



**ASUNTO: PERSONAL**

**Incrementos retributivos acordados en Convenio  
Colectivo del Ayuntamiento**

45/11

EP

\*\*\*\*\*

**INFORME**

**I. ANTECEDENTES DE HECHO**

Mediante escrito de fecha \_\_\_\_\_2011 y entrada en esta Institución Provincial el día 9 del mismo mes del año en curso , la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ interesa informe sobre el asunto epigrafiado, manifestando lo siguiente:

*"Este ayuntamiento solicita colaboración de los Servicios Jurídicos de asistencia a los municipios de esa Diputación, a fin de resolver cuestión planteada en cuanto a la aplicación del convenio firmado el \_\_\_\_\_ de 2008 y la correcta aplicación de Ley 39/2010, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado, la cuestión es la que sigue:*

*A la firma del convenio referido en su artículo 29 punto 3-1, entro otras cosas solicitan se equiparen los complementos de destino del personal laboral con lo establecido en la Ley de presupuestos para los distintos grupos, al menos con los mínimos, es decir si los niveles de complemento de destino para los funcionarios para el grupo D fuera el 14, también sea catorce para los trabajadores laborales y su cuantificación se regularice con la tabla de Complementos de Destino del Art. 26 de la Ley de Presupuestos del Estado para 2011, cumpliría realizar tal actuación en el ejercicio 2011, la duda que se plantea es*



*si con la redacción del art. 22 de referida Ley de Presupuestos del Estado se podría aplicar dicho acuerdo.*

*Igualmente solicitamos aclaración si lo referido en el art. 22.2 de repetida Ley de Presupuestos del Estado se está refiriendo a masa salarial.”*

## **II. LEGISLACION APLICABLE**

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL)
- Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, que aprueba el Texto Refundido de Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (TRRL)
- Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF)
- Código Civil (CC)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)
- Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para el año 2011

## **III. FONDO DEL ASUNTO**

### **A) Ambito de la negociación colectiva en el seno de las Administraciones Públicas.**

Empecemos por el concepto mismo de negociación; así, cuando las leyes hablan de capacidad para negociar se refieren a la capacidad de las Administraciones para decidir sobre un asunto, para transaccionar sobre el mismo, y esto se refleja en la reciente legislación. Debe recordarse que en el ámbito privado las partes tienen capacidad para negociar, ateniéndose simplemente a su voluntad y a las leyes laborales, para de esta manera llegar a las normas paccionadas que son los convenios. Pero en la esfera del derecho administrativo, de la Administración Pública, esta capacidad no está tan definida. En este sentido es sintomático que la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto



Básico del Empleado Público (EBEP) define una serie de cuestiones que limitan la capacidad negociadora de las Entidades Locales. Así se dice en el art. 37 cuales son las materias objeto de negociación: a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas. b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios. c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos. d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño. e) Los planes de Previsión Social Complementaria. f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna. g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas. h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación. i) Los criterios generales de acción social. j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales. k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de Ley. l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público. m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Como vemos la competencia se basa en la distribución de los incrementos retributivos, no la definición de los mismos.

## **B) Adecuación de retribuciones del personal laboral vía equiparación a los complementos retributivos del personal funcionario.**

Sobre la posibilidad de incluir en este momento una serie de complementos retributivos – complemento de destino - al personal laboral debemos pronunciarnos ateniéndonos a lo dicho y a lo que se establece por las leyes de presupuestos que se han ido dictando año a año, pero la cuestión central, que es la que provoca problemas posteriormente, es la falta de regulación de las retribuciones de los laborales al inicio de la relación con los mismos. Así, una vez que se han incorporado quedan obligados por la legislación existente en cuanto a los incrementos retributivos de forma que los mismos no



pueden superar unos límites, de la misma forma que los funcionarios. Pero si no existe RPT es difícil que el ayuntamiento pueda adoptar una decisión con todos los criterios legalmente establecidos, con todos los conceptos que deben ser abonados, por lo cual puede suceder que un laboral sea retribuido en demasía o escasamente y que luego no se puedan realizar las adaptaciones correspondientes, lo que de contrario, no sucedería si existiera dicha RPT, con la definición del puesto en concreto y sus características, pero en modo alguno que a través de estos complementos y sus adecuaciones a los puestos de trabajo del personal laboral para su pretendida equiparación retributiva a los funcionarios pueda eludirse la aplicación de normas de carácter imperativo, como son las de regulación de los incrementos de retribuciones en el ámbito de las Administraciones Públicas, que se contienen en la sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado, cuya contravención produciría respecto de dicho acto el efecto que las mismas determinen y por su carácter imperativo el que resulta del apartado 3 del art. 6 CC:

