Asunto : Informe sobre equiparación salarial de determinados empleados acordada por el Ayuntamiento.
Solicitante : **Ilmo. Ayuntamiento de Montalbán**
Expte. : 105/2020

INFORME JURÍDICO

ANTECEDENTES

- El Alcalde-Presidente del Ilmo. Ayuntamiento de Montalbán remite solicitud en la cual expone que habiendo recibido solicitudes de varios empleados (no funcionarios) instando un aumento de sueldo o equiparación salarial, pues pretenden ser equiparados a un puesto auxiliar administrativo laboral Grupo C2 nivel 14, y teniéndose en cuenta que, a día de hoy, no existe Relación de Puestos de Trabajo (RPT) aprobada en dicho municipio y, por lo tanto, no existe el puesto al cual pretenden ser equiparados, y que tras la celebración de una Mesa General de Negociación se propuso y fue aprobado la mencionada "equiparación salarial" sometiéndose a consideración posteriormente al Pleno de la Corporación que la aprobó con el voto favorable de todos los concejales presentes en la sesión, solicita de estos Servicios Jurídicos se informe sobre la validez o nulidad del citado acuerdo plenario, así como, en el caso de que fuera válido, si el pago del incremento acordado supondría un incumplimiento del porcentaje máximo de incremento de la masa salarial.

- Se adjunta a la solicitud copia del acuerdo plenario de fecha 20 de diciembre de 2019, aprobatoria de la equiparación salarial referida así como copia del Acta de la sesión de 28 de noviembre de 2019 de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento.

NORMATIVA APLICABLE

- Constitución Española de 1978.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL)
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRLRL).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- 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 (TRET).
- RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 (LPGE2018).
- Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprobaban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.
- Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público

En virtud de ello, se emite el presente

INFORME

PRIMERO. Tenemos que partir del hecho de que si bien se habla en el documento relativo a la sesión de la Mesa de Negociación de 28 de noviembre de 2019 de determinados informes y datos que fueron puesto sobre la mesa a la hora de la negociación, los cuales sirvieron de base para la adopción del oportuno acuerdo por indicada Mesa en un primer término y por el Pleno de la corporación en segundo término, no se facilitan a los efectos del presente informe datos sobre el contenido de tal equiparación, en el sentido de verificar cómo ésta afecta a la estructura retributiva de los empleados afectados por la denominada equiparación salarial, en el sentido de si se trata de una adecuación puntual, de carácter excepcional, sobre la base de valoraciones de puestos de trabajo no realizadas anteriormente o modificación sustancial de los preexistentes realizada mediante la aplicación de conocimientos científicos o prácticos que busquen la objetiva adecuación entre el contenido del puesto y su compensación económica. En este sentido se observa que no se mencionan en ningún caso si los servicios de RRHH del municipio así como los de Secretaría e Intervención del mismo se han pronunciado al respecto y, si es así, el sentido de sus respectivos informes al respecto.

Asimismo no se indica si existe o no Convenio Colectivo en vigor o en situación de prórroga que regulase las condiciones de trabajo del personal laboral y su estructura retributiva, con indicación de la incidencia que se produce y de si esta afecta a un número determinado de empleados o por el contrario tiene carácter generalista para un grupo de ellos.

Dicho ésto, y en orden a lo solicitado por la Alcaldía, nos centraremos en términos generales en el régimen jurídico del Personal Laboral de las entidades locales así como el régimen retributivo de éstos conforme a la normas que rigen en la materia.

SEGUNDO.- El art. 11 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, establece que "*es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado*

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal".

El art. 26 del 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 -TRET-, establece que :

"Artículo 26 Del salario

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.
En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

3. 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.

4. Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia."

A su vez, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), en su artículo 27, viene a determinar respecto de las retribuciones del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas que :

"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."

Por referencia señalar que el artículo 21 del TREBEP regula la determinación de las cuantías y los incrementos retributivos tanto del personal funcionario como laboral, disponiendo lo siguiente :

"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."

