Asunto : solicitud de informe sobre salarios de personal de ayuda a domicilio
Solicitante : Ayuntamiento de Monturque
Expte. : 147/21, GEX 21/21006

Visto el oficio remitido por la Sra. Alcaldesa del Ayuntamiento de Monturque, en el que interesa asistencia jurídica sobre condiciones laborales y salariales del personal de ayuda a domicilio, así como la resolución de la Presidencia que la autoriza, por el funcionario adscrito al Servicio Asistencia Jurídica y Consultoría Técnica que suscribe se emite el siguiente:

INFORME:

ANTECEDENTES:

El Ayuntamiento de Monturque presta el servicio de ayuda a domicilio, cuya gestión le viene atribuida en virtud de Convenio de Colaboración suscrito con la Diputación Provincial, mediante una sociedad mercantil local. Por Resolución de 25 de febrero de 2021, de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, se revisa el coste/hora máximo del servicio de ayuda a domicilio en el ámbito del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, por lo que se plantea la cuestión de si parte del incremento acordado se puede revertir en una mejora salarial para los trabajadores del servicio.

Por otro lado, en addenda al Convenio de colaboración suscrito con la Diputación, se dispone que “El Ayuntamiento, en su gestión directa o indirecta del servicio, velará por el cumplimiento de la normativa laboral, de seguridad, salud y prevención que afecte a los Auxiliares de Ayuda a Domicilio, garantizando -como mínimo- los contenidos laborales y retributivos establecidos en el VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a personas Dependientes y desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (Tablas Salariales Resolución 19 marzo de 2019 BOE 29-3-2019), o en su caso, las dispuestas por la Comisión Negociadora del VIII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a la Dependencia y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal para el ejercicio 2021.” El Convenio Colectivo excluye de su ámbito funcional aquellas empresas cuya gestión y titularidad correspondan a la administración pública e

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 15/6/2021

igualmente de su ámbito personal excluye a los trabajadores que presten sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la administración pública.

Las cuestiones planteadas por el Ayuntamiento solicitante son las siguientes:

1. ¿Puede la Empresa Municipal, medio propio del Ayuntamiento, aumentar las retribuciones del personal, los gastos de acción social o la masa salarial en una cantidad superior a la fijada en la Ley de Presupuestos Generales para 2021?.
2. ¿Es obligatorio que la Empresa Municipal, medio propio del Ayuntamiento, asuma como propios, los contenidos laborales y retributivos establecidos en el VII Convenio Marco Estatal que excluye expresamente de su ámbito funcional (artículo 1) y personal (artículo 3), al personal que preste sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública, teniendo en cuenta las limitaciones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado?.
3. ¿Podrían concederles mejoras tipo: días de asuntos libres retribuidos, complemento de productividad que retribuya un especial rendimiento, antigüedad en la empresa mediante acuerdo del Consejo, sin necesidad de negociar y aprobar un convenio colectivo propio, teniendo en cuenta que a día de hoy no existe ninguna de estas medidas? O ¿Es necesario que se apruebe un convenio previa negociación del mismo? O ¿No se podrían aplicar estas mejoras?.
4. ¿Podrían concederles mejoras de acción social, tales como compensación por asistencia a sesiones de fisioterapia, teniendo en cuenta que en 2020 no tenían ninguna y de conformidad con las limitaciones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado del art. 18.DOS?.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

Normativa aplicable:

1. Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.
2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante Ett.
3. 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, en adelante TREBEP:
4. Orden de 15 de noviembre de 2007, por la que se regula el servicio de ayuda a domicilio en la Comunidad Autónoma de Andalucía, modificada por Orden de 28 de junio de 2017 (BOJA 30-06-2017).
5. Resolución de 25 de febrero de 2021, de la Agencia de Servicios Sociales y Dependencia de Andalucía, por la que se revisa el coste/hora máximo del servicio

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 15/6/2021

de ayuda a domicilio en el ámbito del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, en la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA de 4 de marzo).

