



FERNANDEZADVOCATS

TRIENNIS DE PERSONAL LABORAL PE LA REALIZTACIÓ DE FEINES DE GRUP SUPERIOR

El Tribunal Suprem aclareix el dret del personal laboral de l'Administració Pública a cobrar per funcions de categoria superior, inclosos els triennis

És una situació habitual i, per desgràcia, força freqüent a l'Administració Pública: el personal laboral assumeix, per necessitats del servei, responsabilitats i tasques d'una categoria professional superior a la que té reconeguda formalment. Això genera una pregunta clau: si un treballador fa una feina de més valor, ha de cobrar com si tingués aquesta categoria superior?

La STS, Sala Quarta, nº 52/2025, de 28 de gener (rec. 2281/2022), ve a posar llum sobre aquesta qüestió i reforça ostensiblement els drets del personal laboral, establint que la retribució ha d'anar lligada a les funcions que efectivament es realitzen, incloent-hi tots els conceptes salarials.

1. El cas analitzat: els complements més enllà del salari base

El cas se centrava en un treballador, personal laboral fix de la Junta d'Andalusia amb categoria de Grup III, que realitzava de manera constant i habitual funcions pròpies d'una categoria superior (Grup II). Tot i que se li van reconèixer les diferències salarials bàsiques, la discussió va arribar finalment al Tribunal Suprem en unificació de doctrina per un concepte molt concret: el complement d'antiguitat (és a dir, els triennis).

L'Administració sostenia que aquest complement era de caràcter personal i estava vinculat a la categoria professional que el treballador tenia consolidada (Grup III), no a les funcions que exercia de manera temporal o de facto. Per tant, es negava a calcular els triennis sobre la base salarial del Grup II, pel que el treballador afectat tenia un clar impacte negatiu en la seva retribució mensual.



La decisió del Tribunal Suprem: la realitat en la realització de les funcions s'imposa a la formalitat en la manera de la seva assignació

El Tribunal Suprem desestima rotundament l'argument de l'Administració i estableix una doctrina clara, basada en diversos principis fonamentals:

1. El dret a la retribució per la feina feta: D'acord amb l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors, sobre la mobilitat funcional, el treballador té dret a percebre la retribució corresponent a les funcions que realment duu a terme.
2. Tots els conceptes salarials estan inclosos: Aquest dret no es limita al salari base. S'estén necessàriament a tots els complements vinculats al lloc de treball, inclosos aquells de caràcter personal com l'antiguitat, especialment quan el conveni col·lectiu (com era el cas, i també és quelcom que resulta habitual en diferents Convenis Col·lectius i/o Acords de Condicions de les AAPP) fixa la seva quantia en funció del grup professional.
3. Prohibició de l'enriquiment injust: El Tribunal adverteix que permetre que l'Administració s'aprofiti d'una feina de valor superior sense remunerar-la completament suposaria un enriquiment injust. No es pot al·legar una irregularitat formal (com la manca de creació de la plaça) per eludir el pagament.

En resum, el que determina el salari no és la "pertinença" formal a un grup, sinó la "realització de funcions" corresponents a aquest grup. Aquest fet ja havia estat abordat anteriorment en altres resolucions, com per exemple a la STS, Sala Quarta, n° 86/20219 de 5 de febrer (rec. 3123/2017) o a la STS, Sala Quarta, de 21 de juny de 2000 (rec. 3815/1999), fins i tot en casos on no es comptés amb el títol exigít per a les funcions de la categoria, exigint-se que es pugui acreditar que aquestes funcions efectivament desenvolupades pel treballador excedeixin "de manera evident" de les que estan atribuïdes a la seva categoria. No obstant, aquesta nova sentència completa el dret i la interpretació en el sentit d'incloure també dins d'això el dret a la retribució en els complements vinculats al grup professional



1. Què implica aquesta sentència per al personal de l'Administració Pública?

Aquesta resolució és una eina molt valuosa per a tot el personal laboral que es trobi en una situació similar. Les conclusions principals són:

- A) Dret a reclamar totes les diferències retributives: Si realitzes funcions d'una categoria superior de manera habitual, tens dret a reclamar la totalitat de les diferències salarials. Això inclou el salari base però també tots els complements, com poden ser els triennis, calculats segons les taules salarials de la categoria superior.
- B) La prova en aquestes situacions esdevé clau: És essencial poder acreditar de manera fefaent que s'estan realitzant aquestes funcions superiors. Documents tals com informes signats, correus electrònics amb instruccions, certificats de superiors o testimonis de companys poden ser altament interessants i rellevants per a fonamentar una reclamació al respecte.
- C) L'Administració no pot escudar-se en arguments formals: La manca d'un nomenament oficial o el fet que la plaça no estigui formalment creada no són excuses vàlides per negar la retribució completa del treballador.

En definitiva, el Tribunal Suprem reafirma un principi bàsic: la feina s'ha de retribuir segons el seu valor real, i evitant situacions d'enriquiment injust a costa del servidor públic.

**El present article és merament divulgatiu i no suposa assessorament ni compromís d'actualització.*

Per més informació o assessorament, contacti amb info@fernandezadvocats.es