Es decir, a la luz de referidas normas, la determinación de las retribuciones del personal laboral debería realizarse a través del correspondiente Convenio Colectivo o, en todo caso, a través de la oportuna negociación de la misma y posterior aprobación por el órgano competente, en este caso el Pleno de la Corporación (art. 22 Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-), e incluso en el Contrato de Trabajo individual del propio trabajador, ello obviamente sin perjuicio de que, de existir Relación de Puestos de Trabajo, ésta determine las retribuciones de los puestos en concordancia con lo establecido en la misma. De ahí radica la importancia de que existiese -previa negociación y firma- de un convenio colectivo propio que regulase tanto la concesión de permisos y licencias como una estructura retributiva para el personal laboral, tendente a establecer conceptos y cuantías económicas homogéneas entre el personal funcionario y laboral.

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

A ello debemos añadir que, en este orden de cosas, la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (LBRL), en su artículo 103.bis (introducido por el número veintisiete del artículo primero de la Ley 27/2013, 27 diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local («B.O.E.» 30 diciembre).Vigencia: 31 diciembre 2013), vino a regular el régimen y componente de la masa salarial del personal laboral perteneciente al sector público local, disponiendo lo siguiente :

"Artículo 103 bis Masa salarial del personal laboral del sector público local

1. ***Las Corporaciones locales aprobarán anualmente la masa salarial del personal laboral del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.***

2. La aprobación indicada en el apartado anterior comprenderá la referente a la propia Entidad Local, organismos, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles locales de ella dependientes, así como las de los consorcios adscritos a la misma en virtud de lo previsto en la legislación básica de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y de las fundaciones en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de las entidades citadas en este apartado.
b) Que su patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.

3. La masa salarial aprobada será publicada en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial en el plazo de 20 días."

Sobre esta base pues tenemos que dirigir nuestra atención a lo que en, su caso, disponga la Administración Central a través de las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado, en orden a que las restricciones que cada año aparecen en dicha Ley para el capítulo primero de los presupuestos tienen su fundamento en la política de control del gasto que tradicionalmente el Estado ha ejercido sobres las Administraciones Públicas en general.

Así, para el año 2015, no se previó incremento alguno mientras que en las leyes para los años 2016 y 2017 se permitió el 1%, y para el 2018 y conforme a la Ley 6/2018, de 3 de julio, de PGE 2018 (actualmente prorrogada), se estableció en su artículo 18.Cuatro, un incremento de la masa salarial del personal laboral del 1,5%, disponiéndose no obstante que si el incremento del PIB a precios constantes en 2017

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

alcanzaba o superase el 3,1% se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25% de incremento salarial, incremento que podía alcanzar el 0,3% si las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en dicho artículo se encontraban en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017.

Para el ejercicio 2019, si dictó el RD-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprobaban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, que tenía su su origen en el hecho de que, al no haber sido aprobados los Presupuestos Generales del Estado para 2019, en aplicación de la previsión contenida en el art. 134.4 de la Constitución española -CE- ello implicaba la imposibilidad de hacer efectivo el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público con efectos desde el 1 de enero de 2019 de acuerdo con lo establecido en el art. 18 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 -LPGE 2018-, que tiene el carácter de norma básica aplicable a todas las Administraciones públicas, a partir del 1 de enero de 2019 se congelarían las retribuciones de todos los empleados del sector público autonómico y local. En virtud de ello, en el RD-ley 24/2018 se establecía que el incremento de la masa salarial de 2019, en vez de reflejarse en los PGE, se realizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 "*Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público*" de esta norma.

Así, conforme a lo previsto en éste RD, las retribuciones del sector público no podían experimentar para el 2019 un incremento global superior al 2,25 % respecto a los vigentes a 31 de diciembre de 2018. Por otro lado, se disponía asimismo que si el incremento del PIB a precios constantes en 2018 alcanzara o superarse el 2,5%, se añadiría con efectos de 1 de julio de 2019, otro 0,25% de incremento salarial. Por otro lado, también se establecía que se podría autorizar un incremento adicional del 0,25% (0,3 si de la liquidación del 2018 resultó superávit) de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o de la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.

