365
01 09 2016 30 06 2017	365
01 09 2017 30 06 2018	365
01 09 2018	HASTA LA ACTUALIDAD

(folios 21 a 25 del expediente administrativo, -resolución desestimatoria de fecha 21/01/2019 y folios 26 a 31 del expediente administrativo -su rectificación posterior-)

SEGUNDO.- En el presente procedimiento es de aplicación el III Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, (hecho no controvertido).

TERCERO.- Por resolución de la Secretaría Técnica de la Consejería de Educación y Universidades de fecha 13.03.2019 se le reconoció a la actora el primer trienio con fecha de efectos 04.04.2008, segundo trienio con fecha de efectos 04.12.2011, tercer trienio con fecha de efectos el 04.06.2015, cuarto trienio con fecha de efectos 04.02.2019 (Folio 25).

CUARTO.- El 26.11.2018 la parte demandante presentó reclamación previa en vía administrativa, que fue desestimada por resolución núm. 697 de 21 de enero de 2019 de la Secretará Técnica de la Consejería de Educación y Universidades, (folios 1 a 10 del expediente administrativo, -reclamación-; folios 21 a 25 del expediente administrativo, -resolución-).

QUINTO.- La Consejería de Educación y Universidades cuenta con un total de 1.914 trabajadores con contratos de actividad discontinua (Folio 51)".

Quinto.

Por parte de la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias se interpuso recurso de suplicación contra la anterior sentencia; dicho recurso de suplicación no ha sido impugnado.

Sexto.

Recibidos los autos en esta Sala de lo Social el 9 de agosto de 2019, los mismos fueron turnados al ponente designado en el encabezamiento, señalándose para deliberación y fallo el día 2 de diciembre de 2019.

Séptimo.

En la tramitación de este recurso se han respetado las prescripciones legales, a excepción de los plazos dado el gran número de asuntos pendientes que pesan sobre este Tribunal.

FUNDAMENTOS DE DERECHO**Primero.**

Se mantienen en su integridad los hechos probados de la sentencia de instancia, al no haberse planteado motivos de revisión fáctica.

Segundo.

Se presenta la demanda rectora de los autos por una auxiliar de servicios complementarios de la Consejería de Educación, alegando que está contratada a media jornada (aunque también afirmando que "a efectos de antigüedad es jornada completa") como discontinua, en periodos de actividad de septiembre a junio. Pretende la demandante que a efectos de cómputo de los trienios se le tenga en cuenta todo el periodo de vinculación con la Consejería, porque computarlo de otra forma supone vulnerar el artículo 14 de la Constitución por trato discriminatorio con respecto al personal fijo, de modo que a 5 de diciembre de 2016 habría cumplido su cuarto trienio, reclamando derivado de ello diferencias devengadas desde diciembre de 2017 hasta la fecha de juicio (los importes los calculaba en la demanda al 50% del valor del trienio para la jornada completa). La sentencia de instancia estima la demanda; tras unos hechos probados en los que se afirma que entre septiembre y junio transcurren 365 días, concluye la juzgadora que a efectos de antigüedad se debe computar todo el tiempo de vinculación y no solo los días de trabajo efectivo, y además de ello, sin explicar el motivo jurídico, que los trienios se le tienen que pagar a la demandante como si trabajara a tiempo completo. Disconforme con esta sentencia la recurre en suplicación la parte demandada pretendiendo que sea revocada y en su lugar la Sala dicte otra que desestime en su totalidad la demanda, o subsidiariamente reduzca el importe objeto de condena, para lo cual plantea dos motivos de examen de infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, del 193.c de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. El recurso no ha sido impugnado.

Tercero.

En el primer motivo del recurso la Consejería denuncia infracción de jurisprudencia, pues considera que la doctrina sentada en la sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 20 de septiembre de 2016, aplicada por la juzgadora, ha sido superada por posteriores sentencias de 1 de marzo y 12 de septiembre de 2018, que concluye que a efectos de complementos salariales vinculados a la antigüedad, a los trabajadores fijos- discontinuos sólo se le computan los servicios efectivamente prestados, pero no los meses de inactividad, rechazando que ello suponga un trato desigual injustificado, vulnerador del artículo 14 de la Constitución, con respecto al personal fijo dado que considera que la situación de uno y otro tipo de trabajadores no es la misma, y considerando lícito que se establezca un sistema distinto para el cómputo de los trienios que en definitiva es proporcional al tiempo de prestación de servicios, porque de lo contrario el personal discontinuo, con menos tiempo de trabajo efectivo, conseguiría los mismos beneficios que el convenio colectivo otorga a la mayor antigüedad. De modo que constando en hechos probados que la demandante no presta servicios en los meses de julio y agosto, no cabe computar esos meses de inactividad como si de servicios efectivos se tratara a efectos de antigüedad.