1. Primera cuestión planteada:

Según el art. 22.1 de la Orden 15-11-07, en la redacción dada al mismo por la Orden 28-6-2017, el Servicio de Ayuda a Domicilio prestado a las personas que lo tengan prescrito en la resolución aprobatoria del Programa Individual de Atención se financiará con las aportaciones de la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como con las aportaciones de las personas usuarias del servicio; la cuantía que corresponda a cada Corporación Local se calculará a mes vencido, en función del número de horas efectivamente prestadas, el coste o costes/hora del servicio y la aportación realizada por las personas usuarias. A estos efectos, cuando el servicio sea prestado por la propia Corporación Local, el coste/hora del mismo será el coste/hora efectivamente incurrido por la Corporación Local, con el límite del coste/hora máximo fijado para su financiación; cuando el servicio sea prestado por una entidad privada o pública que no sea la propia Corporación Local, el coste/hora del mismo será el coste/hora abonado a la entidad, con el límite del coste/hora máximo fijado para su financiación.

La Resolución de 25-2-21 modifica la Disposición Adicional primera de la Orden 28-6-2017, al fijar el coste/hora máximo del servicio de ayuda a domicilio, prestado en el ámbito del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, en 14,60 euros.

Como consecuencia de esta modificación en el coste máximo por hora del servicio, el Ayuntamiento plantea si puede repercutirse parte del mismo en los salarios de las personas trabajadoras de la empresa municipal. El art. 18.2 de la Ley 11/2020 dispone que en el año 2021, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, 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 y añade que los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2020, considerando que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado, cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público. En el sector público a que hace referencia este precepto se incluyen lassociedades mercantiles públicas, entendiendo por tales aquellas en las que la participación, directa o indirecta, en su capital social de las Administraciones y entidades enumeradas en este artículo sea superior al 50 por ciento. En el apartado 4 del mismo precepto, se establece lo siguiente:

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 15/6/2021

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.

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.

De acuerdo con los preceptos antes citados, que constituyen normas imperativas de carácter básico y por tanto aplicables a la Administración Local y a sus organismos y entidades dependientes, la masa salarial del personal de la empresa pública municipal que presta el servicio de ayuda a domicilio no puede incrementarse para 2021 en un porcentaje superior al 0,90 % respecto a la vigente en 2020. En cuanto a los gastos de acción social no permite la ley presupuestaria ningún incremento en relación a los fijados en 2020. Conforme al apartado 8 del citado art. 18, los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en la norma presupuestaria deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.

2. Segunda cuestión planteada:

El Artículo 3 del Ett sobre las Fuentes de la relación laboral establece:

1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

b) Por los convenios colectivos.

c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

El VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio), publicado en el BOE de 21 de septiembre de 2018, determina en su artículo 1 el ámbito funcional del mismo, en el que excluye expresamente a las empresas cuya gestión y titularidad correspondan a la Administración Pública. Igualmente, según su artículo 3, sobre el ámbito personal, queda expresamente excluido el personal que preste sus servicios en centros y/o empresas cuya titularidad y gestión corresponda a la Administración Pública.

En consecuencia, las relaciones laborales entre la empresa pública local de Monturque que gestiona la ayuda a domicilio y sus trabajadores no se rigen por el contenido normativo y obligacional del VII Convenio Colectivo citado, incluidas sus tablas salariales y demás preceptos de contenido laboral, al estar expresamente excluidas del mismo.

Consideramos por ello inapropiado que un convenio interadministrativo sobre gestión de

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 15/6/2021

un servicio público (addenda con la Diputación para la gestión del Servicio Público Provincial de Ayuda a Domicilio) sea instrumento jurídico idóneo para establecer las fuentes normativas de los contratos de trabajo afectos al servicio.