Por último, para el presente ejercicio 2020, al no haberse aprobado aún la Ley de Presupuestos Generales del Estado para éste, continúa en situación de prórroga el correspondiente a 2018 (Ley 6/2018, de 3 de julio), si bien, y al igual que ocurrió en el 2019, y bajo los mismos fundamentos jurídicos que el R.D. 24/2018, se ha dictado el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, que recoge la subida salarial que se aplica, con efectos de 1 de enero de 2020, a todos los empleados públicos de las administraciones estatal, autonómica y local, y también al sector público empresarial.

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

En concreto, por un lado, esta norma establece una subida fija del 2% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2019 y, por otro, se regula un incremento variable, en función del crecimiento del PIB de 2019, de forma que si alcanzara o superase el 2,5 % se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2020, otro 1 % de incremento salarial. Para un crecimiento inferior al señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente del siguiente modo: PIB 2,1 en 2019 : 0,20%; PIB 2,2 en 2019 : 0,40%; PIB 2,3 en 2019 : 0,60%; PIB 2,4 en 2019 : 0,80%. Además, *se podrá autorizar un incremento adicional del 0,30 % de la masa salarial* para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.

Estos incrementos aplican por igual al personal laboral en orden a lo dispuesto en el artículo 3, punto Cuatro, de referido R.D.Ley 2/2020, en tanto en cuanto éste dispone que : "*La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior, teniendo en cuenta, en cómputo anual, el incremento vinculado a la evolución del PIB autorizado en 2019. 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*."

Ahora bien, al igual que viene ocurriendo en ejercicios anteriores, en el Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, tales restricciones están matizadas por excepciones que tratan de recoger las diversas situaciones que pueden darse y que dificultan su aplicación. Así, esta norma, en su artículo 3, punto Siete, como ha sido habitual en las anteriores leyes, lo siguiente:

> *"Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo."*

Esta tensión entre el principio de restringir el crecimiento del gasto retributivo y la excepción que puede suponer la existencia de situaciones puntuales tales como revisiones de la RPT, valoraciones de puestos, ofertas que se desarrollan con posterioridad, etc., ha venido siendo objeto de dudas y controversias en las que, al menos en la mayor parte de los casos, se han considerado que se trata de adecuaciones

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, y que por ende no están sujetos a la limitación establecida en la Ley de presupuestos de cada año, siempre que traigan causa de una correcta valoración de los puestos de trabajo nunca realizada anteriormente, o por razones de creación de nuevos puestos o modificación sustancial de los preexistentes realizada mediante la aplicación de conocimientos científicos o prácticos que busquen la objetiva adecuación entre el contenido del puesto y su compensación económica y teniendo en cuenta que, de conformidad con lo previsto en el art. 4 del RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, para la Catalogación de los Puestos de trabajo de una Entidad Local, en concordancia con lo dispuesto en el art. 74 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), es preceptiva su valoración previa, sobre la base de la determinación objetiva de elementos legalmente evaluables, relacionados con las funciones, tareas y circunstancias particulares de cada puesto de trabajo, la Relación de Puestos de Trabajo, así aprobada (con la prudencia que merece este asunto), no tiene porqué estar sujeta a la limitación de las retribuciones de los funcionarios públicos.

De esta forma, cualquier incremento retributivo superior a esos límites, debido a la elaboración y aprobación de una RPT o por cualesquiera otras de las circunstancias antes relacionadas, y con ello al incremento de los niveles retributivos de determinados puestos de trabajo, siempre previa justificación y valoración objetiva, no tiene que ser necesariamente contrario a lo dispuesto en la LPGE, -en este caso, dado que ésta no está aprobada para el ejercicio 2020, lo sería al Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero- ya que éste admite como excepción las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

Asimismo, es necesario destacar que el término "homogeneidad" debe ser entendido como elemento comparativo entre las cantidades consolidadas en el capítulo I del presupuesto del ejercicio anterior y las previstas en el nuevo presupuesto, pero comparadas en los mismos términos, es decir, misma situación personal y mismo puesto de trabajo. Estos es, no es comparable, en términos de homogeneidad, un puesto de trabajo distinto o puestos de trabajo similares con funciones distintas, de tal forma que aquellos puestos de trabajo que puedan experimentar incrementos retributivos por incluir entre sus funciones nuevos factores, como mayor dedicación, jornada, etc., que no tenían con anterioridad, justificaría tal adecuación y no sería comparable en términos de homogeneidad.