Cuarto.

En realidad la sentencia de 20 de septiembre de 2016 (solo puede ser la del recurso 129/2015) que empleó la juzgadora para apoyar su resolución sobre la forma de computar los trienios al personal fijo- discontinuo no constituye jurisprudencia, por cuanto la misma no llegó a entrar a resolver sobre el fondo del asunto, al no apreciar contracción entre la sentencia recurrida y la de contraste. Es cierto sin embargo que el Alto Tribunal sí que ha dictado otras sentencias (sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo de 11 de noviembre de 2002, recurso 1886/2002; 11 de junio de 2014, recurso 1174/2013) en las que, en interpretación del precepto de un convenio colectivo que regulaba el complemento de antigüedad, concluía que el personal fijo- discontinuo, y sus periodos de inactividad, no podía equipararse ni estaban en igual situación que los periodos de no contratación de trabajadores temporales que hubieran visto extinguido anteriormente su contrato de trabajo, y por ello en el contexto de ese concreto litigio debe interpretarse la referencia a que el nexo contractual de los trabajadores fijos-discontinuos con la parte empleadora "está vigente desde su inicio, con independencia de la distribución de los tiempos de prestación de servicios en atención a los llamamientos que haga la empresa", en el que se apoyó la juzgadora de instancia.

Quinto.

Por otra parte, tiene razón la recurrente cuando alega que el criterio del Tribunal Supremo sobre el cómputo de los trienios del personal fijo discontinuo (en concreto, de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria) ha sido contrario a incluir en tal cómputo los periodos de inactividad, en varias sentencias de los años 2018 a 2019 (sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo de 18 de enero de 2018, recurso 2853/2015; 1 de marzo de 2018, recursos 192/2017 y 562/2017; 13 de marzo de 2018, recursos 446/2017 y 77/2017; 5 de junio de 2018, recursos 2781/2017, 1836/2017 y 2370/2017; 6 de junio de 2018, recurso 1696/2017; 7 de junio de 2018, recurso 2977/2017; 12 de septiembre de 2018, recurso 2784/2017; 18 de diciembre de 2018, recurso 300/2017; 9 de enero de 2019, recurso 1800/2017; 5 de marzo 2019, recurso 3147/2017). Aunque, más bien, lo que señalan esas sentencias es que una regulación del convenio colectivo que, a efectos de promoción económica vinculada a la antigüedad, solo tenga en cuenta los periodos de trabajo efectivos, es lícita y no resulta contraria al artículo 14 de la Constitución. Así, la sentencia de la Sala IV del Tribunal Supremo de 12 de septiembre de 2018, tras recordar que "el concepto de antigüedad es complejo y no tiene un sentido unívoco, ni desempeña la misma función en los distintos aspectos que puede tener en la relación laboral", como en el caso examinado el convenio colectivo hablaba de la prestación de "servicios efectivos" cabía concluir que "el convenio ha optado por el cómputo del tiempo de prestación de servicios efectivos y no por el de vinculación a la empresa, por cuánto una cosa es el periodo de vigencia del contrato fijo- discontinuo, determinado por el inicio del contrato que desde el día que se firma es fijo, y otra el tiempo real de prestación de servicios, de ejecución del contrato que no requiere prestaciones recíprocas fuera de las temporadas que lo motivan, tiempo real de actividad que es el que el convenio quiere que se compute a efectos del complemento salarial de antigüedad", entendiéndose que "esta solución interpretativa es la que más se adecua al sentido prístino del premio por antigüedad, cuyo objeto es premiar la mayor permanencia del trabajador en la empresa por la mayor experiencia que se adquiere con la estabilidad en el empleo, así como la lealtad que supone no cambiar de empresa llevando a otra los conocimientos adquiridos".

Sexto.

La anterior jurisprudencia, sin embargo, queda directamente afectada por lo resuelto en el Auto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de octubre de 2019 (asuntos acumulados C-439/18 y C-472/18), que apreció discriminación indirecta por razón de sexo en esa norma de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria que, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, solo permitía computar, a efectos del cálculo de la antigüedad requerida para poder percibir conceptos retributivos ligados a tal antigüedad (trienios en ese caso), los periodos efectivamente trabajados, excluyéndose por tanto los periodos en los que no se había trabajado por no corresponder a la temporada de contratación, mientras que esta normativa y esta práctica no se aplicaba en el caso de los trabajadores a tiempo completo.

