



ASUNTO: PERSONAL/RETRIBUCIONES

Conceptos retributivos que deben formar parte de las percepciones salariales de dos trabajadores laborales fijos

052/12

AA

INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

Mediante dirigido de fecha x.03.12 con registro en esta Oficialía Mayor el x.02.2012 el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de XX, solicita informe en relación con el asunto epigrafiado manifestando lo siguiente:

“.....informe sobre el tema de las retribuciones a los laborales fijos que recientemente han tomado posesión en su puesto de trabajo (un Agente de Empleo y Desarrollo Local encuadrado en el grupo II y un maestro de obra encuadrado en el grupo III)



Necesitamos que en dicho informe nos detallen los conceptos que formarían su sueldo, es decir, el sueldo base que les corresponderían por puesto de trabajo, si tienen derecho a complemento específico , a complemento de destino o a cualquier otro; y en caso afirmativo que nivel y grupo les correspondería dependiendo de su puesto.

LEGISLACION APLICABLE

- * Constitución Española (CE)
- * Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL)
- * Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
- * Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- * Ley 30/1984 para la Reforma de la Función Pública (Ley 30/84)
- * R.D.861/1986 sobre régimen de retribuciones de los funcionario de la Administración Local (R.D. 861/1986)

FONDO DEL ASUNTO:

PRIMERO

Todas las cuestiones (como la que nos ocupa) sobre relaciones de trabajo, derechos y obligaciones del personal laboral de ese Ayto, debieran recogerse en el correspondiente



Convenio Colectivo. Lo anterior tiene su razón de ser por la seguridad jurídica que implica dicha norma paccionada, tanto para el Ayto como para los trabajadores, evitando así que la no existencia pudiera tener como obligación o consecuencia (para salvar una injustificada laguna legal o vacío de regulación de las relaciones laborales en ese Ayto que quiebra el principio de igualdad del Art. 14 de nuestra Carta Magna)la aplicación del correspondiente convenio sectorial, como así viene a establecer la conocida STS de 07.10.2004. Lo anterior pudiera ir en contra de los intereses del Consistorio y producir “malestar” entre los trabajadores, cuando las actividades laborales sean varias y se deba acudir al correspondiente Convenio Sectorial para cada una de ellas (construcción, limpieza, oficinas,etc) con el agravio comparativo por las diferencias que pudiera haber en cuestiones tales como vacaciones, permisos, licencias, retribuciones, etc., para puestos de trabajo de igual categoría o grupo.

SEGUNDO

En cuanto al tema de las retribuciones del personal laboral y los conceptos que pueden integrar las mismas, debemos acudir por un lado al Art. 27 del EBEP: *“Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral , el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el Art. 21 (Artículo 21. Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos. 1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos. 2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal).*



Por otro al Art. 26.3 ET, el cual señala que *“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa”*.

Por tanto, sería el convenio colectivo de ese Ayto el que establezca los conceptos retributivos y en caso de no existencia, el contrato de cada trabajador.

TERCERO

Si antes insistimos en la necesidad de que el Ayto y los trabajadores laborales tenga aprobado el correspondiente convenio colectivo, cabe la posibilidad de aplicar (equiparar) al personal laboral del Ayto todo el régimen retributivo establecido para los funcionarios locales, con reflejo en dicha norma paccionada. Al fin y al cabo laborales y funcionarios son empleados públicos y la tendencia es la equiparación de unos y otros en derechos y obligaciones.

Ejemplos de aplicación del régimen retributivo de los funcionarios a los laborales (en general) lo tenemos en el Convenio Colectivo del personal laboral de la Diputación de Badajoz(DOE 02.11.2002, con la última modificación operada en abril de 2011 para la equiparación laborales-funcionarios de la Diputación; o en el del Ayto de Arroyo de la



Luz(DOE 24.02.11); en el del Ayto de Torreorgaz (DOE 13.06.11); en el del Ayto de Montijo (DOE 01.07.11). Y así podríamos seguir con otros ayuntamientos extremeños.

De esta manera el personal laboral del Ayto tendrían los mismos conceptos retributivos que los funcionarios laborales: básicas integradas por sueldo y trienios; complementarias: complemento de destino, complemento específico y complemento de productividad, etc, etc. (Ley 30/84 y R.D. 861/1986)

CUARTO.-

Lo que no se puede pretender es aplicar al personal laboral de ese Ayto los conceptos retributivos de lo funcionarios locales y a la vez mantener las retribuciones que actualmente cobran dichos trabajadores. Es decir habría que compensarlas unas con otras,pues de lo contrario se podría producir un incremento retributivo muy cuantioso que conllevaría agravios comparativos con el resto de empleados públicos de ese Ayto. De ahí la minoración o desaparición de ciertos conceptos retributivos que integran la actual nómina como laborales. Por tanto, habría que deducir otros gastos de personal, siendo razonable que el trabajador quede en la misma situación.

Pero no ya sólo lo anterior, además se podría producir una vulneración de los mandatos y prohibiciones de la legislación y normativa al respecto, teniendo en cuenta los recortes y congelaciones salariales de los empleados públicos debido a la grave crisis económica. Ejemplo de dicha legislación es la siguiente:

-Art. 21.2 EBEP: “No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la LPGE para el personal”



-Art. 22.9 de la Ley 39/2010 LPGE para 2011: “Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que establezcan cualquier tipo de incremento.”

-Art. 22.2 de la mencionada Ley 39/2010: . “En el año 2011, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2010.

--El Art. 22.5. de la misma ley “La masa salarial del personal laboral, que no podrá incrementarse en 2011, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en 2010, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, y una vez aplicada en términos anuales la reducción del 5 por ciento que fija el artículo 22.Dos B).4 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, sin perjuicio de las normas especiales previstas en la disposición adicional novena del Real Decreto-ley 8/2010.”

-Art.2.2 de R. D. Ley 20/2011 el cual explicita que: “En el año 2012, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

En consecuencia, a partir del 1 de enero de 2012, no experimentarán ningún incremento las cuantías de las retribuciones y de la masa salarial, en su caso, establecidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011”.

CONCLUSIONES:

De todo lo dicho en el presente informe mientras no se apruebe un convenio colectivo las retribuciones de dichos trabajadores serán las que consten en su actual nómina.



Aprobado éste, habrá que tener en cuenta todos los mandatos y prohibiciones legales señalados más arriba.

Este es el informe de la Oficialía Mayor, Departamento de Asesoramiento y Asistencia Jurídica Local, en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculante para el Ayuntamiento de **XX**, que en uso de sus competencias y de la autonomía reconocida constitucionalmente resolverá lo pertinente.

Badajoz mayo de 2012