A tenor de ello, si se producen algunas adecuaciones retributivas singulares o excepcionales mediante una adecuada valoración de algún puesto de trabajo que determina un incremento por encima de los porcentajes establecidos en el RD-Ley

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

2/2020, las cantidades que corresponden a la adecuación retributiva singular también habrá que excluirlas del cómputo de comparación, de modo que ese puesto concreto que ha tenido esa adecuación retributiva singular habrá que computarlo por las retribuciones que tenía antes de hacer esa adecuación.

Conviene hacer hincapié en que tales situaciones debe evaluarse siempre con la prudencia exigida y de tal manera que la invocación a tales modificaciones no sea una vía de escape o argucia para disfrazar incrementos generalizados de las retribuciones. Ese es un tema que como se ha indicado viene generando gran controversia en orden al riesgo que tales excepciones entrañan de convertir en inútil las limitaciones que las leyes presupuestarias imponen, pero la excepción para los supuestos indicados está prevista en la Ley, lo que resulta un hecho innegable, y por tanto es totalmente factible su aplicación en los mismos, obviamente sin incurrir en prácticas abusivas o que supongan fraude de ley.

En este sentido, una reiterada jurisprudencia, que tiene su origen en los diferentes TSJ, viene manteniendo habitualmente que el denominado "carácter singular y excepcional" del precepto al que nos referimos, significa que las adecuaciones retributivas de los puestos de trabajo que puedan sobrepasar los límites señalados en las Leyes de Presupuestos en ningún caso pueden afectar a la generalidad, o a la casi totalidad, de los existentes en la organización, dado que en ese supuesto "bastaría invocar la implantación de un proyecto de reforma administrativa para que se pudiera rebasar el tope máximo establecido en la Ley de Presupuestos" (Sentencia del TSJ Galicia de 11 de mayo de 2005). Asimismo, en su Sentencia de 2 de mayo de 2002, indica que:

> "*...si fuese suficiente la invocación de la implantación de una reforma administrativa para poder superar el límite señalado en la Ley de Presupuestos fácilmente se podría dar pábulo al fraude de ley y quebraría el objetivo de contención del gasto público que se propone el gobierno de la nación con el establecimiento de tal límite...*".

Igualmente, el Tribunal Supremo, siguiendo esta misma línea jurisprudencial, se manifiesta en Sentencia de 28 de marzo de 2007 (Rec.1012/2002), en su F.D.Primero, en los siguientes términos :

> *"PRIMERO.- El proceso de instancia fue promovido por la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores de Valencia, mediante un recurso contencioso-administrativo interpuesto contra el Acuerdo de 25 de marzo de 1998, del Pleno del Ayuntamiento de Novelda, por el que se aprobaba el Presupuesto General correspondiente al año 1998, la Plantilla de Personal Funcionario y Laboral Fijo, así como las modificaciones del Catálogo de Puestos de Trabajo.*