Séptimo.

En cualquier caso lo que sí que es claro, tanto de las sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo que se han citado en el Fundamento de Derecho 4º, como de las que se indican en el Fundamento de Derecho 5º, es que la redacción del convenio colectivo, y cómo regula el mismo el cómputo de la promoción económica ligada a la antigüedad, es determinante de la manera en que haya de computarse la misma al personal fijo- discontinuo.

Octavo.

Lo que hay que analizar, por tanto, es lo que establece el III Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias. Y este convenio, en su artículo 43, en su redacción actual (fue modificado, publicándose el nuevo texto en el Boletín Oficial de Canarias de 21 de mayo de 2015), dispone en sus párrafos 4º a 6º lo siguiente: "Todos los trabajadores, fijos o temporales, con una actividad continua o discontinua, al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, en función del tiempo servido, tendrán derecho al devengo de la antigüedad, por trienios cumplidos por el transcurso de tres años de servicios prestados.

A los efectos del cómputo del período de tres años (o el proporcional si la actividad fuera discontinua) se tomarán en cuenta todos los servicios prestados al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias en cualesquiera de sus categorías o grupos profesionales, incluidos en el Anexo II del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias. Se computarán todos aquellos servicios prestados dentro del iter contractual cuando no se hubiese producido interrupciones, entre la finalización de un contrato de trabajo e inicio del siguiente, superiores a un año.

Por los departamentos y organismos autónomos se tramitará el reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores cuando se produzca el vencimiento normal de un trienio, reconociendo los que correspondan una vez contabilizados todos los periodos de actividad, con los efectos económicos que procedan".

Noveno.

Que el convenio hable de "servicios prestados" indica que se está haciendo referencia a los servicios efectivos, precisando que no se computarán los servicios anteriores cuando entre la extinción de un contrato y la suscripción del siguiente hubiera mediado más de un año. Pero más relevante, a los efectos que ahora interesan, es que si bien se dispone la promoción económica por trienios, y por ello en principio cada tres años de servicios prestados, si la actividad es discontinua el cómputo es proporcional a esos tres años ("A los efectos del cómputo del período de tres años (o el proporcional si la actividad fuera discontinua) se tomarán en cuenta todos los servicios prestados"). Y esta precisión denota que para el convenio colectivo, en el caso de trabajadores fijos-discontinuos la antigüedad a efectos de trienios no equivale al mero tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral, como si todo ese tiempo hubiera sido de prestación efectiva de servicios (que es lo que aparentemente pretendía la demandante y se ha asumido por la juzgadora), sino que se siguen computando exclusivamente los periodos de actividad; lo que ocurre es que para este personal discontinuo los trienios no se devengan por tres años de servicios, sino por el periodo de tiempo equivalente a esos tres años (el proporcional) teniendo en cuenta los periodos de actividad pactados en sus contratos; dicho de otro modo, este personal fijo discontinuo devengaría derecho a percibir un trienio cada vez que se cumplan tres ciclos completos de contratación, o los días de prestación de servicios equivalentes a esos tres ciclos.

Décimo.

Esto es, en el caso de la demandante, como su periodo de actividad pactado en contrato es de 10 meses, de septiembre de un año a junio del siguiente, 303 días al año, para que la misma lucre un trienio no tienen que acreditarse 1.095 días de servicios efectivos (tres años naturales) como al personal de actividad continuada, sino solamente 909 días, que son tres ciclos completos de llamamiento y prestación de servicios. Y aunque ciertamente devengaría trienios con menos días trabajados que el personal que presta servicios de forma continuada, lo cierto es que esa aparente ventaja queda compensada por el hecho de que el personal fijo-discontinuo no cobra trienios todo el año, como el personal continuo, sino solo en los periodos de llamamiento, de modo que en cómputo anual lo percibido es menos, y proporcional a su jornada de trabajo, pero sin verse

penalizado por tener que trabajar tantos días efectivos como un trabajador continuo a efectos de lucrar un trienio; el convenio, al establecer la regla de devengo proporcional de los trienios, está intentando evitar ese doble gravamen asociado al contrato a tiempo parcial, tal vez precisamente para evitar posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo si, como sospecha la Sala, la mayor parte del personal fijo- discontinuo de la Comunidad Autónoma son mujeres.