*"Los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención."*

### **C) Incrementos retributivos resultantes del cumplimiento de lo pactado en Convenio**

Ciertamente, que la señalada prohibición de incrementos superiores a los establecidos en las Leyes de Presupuestos constituye un verdadero y constante problema en muchas Corporaciones, sobre todo en las de menor entidad, y aunque la regulación que se hace de las retribuciones ha quedado diferida debe recordarse que conforme al EBEP las retribuciones el personal laboral quedan determinadas por el convenio colectivo correspondiente, el contrato de trabajo respetando siempre lo establecido en el art. 21 del mismo EBEP, artículo que impone la limitación del incremento de la masa salarial superior a la fijada anualmente en la ley de presupuestos. Normativa que en esencia es la misma que se viene aplicando y que coincide con lo dispuesto en el art. 22.2 de LGPE para 2011.

Pues bien, el Ayuntamiento, en cuanto es una Administración Pública, a diferencia de las empresas privadas, se encuentra sometido a una serie de limitaciones reguladas en la Ley que no pueden desconocerse, especialmente en materia retributiva del personal a su servicio. Así, las Leyes de Presupuestos del Estado desde 1989, al establecer los incrementos de retribuciones del personal al servicio de



las Administraciones Públicas, viene haciéndolo en un porcentaje que normalmente coincide con el previsto del IPC, sin admitir cláusulas de revisión salarial por desviación del IPC previsto y el real (a veces ni eso, pues ha habido años en que se congelaron, como ocurre para el presente ejercicio), limitaciones contenidas en normas imperativas de carácter básico y por tanto aplicables a todas las Administraciones, entre ellas la Local, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 154 del Texto Refundido de Régimen Local (TRRL), aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril.

En este sentido, por lo que se refiere al presente año, la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para el año 2011, en su artículo 22.5 dispone:

*“ 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 % 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.*

*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.”*

Seguidamente, el mismo precepto y en lo que atañe al presente, añade en su apartado 9 que **«Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que establezcan cualquier tipo de incremento»**, prohibición de incrementos superiores que, como decimos, vienen estableciéndose desde 1989 en uso de la competencia exclusiva del Estado para establecer las **«bases y coordinación de la planificación económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público»**, como señala la rúbrica de los correspondientes preceptos, y la Corporación debió tenerlas en cuenta al negociar el convenio.

A la vista de lo anterior, y para el caso planteado, en la medida en que las adecuaciones convenidas, mediante equiparación, vía



complementos de destino, de las retribuciones fijadas en el convenio a que alude en su escrito el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ supongan unos incrementos salariales superiores a los autorizados por LGPE, ha de considerarse que tales incrementos o, más bien, las cláusulas del convenio que los contengan, como de no aplicación, pues la prohibición que se establece en la norma no ofrece lugar a dudas “ *ubi lex non distinguet nec nos distinguere debemus*”. En este sentido, véase la doctrina jurisprudencial contenida en SSTC 171/1996, de 30 de octubre y 103/1997, de 22 de mayo, en relación a incrementos superiores a los fijados en la Ley de Presupuestos del Estado por las Comunidades Autónomas y sobre nulidad de acuerdos de incremento de retribuciones rebasando los porcentajes autorizados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y la prevalencia de estas limitaciones sobre las previsiones de convenios colectivos, pactos y acuerdos ha sido una constante reiterada por la jurisprudencia véanse, entre otras, las SSTS de 21 de junio de 1982 ; de 17 de noviembre de 1986 ; de 21 de noviembre de 1997 ; de 30 de junio de 1997 ; de 9 de marzo de 2000 ; SSTSJ de Madrid de 9 de mayo de 1996 , de Galicia de 10 de junio de 1998 , de Andalucía (Sevilla) de 5 de enero de 1999 y del País Vasco de 23 de marzo de 2000.

Badajoz, febrero de 2011