

**ASUNTO: SOBRE LEGALIDAD DE LOS PREMIOS DE JUBILACIÓN DEL
PERSONAL LABORAL RECOGIDOS EN EL CONVENIO COLECTIVO.**

777/20

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición del Sr. Alcalde del Ayuntamiento de **XXXXX**, se emite el presente

INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

En la petición de informe manifiestan lo siguiente:

Dentro del convenio colectivo con el personal laboral se recoge esta previsión:

"2. El Ayuntamiento se compromete al fomento de la jubilación a partir de los sesenta años del trabajador/a, fijando un baremo de indemnización o premios de acuerdo con la edad siempre que el interesado lo solicite con dos meses de antelación, con arreglo a la siguiente escala:

De 60 a 61 años: 1 mensualidad por cada año trabajado en el Ayuntamiento, hasta un máximo de 8 mensualidades.

De 61 a 62 años: 1 mensualidad por cada año trabajado en el Ayuntamiento, hasta un máximo de 15 mensualidades.

De 62 a 63 años, 1 mensualidad por cada año trabajado en el Ayuntamiento, hasta un máximo de 13 mensualidades.

De 63 a 64 años, 1 mensualidad por cada año trabajado en el Ayuntamiento, hasta un máximo de 10 mensualidades.

Dichas cantidades podrán ser abonadas en efectivo y por una sola vez."

En el escrito se alude a una reciente sentencia del TSJ Extremadura a favor del Ayuntamiento, en la que se declaraban contrarios a Derecho los premios de jubilación respecto al personal funcionario, cosa que no me genera dudas derivada de los últimos pronunciamientos del TS, concretamente la sentencia 347/2019. "Se plantea su posible aplicación también al personal laboral basado en los mismos argumentos, pues la base fundamental para la nulidad de este tipo de indemnizaciones en los funcionarios es el carácter retributivo de dichas indemnizaciones Siendo exclusivamente las retribuciones fijadas en la ley las que pueden recibir los funcionarios, no se puede admitir otro tipo de premios o indemnizaciones. En el caso del personal labora, que el artículo 27 del TREBEP lo deriva a la legislación laboral, el convenio colectivo y el contrato de trabajo, el convenio colectivo establece en el artículo 29 los diferentes conceptos retributivos, entre los que se encuentran las básicas y las complementarias a imagen y semejanza del personal funcionario.

Si las considerásemos acción social, que podrían encajar sin problema para le personal laboral ahí, en ese caso entiendo también que deberán incluirse en todo caso en un plan de empleo, como entiendo que se deduce de la STS, sala tercera, 459/2018 (aunque también aplicada para el personal funcionario), cosa que en este caso no sucede. En esta última sentencia, me da a entender un argumento que no entiendo que diferencie a personal laboral y funcionario pues indica que " (los premios) 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 un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, común a toda la función pública, una gratificación".

Refieren en el escrito que su criterio es que, "si en el propio convenio se establecen las retribuciones como básicas y complementarias y entendemos que el premio de jubilación al personal laboral es una retribución, no cabría aplicarsele. Si consideramos que es acción social, deberá estar incluido en un plan de empleo. Aplico la misma lógica que argumenta el TS para los funcionarios y para los laborales, porque sus argumentos son aplicables de la misma manera"

Adjunta para ilustrar la cuestión sentencia del TSJEx que falla a favor del Ayuntamiento negando premio de jubilación a funcionario.

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Real Decreto Legislativo 2/2015 Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 5/2015, Testo Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

- RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

FONDO DEL ASUNTO

PRIMERO.- Sobre la legalidad de las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo del personal laboral.

Partimos del hecho de que la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha dictaminado que en el caso de los funcionarios, los premios por jubilación no son ajustados a derecho en cuanto que se trata de remuneraciones distintas de las previstas por la legislación básica del Estado. Así, el referido Tribunal en dos Sentencias, ha establecido que los premios de jubilación no son ajustados a derecho, al suponer una retribución no prevista en el ordenamiento.

Sentencia del TS de 20 marzo de 2018, FJ 4º :

“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 (...) sino común a toda la función pública, una gratificación.

