

Por el Ayuntamiento de ----- (en adelante, el ayuntamiento) se solicita informe en relación con la solicitud de revisión de sueldo presentada por ----- (en adelante, la trabajadora).

Este informe se emite a partir de la consideración de los siguientes

ANTECEDENTES:

PRIMERO.- El escrito del ayuntamiento señala lo siguiente (sic): *“Vista la instancia presentada por la trabajadora -----, personal laboral fijo de este Ayuntamiento, por la que solicita revisión de su sueldo, sin que exista aprobada Relación de Puestos de Trabajo en este Ayuntamiento, solicito informe sobre las posibilidades de poder atender su petición, la masa salarial tipo o recomendaciones al respecto en función de su categoría profesional, así como el procedimiento de iniciar los trámites para ello”*.

SEGUNDO.- En concreto, la trabajadora solicita (sic) *“una revisión de mi sueldo o la mejora del complemento que tengo asignado actualmente en nómina, dados los doce años de antigüedad, así como las competencias asumidas con total responsabilidad y compromiso. Durante todos estos años, siempre que ha sido posible y se me ha autorizado por parte del Jefe de personal, he realizado cursos para poder desempeñar más fielmente las funciones asignadas”*.

TERCERO.- Con arreglo a la documentación facilitada desde el ayuntamiento, la trabajadora es personal laboral fijo, como administrativa, sin que exista RPT ni convenio colectivo aplicable. En la nómina del mes de enero de 2021 puede apreciarse que la estructura retributiva está compuesta por el salario base, más antigüedad, más un complemento de puesto, más un complemento de carrera.

A los anteriores antecedentes les son de aplicación los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

PRIMERO.- El artículo 27 del 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) señala que *"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"*. Este artículo va referido a la determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos que deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.

En el mismo sentido, el art. 177.2 del 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 (en adelante, TRRL) dispone que el régimen jurídico de las relaciones laborales será, en su integridad, el establecido en las normas de derecho laboral.

Con arreglo a lo expuesto, el régimen de retribuciones del personal laboral al servicio de las entidades locales se contempla en los artículos 26 y siguientes del 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, TRET). En cuanto a la determinación de las mismas, el art. 26.3 establece 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 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"*.

SEGUNDO.- Con arreglo a las previsiones del artículo 18.dos de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, *"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. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2020. A este respecto, se considera 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”.

Como única excepción a la limitación descrita, el apartado siete del citado artículo 18 de la Ley de Presupuestos para 2021 dispone que *“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”*. Así, cualquier acuerdo que suponga un incremento retributivo tendrá carácter *“singular y excepcional”* debiendo incardinarse en este apartado, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan a lo dispuesto en este artículo 18, según señala su apartado ocho.

Es decir, que mediante la singular y excepcional valoración del puesto de trabajo de la solicitante, que resulte imprescindible por el contenido del puesto, es posible aumentar la retribución de ese puesto de laboral por encima del 0,9 %, siempre que dicha adecuación retributiva se halle plenamente justificada.

TERCERO.- Se ha comprobado que las bases de cotización que figuran en la nómina facilitada se encuentran dentro de los límites correspondientes al grupo de cotización a la Seguridad Social en el que se encuentra encuadrada la trabajadora, de acuerdo con la Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019, con las adaptaciones producidas por el incremento del salario mínimo interprofesional (SMI) contenido en el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 (cuya vigencia se encuentra prorrogada, hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el SMI para el año 2021, por disposición adicional 6 de Real Decreto-ley 38/2020, de 29 diciembre de 2020).

Con arreglo a esta regulación, el tope mínimo de cotización para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional será equivalente al SMI vigente en cada momento, incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual que perciba el trabajador, sin que pueda ser inferior a 1.108,33 euros, ni superior a 4.070,10 euros (siendo, en el caso objeto del presente informe, de 1.968,12 euros).

CUARTO.- La solicitud de la trabajadora se ampara en “*los doce años de antigüedad, así como las competencias asumidas con total responsabilidad y compromiso*”, así como en la realización de cursos de formación y perfeccionamiento para el desarrollo de sus funciones. Ninguno de los argumentos constituye un fundamento que justifique un incremento retributivo, ya que el desempeño diligente que la trabajadora afirma haber realizado forma parte de las obligaciones inherentes a su relación laboral, con arreglo a los artículos 52 y siguientes del TREBEP, refiriéndose expresamente el artículo 54.8 al deber de mantener actualizada su formación y cualificación.

Y es esa forma de actuar, “*con total responsabilidad y compromiso*”, la que se espera de todos los empleados públicos, que de lo podrían verse sometidos a un procedimiento disciplinario por la comisión de la falta correspondiente.

De la documentación aportada por el ayuntamiento no se deducen tampoco alteraciones de las condiciones de trabajo, que hicieran más gravosa para la trabajadora la relación laboral, y pudieran justificar el pretendido incremento retributivo. Más aún si se tiene en cuenta que, según figura en la propia solicitud (y queda acreditado en las nóminas facilitadas) ya se está abonando un complemento de carrera profesional, y otro correspondiente a la antigüedad, por lo que se refiere a la esgrimida antigüedad de doce años.