Undécimo.

Aplicando lo antes expuesto al presente caso, de los periodos de contratación que constan en el hecho probado 1º (sin tener en cuenta los errores groseros de cálculo que se contienen en el mismo, porque evidentemente entre el 1 de septiembre de un año y el 30 de junio del siguiente no transcurren 365 días), resulta que los primeros 909 días (los tres primeros ciclos completo de contratación) de servicios prestados se habrían cumplido el 14 de octubre de 2007; el segundo periodo de tres ciclos de contratación se cumplió el 14 de octubre de 2010; el tercero, el 14 de octubre de 2013, y el cuarto, el 14 de octubre de 2016, lo que, en definitiva, significaría que la demandante habría devengado en esta última fecha derecho a percibir un cuarto trienio. La aplicación correcta del convenio colectivo, en consecuencia, llevaría a una fecha de devengo del cuarto trienio más favorable a la actora que la que se ha reclamado en la demanda y reconocido en la sentencia recurrida, lo que obliga a desestimar el primer motivo del recurso de la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias.

Duodécimo.

En el segundo motivo de recurso se denuncia la infracción del artículo 41 del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias, alegando que la sentencia de instancia ha calculado el importe debido a la actora por trienios como si la demandante realizara una jornada completa, sin explicar el motivo por el que se llega a tal conclusión; sosteniendo la recurrente que la demandante viene cobrando los trienios conforme a la jornada parcial realizada, de acuerdo con lo que preceptúa el artículo 41 del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias en su párrafo tercero, citando en este mismo sentido una sentencia de la Sala de Las Palmas de 12 de febrero de 2009. Por lo cual defiende que, de mantenerse las fechas de devengo de trienios fijadas en la sentencia de instancia, lo adeudado sería un total de 196,13 euros.

Decimotercero.

La censura jurídica que plantea la recurrente es cierta, pues el invocado artículo 41 del convenio colectivo, en su párrafo tercero, es claro y no admite otra interpretación que la que postula la recurrente: "El personal fijo que trabaje a tiempo parcial o por jornada reducida experimentará una reducción proporcional en todas y cada una de las retribuciones incluida la antigüedad", y, sin embargo, la sentencia de instancia ha condenado a la demandada a pagar a la demandante trienios en el importe correspondiente a una jornada completa, cuando la actora presta servicios a tiempo parcial, por un 50% de la jornada, según se reconocía en la propia demanda y era hecho pacífico. Aparentemente la juzgadora, al tomar el importe del trienio a tiempo completo para calcular las diferencias a favor de la demandante, no ha hecho más que seguir lo que se alegaba en la demanda sobre este particular, con la misma falta de espíritu crítico con el que asumió las afirmaciones de la demanda sobre que entre el 1 de septiembre de un año y el 30 de junio del siguiente transcurren 365 días. Ambas afirmaciones de la demanda son, sin embargo, clara y gravemente erróneas.

Decimocuarto.

El complemento salarial de antigüedad que regula el convenio colectivo en su artículo 43 es del tipo "salario tiempo", es decir, se devenga, igual que el salario base, en pura proporción al tiempo de trabajo ordinario, sin depender de otras circunstancias, constituyendo por ello un escarnio al principio de igualdad (en la modalidad de dar igual trato a situaciones que no son iguales en absoluto) que, a iguales funciones para un mismo empleador, una persona que las desempeña durante una jornada completa cobre el mismo salario tiempo que otra

que solo realiza la mitad de la jornada. Por ello las cuantías tanto del salario base como del complemento de antigüedad previstas en las tablas salariales del convenio colectivo son, como se alega por la recurrente, las que corresponden a una jornada completa, y los trabajadores a tiempo parcial solo tienen derecho a percibir la parte proporcional de esos importes que correspondan a su jornada, y esto sería así incluso si no hubiera un precepto del convenio colectivo -el citado artículo 41- que lo dispusiera de forma expresa y terminante. Es decir, si la demandante, como se afirmaba en la demanda y no se puede considerar un hecho controvertido, tiene una jornada equivalente al 50% de la ordinaria en la Consejería, lo que tiene derecho a cobrar son los trienios al 50% de las cuantías fijadas en las tablas salariales.

Decimoquinto.