Sentencia del TS de 14 marzo de 2019:

“ Lo expuesto es aplicable al caso de autos pues el artículo 12.B se limita a reconocer «el derecho a percibir una recompensa de jubilación de 5 mensualidades integras, siempre que cuenten con más de diez años de servicios prestados a este Ayuntamiento o Administración Pública» . En efecto, aunque dicho precepto se ubica en el Capítulo IV cuya rúbrica es «acción social», lo cierto es que de lo convenido se deduce, conforme a lo dicho por esta Sala en la sentencia antes glosada, que no compensa una circunstancia sobrevenida propia de las que se atienden acudiendo a medidas asistenciales en el sentido antes expuesto, sino que se vincula el premio o recompensa

a un «hecho natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento sino común a toda la función pública, una gratificación».”

El Art. 93 LBRL remite a la normativa general para toda la función pública y dado que el TREBEP no contiene en su articulado (arts 22 y ss) concepto retributivo alguno que permita una retribución derivada del hecho objetivo de acceder a la jubilación al alcanzar una determinada edad, no resulta posible proceder al abono de estas remuneraciones a los funcionarios de la Corporación local. Caso de tenerlo reconocido la Corporación debe impulsar la modificación del Acuerdo a través de la negociación colectiva o, en su defecto, bien abrir un procedimiento de revisión de oficio ya que se trataría de una disposición nula de pleno derecho.

Los argumentos que la Alcaldía expone para argumentar su parecer favorable a la desestimación de los premios solicitados caso de solicitarse, por personal laboral pudiera suponer a priori que entran dentro de la lógica y sentido común. No obstante, existen otros contrarios resultantes de que se trata de dos tipos de empleados públicos con regímenes jurídicos diferenciados, a pesar de que se tiende en las normas paccionadas de ambos colectivos de empleados públicos a equiparar, allí hasta donde se pueda, los mismos derechos y obligaciones.

Se ha de afirmar que además, el margen de maniobrabilidad es diferente en unos y otros, mientras que la legislación y normativa de los funcionarios deja poco recorrido en sus acuerdos marcos, no ocurre lo mismo con el personal laboral.

El TREBEP en sus artículos 27 y 21 prescribe respecto del personal laboral lo siguiente:

Artículo 27. Retribuciones del personal laboral.

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 artículo 21 del presente Estatuto.

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 lado el Art. 26.3 del RD Legislativo 2/2015, refiere 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 y obra, y en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, el trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efectos se pacten.

Es evidente por tanto que en el caso del personal laboral el marco de la negociación colectiva es más amplio y por tanto si el Convenio reconoce una determinada retribución o remuneración habrá que estar a los términos de lo pactado. Recordemos que el Convenio es una ley entre partes y que *"constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva; que obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia .*

De conformidad con ello, sería conforme a derecho la previsión contenida en el Convenio respecto de los premios de jubilación en los términos expresados en el escrito de petición del presente.

SEGUNDO . Sobre el modo de proceder para equiparar las condiciones del personal de la Corporación en la materia objeto de informe.

En el caso de que se pretenda equiparar las condiciones del personal funcionario y laboral en esta materia, la vía para hacerlo sería impulsar la necesaria modificación del contenido del Convenio Colectivo del personal laboral mediante la negociación colectiva.

Además el Art. 82.3 ET establece la posibilidad (aunque difícil encaje tiene en este caso) de dejar sin efecto algunas condiciones de trabajo de un Convenio Colectivo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, si bien requerirá igualmente acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo.

CONCLUSIÓN

Conforme lo expresado en el presente informe, los premios de jubilación del personal laboral recogidos en Convenio Colectivo gozan de cobertura legal por lo que para su eliminación deberá acometerse la preceptiva modificación

del Convenio Colectivo donde se reconocen, impulsando para ello la oportuna negociación del mismo y la posterior aprobación del Pleno de la Corporación.

Este es el informe de la Oficialía Mayor en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculantes para con lo solicitado por el Ayuntamiento de **XXXXX** advirtiéndose expresamente que su contenido no pretende, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente, y en su caso, se deban emitir para la válida adopción de acuerdos, motivo por el cual se somete este informe a cualesquiera otro mejor fundado en Derecho.

En Badajoz