QUINTO.- Por lo que se refiere a la masa salarial del personal laboral, ésta comprende todos los conceptos retributivos que se devenguen a dicho personal del ayuntamiento en 2021, conforme a la estructura retributiva de la organización, y todos sus gastos relacionados con la acción social del personal laboral, como puedan ser, si existieran en el ayuntamiento, aportaciones a planes de pensiones, seguros, subvenciones sociales al personal por natalidad, nupcialidad, discapacidad, ayudas médicas o farmacéuticas, etc., pero excluyendo siempre las cuatro magnitudes siguientes:

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
2. Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
3. Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
4. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.



Por otra parte, hay que tener en cuenta que la comparación de masas salariales de 2020 con 2021 para determinar que no ha habido incremento por encima del 0,9 % fijado, debe hacer en términos de homogeneidad, es decir, para el mismo número efectivos de personal como de antigüedad del mismo y todo ello sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, que tampoco podrán ser comparadas en términos de homogeneidad.

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, referidas al personal laboral, pero comparadas en los mismos términos (misma antigüedad y situación personal). La antigüedad no debe incluirse en el cómputo del incremento respecto de las retribuciones comparables de un año a otro, de tal forma que, como hemos dicho, los conceptos que deben ser comparados a efectos de calcular la masa retributiva global son los devengados por cada empleado público en el ejercicio anterior, atendiendo a la misma antigüedad y misma situación personal.

Resulta muy didáctica al respecto la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2008, que, entre otras cuestiones, clarifica las magnitudes a considerar en la aplicación de los límites al crecimiento derivados de las leyes de presupuestos para cada ejercicio. Concretamente se refiere al concepto de antigüedad, si bien entendemos que lo expuesto es plenamente aplicable a los incrementos derivados de las previsiones del artículo 18.siete de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (como sería el caso objeto del presente informe) señalando que: *"(...) es evidente que no nos encontramos ante un límite infranqueable, y la propia norma transcrita establece excepciones. En primer lugar, cuando dispone que el incremento ha de medirse en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como antigüedad en el mismo. Si la Ley hubiera querido establecer un aumento del gasto de personal máximo del 2.1% no habría hablado de estos términos de homogeneidad, y ello se deduce además del argumento ab absurdum que alega la recurrente, pues la antigüedad de quienes por ejemplo cumplen trienios conllevaría, o bien el incumplimiento de su pago efectivo, o una disminución de las retribuciones de quienes no lo cumplen. Por eso la norma ha de interpretarse en el sentido de que si cambian las condiciones de antigüedad, este concepto no*



puede computarse dentro del límite de incremento del gasto de personal del 2.1% citado, o lo que es lo mismo, ha de entenderse que de dicho límite debe excluirse el aumento derivado de la antigüedad del personal”.

SEXTO.- No obstante todo lo expuesto, no debe olvidarse que todos los puestos de trabajo, tanto funcionariales como laborales, deberían constar en la correspondiente relación de puestos de trabajo, en los términos del artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), que dispone que las Entidades Locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública, y que corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación.

En este sentido, el artículo 74 del TREBEP señala que *"las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos"*.

A la vista de los anteriores antecedentes y fundamentos jurídicos, los que suscriben elevan las siguientes

CONCLUSIONES:

PRIMERA.- No queda justificada la concurrencia de circunstancias que justifiquen el incremento retributivo solicitado por la trabajadora -----, por lo que no procede la tramitación ni la aprobación de una subida salarial individual, en atención a los datos disponibles en el momento de redacción del presente informe y aplicando los principios de racionalidad, economía y eficiencia.

SEGUNDA.- Por lo que se refiere a la masa salarial del personal laboral, ésta comprende todos los conceptos retributivos que se devenguen a dicho personal del ayuntamiento en 2021, conforme a la estructura retributiva de la organización, y todos sus gastos relacionados con la acción

social del personal laboral, como puedan ser, si existieran en el ayuntamiento, aportaciones a planes de pensiones, seguros, subvenciones sociales al personal por natalidad, nupcialidad, discapacidad, ayudas médicas o farmacéuticas, etc., pero excluyendo siempre las cuatro magnitudes siguientes:

1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
2. Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
3. Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
4. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

El incremento de la masa salarial, está limitado para 2021, con arreglo a las previsiones del artículo 18.dos de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, 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.

TERCERA.- Se recuerda al Ayuntamiento de ----- la conveniencia de que todos los puestos de trabajo, tanto funcionariales como laborales, se recojan en la correspondiente relación de puestos de trabajo, en los términos del artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, como instrumento técnico de ordenación del personal y de racionalización de las estructuras administrativas, de acuerdo con la previsión de los gastos de personal, legalmente denominado.