Teniendo en cuenta lo anterior, los cálculos de la sentencia de instancia, hechos como si la actora trabajara a tiempo completo, son forzosamente erróneos. El cálculo de la cantidad debida debe partir del importe de los trienios previstos en las respectivas tablas salariales para el personal laboral a tiempo completo, reduciendo los mismos a la mitad pues la demandante solo presta servicios un 50% de la jornada ordinaria. Partiendo de las citadas tablas salariales, la cuantía de los trienios para el personal a media jornada, en el periodo objeto de reclamación, serían los siguientes:

- 2017, 29,17; al 50%, 14,59 euros.
- 2018 (enero-junio), 29,61; al 50%, 14,81 euros.
- 2018 (julio- diciembre), 29,69; al 50%, 14,85 euros.
- 2019, 30,36; al 50%, 15,18 euros.

Decimosexto.

Los trienios reconocidos a la demandante por la Consejería en el periodo reclamado de diciembre de 2017 a mayo de 2019 (hecho probado 3º), son, de diciembre de 2017 a enero de 2019, tres trienios, y desde febrero de 2019, cuatro trienios. En cambio, se ha resuelto en instancia, y ese pronunciamiento ha quedado firme, que en todo ese periodo la actora habría lucrado 4 trienios, ya que el cuarto trienio lo cumplió en diciembre de 2016. Por lo que, partiendo de las cuantías de los trienios fijadas en el precedente fundamento de derecho, y que el periodo de actividad de la demandante es de septiembre a junio, a la actora se le deberían las siguientes diferencias:

Mensualidad
Año
Trienios reconocidos
Pagado
Trienios debidos
Debido
Diferencia
Diciembre
2017
3
43,77
4
58,36
14,59
2ª Extra
2017
3
43,77
4
58,36
14,59



Enero
2018
3
44,43
4
59,24
14,81
Febrero
2018
3
44,43
4
59,24
14,81
Marzo
2018
3
44,43
4
59,24
14,81
Abril
2018
3
44,43
4
59,24
14,81
Mayo
2018
3
44,43
4
59,24
14,81
Junio
2018
3
44,43
4
59,24
14,81
1ª Extra
2018
3
44,43
4
59,24
14,81
Septiembre
2018
3
44,55



4
59,40
14,85
Octubre
2018
3
44,55
4
59,40
14,85
Noviembre
2018
3
44,55
4
59,40
14,85
Diciembre
2018
3
44,55
4
59,40
14,85
2ª Extra
2018
3
44,55
4
59,40
14,85
Enero
2019
3
45,54
4
60,72
15,18
Febrero
2019
4
60,72
4
60,72
0
Marzo
2019
4
60,72
4
60,72
0
Abril

2019
4
60,72
4
60,72
0
Mayo
2019
4
60,72
4
60,72
0
Total
222,28

Decimonoveno.

Procede por lo expuesto estimar en parte el recurso y revocar la sentencia de instancia en parte, fijando el importe objeto de condena en 222,28 euros en lugar de los 343,59 euros fijados en la sentencia de instancia.

Vigésimo.

De acuerdo con lo previsto en los artículos 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en relación con el 398.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, al estimarse el recurso no habría parte vencida y en consecuencia no procede hacer especial imposición de costas.

FALLAMOS

Primero.

Estimamos parcialmente el recurso de suplicación presentado por la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias, frente a la Sentencia 236/2019, de 3 de junio, del Juzgado de lo Social nº. 8 de Santa Cruz de Tenerife en sus Autos de Procedimiento ordinario 81/2019, sobre reconocimiento de antigüedad y abono de diferencias retributivas.

Segundo.

Revocamos en parte la citada sentencia de instancia y, resolviendo el objeto de debate:

1.- Se revoca el apartado 3º del Fallo de instancia, y en lugar del mismo se condena a la Consejería de Educación y Universidades del Gobierno de Canarias a abonar a la demandante la cantidad de 222,28 euros en concepto de diferencias salariales por trienios de antigüedad.

2.- Se mantienen en su integridad los apartados 1º y 2º del Fallo de instancia.

Tercero.

No se hace expresa imposición de costas de suplicación.

Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social Nº 8 de Santa Cruz de Tenerife, con testimonio de la presente una vez firme esta sentencia.

Notifíquese esta Sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal y líbrese testimonio para su unión al rollo de su razón, incorporándose original al Libro de Sentencias.

Se informa a las partes que contra esta sentencia cabe Recurso de Casación para Unificación de Doctrina, que se preparará por las partes o el Ministerio Fiscal por escrito ante esta Sala de lo Social, dentro de los diez días siguientes a la notificación de la sentencia, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 220 y 221 de la Ley 36/2011, de 11 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.