El único instrumento jurídico que podría traerse a colación para aplicar en su integridad el VII Convenio Colectivo marco de ayuda a domicilio en centros y empresas de gestión pública directa es la adhesión al mismo regulada en el artículo 92.1 del Ett: *En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.* En este sentido, hay que destacar que la adhesión se efectúa a la totalidad del Convenio, en el bien entendido de que sus tablas salariales serían aplicables si se ajustan a los límites de la norma presupuestaria vista en el apartado anterior, pues como afirma el Tribunal Supremo en su Sentencia de 9 de marzo de 1992, *en esta, a veces, difícil convivencia entre Ley y Convenio Colectivo, la jurisprudencia ha mantenido la primacía de la Ley en aquellos extremos que tienen carácter inderogable, inalterable e indisponible y, además, ha afirmado que, en aras del principio de legalidad consagrado en el artículo 9 de la Constitución, las normas de derecho necesario promulgadas por el Estado penetran, por imperio de la Ley, en la norma paccionada ya creada*.

Aún prescindiendo de lo dispuesto en los arts. 1 y 3 del texto convencional citado, la no aplicación a las Administraciones Públicas de Convenios Colectivos sectoriales para las distintas actividades que puedan prestar es rechazada por la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo que en síntesis se expresa así (STS 13/10/2020, rc 2126/2018):

Varias sentencias del Pleno de esta Sala (entre ellas, la STS 336/2019 de 6 de mayo, rcud. 608/2018) han abordado la cuestión de si corresponde aplicar, a efectos del cobro de salario, el Convenio sectorial a quienes desarrollan tareas propias de su giro (construcción) si el Ayuntamiento carece de convenio propio, armonizando las respuestas diversas que previamente habíamos venido dando. La respuesta negativa se basa en diversos argumentos, condensados del modo siguiente:

Una Administración Pública -que carece de convenio propio o de otro específicamente aplicable- no puede quedar afectada por lo dispuesto en un convenio sectorial del que no ha formado parte ni está representada por las Asociaciones empresariales firmantes del mismo. Las Administraciones Públicas no pueden estar sujetas a normas convenidas por organizaciones patronales necesariamente guiadas por intereses particulares o sectoriales que muy difícilmente podrán coincidir con aquellos intereses públicos y generales que, como ocurre en este caso concreto, los Ayuntamientos están llamados a desempeñar, y por ello entendemos que las asociaciones empresariales carecen de la representatividad necesaria para extender los efectos de una negociación colectiva a tales entidades.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 15/6/2021

pie_firma_conv_dipu_01

3. Tercera cuestión planteada:

De nuevo debemos hacer referencia al contenido del artículo 3 del Ett, sobre las fuentes de la relación laboral, citado en el apartado anterior, y a la jurisprudencia dictada en relación con el mismo.

En la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 Dic. 2014, Rec. 264/2014, se afirma:

Conviene recordar algunos elementos básicos de nuestro ordenamiento jurídico en general -y de ese sector del mismo que conocemos como Derecho del Trabajo- en lo que a la ordenación de los contratos se refiere. Como es bien sabido, el precepto clave del Derecho de los Contratos es el art. 1255 del Código Civil, directamente tomado del Código napoleónico, según el cual las relaciones jurídico-contractuales entre las partes se rigen por los pactos y condiciones que ellas mismas establezcan libremente, siempre que no sean contrarias a la ley, la moral o el orden público. Desde luego que ese principio general -el principio de la autonomía de la voluntad individual- rige plenamente en el ordenamiento jurídico-laboral. Lo único que ocurre es que la existencia de normas limitadoras de dicha autonomía es más frecuente que en otros sectores del ordenamiento y, además, proceden no solamente de la actividad legislativa o reglamentaria del Estado (así como de la normativa internacional y de la Unión Europea) sino también de la actividad negociadora de los sujetos sociales a los que la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores atribuyen esa capacidad normativa, habida cuenta de la interpretación que, desde el momento inicial, hizo nuestro Tribunal Constitucional del significado de la "fuerza vinculante de los Convenios" a que se refiere el art. 37.1 CE.