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

La demanda formalizada en dicho proceso postuló la nulidad del acto municipal impugnado "en cuanto se refiere a la aprobación de plantilla, Catálogo de puestos de trabajo, Relación de Puestos de Trabajo, así como al complemento específico referido a aquellos funcionarios cuyo porcentaje exceda de lo previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1998 ".
La sentencia que aquí se recurre de casación estimó el recurso jurisdiccional y anuló el mencionado Acuerdo municipal de 25 de marzo de 1998 "en la medida que sus determinaciones sobrepasan el límite establecido en la L. de Presupuestos Generales del Estado para 1998 (L. 65/97)".
El razonamiento principal seguido por la Sala de instancia para justificar su pronunciamiento consiste en invocar los apartados Dos y Tres del artículo 18 de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado .
Lo que dispone en su apartado Dos sobre que las retribuciones del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,1 por cien respecto a las del año 1997, en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.
Y lo que establece en su apartado Tres sobre que lo anterior debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo, siempre con estricto cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 23 y 24 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
Después de esa invocación normativa la Sala de Valencia declara lo siguiente:
"(...) Pues bien, no desconoce el Ayuntamiento demandado que el incremento retributivo de 48 puestos de trabajo (F. 89 a 92 del expediente administrativo), es superior al límite previsto en la L. 65/97, si bien entiende que al haberse modificado el Anexo de personal con reclasificación y valoración de los puestos de trabajo, tal variación retributiva encontraría apoyo legal en la excepción prevista en el ap. 3 del art. 18 transcrito y así se plasma en el informe elaborado en su día por el Interventor Municipal que se acompañó como contestación al requerimiento de nulidad dirigido por la Administración del Estado, obrante en el expediente.
Tal postura no puede ser compartida, desde el momento que al afectar el incremento retributivo discutido, a un importante número de' empleados públicos municipales, no puede considerarse que existe una adecuación retributiva de carácter singular y excepcional, dada su generalidad, siendo, además, que no aparecen circunstancias excepcionales" que el art. 18.3 autoriza (contenido de determinados puestos de trabajo, variación del número de efectivos asignados a cada programa o grado de consecución de los objetivos fijados al mismo). (...)"

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

Respecto de esta cuestión resulta obvio señalar que la potestad municipal de autoorganización puede perfectamente alcanzar la posibilidad de las modificaciones estructurales del personal a su servicio y por ende, a las modificaciones o adecuaciones salariales que se deduzcan de ello, y por supuesto a la elaboración y modificación de instrumentos técnicos tales como RPT, catálogos de puestos, etc, pero siempre y cuando que ello tenga su debida, adecuada y coherente justificación, pues de lo contrario la misma pudiera ser calificada de arbitraria o no ajustada a derecho. Y es en esta esta materia que la RPT se erige como el instrumento técnico idóneo y obligatorio a través del cual se puede modificar el contenido y valoración económica de cada puesto com así lo han determinado diversas Sentencias del Tribunal Supremo tales como la de 20 de octubre de 2008 y o la de 9 de abril de 2014.

Igualmente, en este orden de cosas, conviene indicar que, junto al derecho a la percepción de las retribuciones que en función del puesto de trabajo le correspondan, el personal laboral tiene igualmente derecho a la promoción profesional. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hace efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los Convenios Colectivo, de conformidad con lo establecido en el art. 19 TREBEP. La provisión de puestos y movilidad del personal laboral se realiza de conformidad con lo que establecen los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto, por el sistema de provisión de puestos y movilidad del personal funcionario de carrera. Por lo demás, el personal laboral se rige por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación (art. 83 TREBEP).

TERCERO.- En relación con las cuestiones planteadas por la Alcaldía en su escrito de petición de informe, a la vista de cuanto antecede, y a modo de conclusión, procede hacer las siguientes puntualizaciones respecto de cada una de ellas :

I.- La adopción del acuerdo plenario por el municipio de referencia será ajustado a derecho en tanto en cuanto el expediente sometido a su consideración contenga los requisitos exigidos para ser considerado una de las excepciones que contempla el artículo 3.punto Siete del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, es decir, las modificaciones operadas en los complementos retributivos de determinado personal tiene carácter singular y excepcional y se refiere a puestos específicos siempre que traigan causa de una correcta valoración de los puestos de trabajo nunca realizada anteriormente, o por razones de creación de nuevos puestos o modificación sustancial de los preexistentes realizada mediante la aplicación de conocimientos científicos o prácticos que busquen la objetiva adecuación entre el contenido del puesto y su compensación económica, debiendo obrar en el citado expediente los correspondientes informes técnicos y/o jurídico-económicos y los estudios justificativos que avalen tales circunstancias, acreditando suficientemente que se

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

trata de una adecuación sobre unos determinados puestos y no sobre una generalidad de éstos.

