

ASUNTO: PERSONAL/JUBILACIÓN

**sobre solicitud de indemnización por jubilación
recogida en Convenio Colectivo**

248/16

E

INFORME

I. HECHOS. ANTECEDENTES.-

Escrito de la Sr. Alcalde del Ayuntamiento de **XX** sobre el asunto epigrafiado

II. LEGISLACIÓN APLICABLE.-

- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016 -LPGE 2016-

-Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. -TREBEP-

-
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad
 - Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público
 - Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera-LOEPYSF-

III. FONDO DEL ASUNTO.-

En primer lugar, es necesario advertir que esta cuestión resulta cuando menos controvertida por la disparidad de criterios que existen tanto doctrinal como jurisprudencialmente, por ello se va a exponer un criterio acerca de la legalidad de las partidas destinadas a ayudas sociales, y si dicho concepto de naturaleza extrasalarial se ha podido ver afectado durante los últimos años por las diferentes normas presupuestarias, y en particular por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

La acción social hace referencia a una serie de fondos constituidos con la finalidad de cubrir situaciones de naturaleza personal, familiar y social del empleado público, a través de prestaciones cuya naturaleza es extrasalarial, y que guardan similitud en algunos casos con las prestaciones de la Seguridad Social.

Esta figura se encuentra reconocida en las diferentes leyes de Presupuestos Generales del Estado. el [art. 19.tres](#) de la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado para 2016 -LPGE 2016-).

El reconocimiento de la acción social parece indudable, porque incluso el [art.37.1.j](#) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público -EBEP- (hoy Texto Refundido aprobado por Real Decreto 5/2015), incluye expresamente como materia sujeta a

negociación en cada Administración Pública: *"Los criterios generales de acción social"*.

De todo lo dicho, se puede afirmar que la materia de acción social no ha experimentado un cambio en su conceptualización ni en su regulación, y que las dificultades para poder encajarlas jurídicamente pueden venir derivadas de su relación coincidente, en algunos casos comprendidos en la acción social, con la acción protectora de la Seguridad Social.

De lo antedicho, y para poder dar respuesta a la cuestión planteada, es necesario acudir a la normativa legal vigente en el que la Disposición Adicional 2ª del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, especifica cuándo proceden las suspensiones o modificaciones de convenios colectivos, pactos o acuerdos que afecten al personal funcionario o laboral por alteración sustancial de las circunstancias económicas, disponiendo:

- I. *"A los efectos de lo previsto en el artículo 32 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público se entenderá, entre otras, que concurre causa grave de interés público derivada de la alteración sustancial de las circunstancias económicas cuando las Administraciones Públicas deban adoptar medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público."*

Es decir, con esta modificación se establece para el colectivo laboral la posibilidad de suspensión de los pactos y convenios, como ya estaba y está previsto para los funcionarios en el art.38.10 TREBEP cuando dispone que:

-
- *"Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas su suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público.*
 - *En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación".*

En el caso planteado, debemos distinguir, si el municipio se encuentra en una situación de equilibrio financiero y por tanto cumple con la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera-LOEPYSF- y, por lo tanto, no tiene por qué adoptar medidas tendentes a reequilibrar las cuentas públicas para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público, o por el contrario el municipio cuente con un plan de ajuste aprobado y en vigor, plan de ajuste que traería su causa en el Real Decreto-ley 4/2012, de 24 de febrero, por el que se determinan obligaciones de información y procedimientos necesarios para establecer un mecanismo de financiación para el pago a los proveedores de las entidades locales y por lo tanto cabría la posibilidad que en el marco del mismo se hubiese contemplado como medida para conseguir un ahorro en gastos no prever en los sucesivos presupuestos las ayudas sociales.

Otra cuestión a debatir es si resulta compatible la percepción de estas ayudas con las modificaciones en materias salariales, al tratarse de ayuda con carácter de retribuciones salariales, que se vinieron a establecer por el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y posteriormente, se publicó la LPGE 2012, en cuyo Título III, cap.1 Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012. -De los gastos del personal al servicio del sector público-, lo viene a regular, con carácter básico y directamente aplicable al Ayuntamiento y en las sucesivas

leyes presupuestarias y así en los mismos términos se vuelve a regular en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 –LPGE 2016–) disponiendo lo siguiente:

"Artículo 19. Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.

(...)

Dos. En el año 2016, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, 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.

(...)

Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en 2015, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.*
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.*
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.*
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.*

(...)

Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado Dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo

Se incide en la circunstancia que los conceptos que integran el Fondo de Acción Social no tienen naturaleza salarial, y se tiene razón en cuanto que su finalidad no es retributiva, sino asistencial pero tal posibilidad quedaría inoperativa si se considera que este Fondo está sujeto también a las limitaciones o prohibiciones de los gastos de personal.

Efectivamente, si acudimos a la anterior regulación se comprueba que distingue entre retribuciones salariales propiamente dicha y masa salarial, (podríamos entrar a analizar estos dos conceptos diferentes, pero consideramos que no resulta necesario en cuanto que, por una parte queda expresamente previsto que la masa salarial del personal laboral, no podrá incrementarse en 2016 mas del 1% -masa salarial que está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en 2015-. Esta definición de masa salarial, al no existir una semejante para el personal funcionario, podría asimilarse también para los funcionarios -sería una posible interpretación la aplicación analógica a falta de una propia para el personal funcionario-).

Con el ánimo de concluir y por lo que se refiere al personal laboral de las entidades locales, no parece que se aprecien más obstáculos en materia de acción social, que los derivados de la prohibición de incremento de la masa salarial , ya que la acción social forma parte de la masa salarial en los contratos laborales.

Por lo tanto, se considera que durante el año de 2016 los créditos presupuestados en el Fondo de Acción Social están sujetos a las mismas limitaciones o prohibiciones establecidas para los gastos de personal.

IV. CONCLUSIÓN

Como **conclusión**, las indemnizaciones por jubilación previstas en el art. 36 del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento quedan sujetas a las limitaciones señaladas en cuanto superen la masa salarial del año 2015 en términos de homogeneidad, y no cumplirán con la legalidad vigente en el caso de no respetar la prohibición establecida por el art.19.4 de la LPGE para 2016.

En Badajoz, a 7 de septiembre de 2016