A partir de ahí, el art. 3 del ET -uno de los pocos no afectados por las sucesivas reformas estatutarias- es meridianamente claro al señalar respecto a las fuentes de la relación laboral que:

"1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:

• a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.

• b) Por los convenios colectivos.

• c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados.

• d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las Leyes a desarrollar.

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 15/6/2021

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.
4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.
5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo."
Como comentara -con buen criterio- un sector doctrinal, recién promulgado el ET, el art. 3 ET, que se denomina "Fuentes de la relación laboral", contiene, por un lado, fuentes en sentido normativo - señaladamente las de las letras a) y b) y, por otra parte, fuentes en sentido obligacional: la letra c). En cuanto a las fuentes de la letra d) -los usos y costumbres- tienen un papel subsidiario, como deja claro el propio art. 3 en su nº 4, y no procede detenernos en ello. Y decía esa doctrina que esa mezcla de fuentes normativas y obligacionales era acertada pues con ello se podía comprender mejor la relación entre unas y otras y su respectivo papel o función. Pues bien, es claro que para responder a la pregunta ¿dónde están reguladas las condiciones laborales de un trabajador?, la respuesta es clara: en su contrato de trabajo. Y así es desde el momento inicial de esa relación jurídico-laboral, puesto que el contrato de trabajo -como cualquier otro contrato- tiene una doble función: constitutiva de la relación jurídico-obligacional y reguladora de la misma, es decir, de los derechos y obligaciones a que se comprometen las partes. Dicho lo cual, hay que hacer algunas precisiones adicionales:
a) Que eso es así tanto si el contrato se celebra por escrito como si se hace de palabra, dado el principio general de libertad de forma que -con las debidas excepciones- establece el art . 8 del E T
b) Que si alguna de esas condiciones contractuales no respetan los límites de derecho necesario establecidos por las normas estatales y/o convencionales colectivas se entenderán nulas de pleno derecho, pero "el contrato de trabajo permanecerá válido en lo restante, y se entenderá completado con los preceptos jurídicos adecuados conforme a lo dispuesto en el número uno del artículo tercero de esta Ley", como dispone el art. 9.1 ET .
c) Que, por lo tanto, las normas estatales y convencionales juegan un papel nomofiláctico respecto a las cláusulas contractuales. Lo que sucede es que, siendo el contrato de trabajo siempre -tanto si es indefinido como temporal- un contrato de tracto sucesivo, esa función depuradora se va desarrollando a lo largo de todo el tiempo en que el contrato

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 15/6/2021

esté vivo y se va adaptando a la evolución de las propias normas legales y convencionales. Pero ello no nos debe de llevar al equívoco de suponer que las obligaciones de las partes se regulan por la ley o por el convenio colectivo normativo. No es así: se regulan por el contrato de trabajo, aunque, eso sí, depurado en la forma que establece el art. 9.1 del ET.

d) Ese equívoco viene propiciado, además, por la enorme frecuencia con la que las partes que celebran un contrato de trabajo, en lugar de reproducir las normas legales y convencionales que entienden aplicables, acuden a la técnica de la remisión para establecer las condiciones laborales, indicando que (p.e.) "serán las que deriven del convenio colectivo aplicable". Pero dicha remisión es una técnica que no elimina el carácter contractual de la fuente donde la propia remisión se establece y, por ende, de las condiciones laborales resultantes de la misma. Y repetimos: ello es así aunque el contrato sea verbal; lo único que ocurrirá en tal caso es que el contenido obligacional establecido (vía remisión o no) en dicho tipo de contratos deberá ser objeto de prueba por otros medios distintos al de la forma contractual escrita.