La referencia que se hace en la consulta en orden a que la regularización salarial se formula sobre la base de las retribuciones de un hipotético puesto de trabajo, no existente al carecer el municipio actualmente de Relación de Puestos de Trabajo, nos parece en este sentido irrelevante pues en el fondo lo que se realiza es un incremento de retribuciones sobre la hipótesis -justificada o no- de una regularización salarial respecto de unos empleados personal laboral en unas cuantías concretas que pueden estar o no referenciadas en relación con otros puestos de trabajo

En el supuesto de que la decisión corporativa no cumpla con tales parámetros o no se base en un expediente tramitado conforme a indicados ítems y que contenga la documentación necesaria y suficiente a los efectos previstos en la normativa en vigor, podríamos estar en presencia de una infracción contraria al ordenamiento jurídico que podría haber incurrido en nulidad o, en el menor de los casos, en un supuesto de anulabilidad, que traería consigo, en su caso, la revisión de la misma por el órgano competente. En este sentido, al carecer de toda la información necesaria en relación con el contenido del posible expediente administrativo sometido a consideración plenaria, y por tanto, al desconocer los criterios, parámetros y determinaciones tenidas en cuenta a la hora de la regulación salarial llevada a cabo, no podemos por menos que concluir en el sentido de no manifestarnos en sentido alguno respecto del ajuste a la legalidad o no del citado acuerdo plenario.

II.- En cuanto a la segunda cuestión planteada por la alcaldía en orden a si, en el supuesto de que el acuerdo plenario de referencia fuera ajustado a derecho, el pago del incremento acordado supondría un incumplimiento del porcentaje máximo de incremento de la masa salarial, tenemos que pronunciarnos en igual sentido que en el punto anterior pues, al carecer de dato alguno que indique cuales son las variaciones numéricas de la masa salarial del personal laboral que se producen como consecuencia de la regularización operada, no resulta posible hacer manifestación alguna al respecto. Esto es, se desconocen las cuantías que, en régimen de homogeneidad respecto del ejercicio anterior, presenta la masa salarial del personal laboral así como los incrementos que ésta experimentaría en orden a las modificaciones acordadas, por lo que no es posible apreciar si, en su caso, se infringen o no los porcentajes máximos de incremento autorizados por la Ley. En este sentido, entendemos que debiera ser la Intervención de fondos del Ayuntamiento, como conocedora de los datos económicos respectivos, la que mediante el correspondiente informe se pronunciara a ese respecto o diera a conocer a la corporación los correspondientes datos y su incidencia en orden al incremento de la masa salarial

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02

del citado personal.

En cualquier caso habría que señalar que este apartado está estrechamente ligado a la situación jurídica que presente el apartado anterior pues es al fin y al cabo la infracción de los límites legales de incremento de aquella masa salarial, si no se ajusta a las determinaciones de singularidad y excepcionalidad debidamente justificada que contempla el apartado Siete del artículo 3 del Real Decreto-ley 2/2020, la qué a la postre haría que el acuerdo plenario no se ajustase a derecho, pues todo lo demás, es decir, la reorganización, reasignación y/o reestructuración de efectivos de la entidad es una atribución que entra dentro de la potestad de autoorganización que se le reconoce a las entidades locales en el artículo 4.1 letra a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, por lo que ésta puede hacer uso de ella en cualquier momento.

Es cuanto tengo que informar, señalando que la opinión jurídica que se recoge en el presente informe se somete a la de cualquiera otra mejor fundada en derecho.

Córdoba, a (*fecha y firma electrónica*).
El Consultor Técnico adscrito al Servicio de Asesoría Jurídica. Diputación de Córdoba.
José Antonio Del Solar Caballero.

pie_firma_corto_dipu_01

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en www.dipucordoba.es/tramites (Validación de Documentos)
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 16/6/2020

Salida desde Expediente

Registro:
DIP/Salida_GEX/S/2020/7841

16-06-2020 13:00:20

pie_registro_dipu_02