Esta larga cita nos es útil para dilucidar la cuestión planteada en este apartado: **los derechos y obligaciones de los trabajadores de la empresa local que carece de Convenio Colectivo serán los que se determinen en sus respectivos contratos de trabajo, respetando las normas mínimas de derecho necesario establecidas en las disposiciones de rango legal o reglamentario**. Junto a ello, al tratarse de trabajadores del sector público, les son de aplicación otras normas de derecho público, como las presupuestarias ya citadas, las de incompatibilidades y determinados preceptos del TREBEP. Respecto a este último texto legal, su Disposición adicional primera sobre ámbito específico de aplicación establece que los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica. De acuerdo con ello, al personal de la sociedad mercantil municipal, con personalidad jurídica propia y distinta de la Administración matriz, les son de aplicación los deberes y el código de cuenta de los empleados públicos, así como los principios rectores de acceso al empleo público, incluidos los relativos a reservas de plazas a personas con discapacidad. No les afecta sin embargo otros muchos preceptos del TREBEP que rigen para todos los empleados públicos, sean funcionarios o personal laboral, como por ejemplo en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia (art. 7) o en materia de teletrabajo (art. 47.bis).

La posibilidad que se plantea en la consulta de este informe de que estas cuestiones se determinen por acuerdo del Consejo rector de la empresa no encaja a nuestro juicio en la normativa laboral, que como hemos dicho se basa en la existencia de un contrato

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 15/6/2021

bilateral de naturaleza jurídica privada. Así, de acuerdo con el artículo 1256 del Código Civil, “la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes”. Esos acuerdos además es dudoso que gocen de naturaleza normativa y eficacia vinculante para regular relaciones jurídicas futuras, a diferencia de la eficacia erga omnes propia del convenio colectivo, proclamada en el art. 37 de la Constitución. Esta posibilidad de determinación unilateral de las condiciones de trabajo está proscrita incluso para el personal funcionario, a pesar de ser personal estatutario sujeto al Derecho administrativo, tal como se desprende de lo dispuesto en el art. 37 TREBEP, que determina las materias que preceptivamente han de ser objeto de negociación colectiva.

En todo lo demás, es evidente que la ausencia de Convenio Colectivo propio produce una fuerte inseguridad jurídica, pues muchos aspectos de la relación laboral no están regulados en el Ett, que se remiten al convenio colectivo, como es el caso del régimen y estructura salarial, antigüedad, jornada, horario, promoción profesional, vacaciones y permisos que mejoren los mínimos de derecho necesario, régimen disciplinario con tipificación de faltas y sanciones, etc.. Por ello, siendo conscientes de las dificultades que plantea la negociación colectiva en ámbitos tan reducidos como los pequeños municipios, y con objeto de completar estos vacíos normativos estimamos que la solución más eficaz sería proponer a cada trabajador actual de la empresa y recoger en los futuros contratos la suscripción de una cláusula adicional en el contrato respectivo que regule estas materias, por remisión por ejemplo a la normativa funcionarial, que goza de mayor concreción en aspectos relevantes tales como jornada, permisos, vacaciones, régimen disciplinario, etc. En materia retributiva, la introducción de nuevos conceptos como la antigüedad o la productividad a los que se hace referencia en la consulta sólo podrá hacerse cuando no se excedan en el cómputo de la masa salarial los límites fijados por la ley presupuestaria estatal que esté en vigor.

4. Cuarta cuestión planteada:

Sobre la posibilidad de mejoras de acción social, reiteramos las consideraciones del primer apartado en el sentido que expresa el art. 18.2 de la Ley de Presupuestos de 2021: los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2020. Se entiende a efectos de esta norma que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado, cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del personal al servicio del sector público. Por tanto, si en 2020 no le era reconocido al personal de la sociedad este tipo de gasto, según se expresa en la consulta, el reconocimiento de gastos de la misma naturaleza en 2021 supondría un incremento contrario a la norma presupuestaria.

pie_firma_conv_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 15/6/2021

Es cuanto me corresponde informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no suple en modo alguno otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

pie_firma_conte_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Adjunto Jefatura Servicio Jurídico AMO CAMACHO LUIS SANTIAGO el 15/6/2021