

El Sr. Presidente de la Mancomunidad de _____, solicita un informe sobre las retribuciones que debe percibir una trabajadora de dicha Mancomunidad con contrato indefinido.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a esta Diputación Provincial de Cáceres el Sr. Presidente de la Mancomunidad de Municipios de _____, expone:

“Visto que en los últimos años, en el registro de esta Mancomunidad se han presentado varias reclamaciones iniciadas por D^a _____, solicitando una mejora salarial y aumento de la categoría laboral que desarrolla.

La interesada es empleada de la Mancomunidad _____ y desempeña el puesto de auxiliar administrativo en régimen de personal laboral indefinido desde 2007.

Esta entidad en términos de recursos humanos, no dispone de relación de puestos de trabajo, ni convenio colectivo que sirva de referencia en la determinación de la categoría profesional de la reclamante; y por ende determinar el aumento retributivo que pudiera corresponder.

Mediante el presente, solicito al Servicio de Asistencia de Entidades Locales de la Excm. Diputación Provincial de Cáceres, el asesoramiento que nos puedan ofrecer para la resolución de este asunto.

Se remite adjunto, la relación de reclamaciones presentadas por la interesada.”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS



PRIMERA.- La trabajadora de la Mancomunidad _____ es personal laboral indefinido desde el año 2007 desempeñando el puesto de auxiliar administrativo, por tanto como trabajadora “indefinida no fija” dispone de un contrato temporal pues su duración está vinculada a que dicho puesto sea cubierto de forma definitiva.

El puesto de Auxiliar Administrativo ocupado de forma temporal indefinida desde el año 2007, teniendo en cuenta las funciones que le son propias y la larga duración de la contratación implica que es un puesto de carácter estructural por lo que debería formar parte de la Resolución de Puestos de Trabajo de la Mancomunidad pues la circunstancia de su temporalidad no exime a la Mancomunidad la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo en lo que se regula las características del puesto y sus retribuciones.

SEGUNDA.- A pesar de la ausencia de Convenio Colectivo propio de la Mancomunidad _____, en aplicación de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, no resulta de aplicación los Convenios Sectoriales así se proclama en las STS nº 334, 335 y 336, todas ellas de 6 de mayo de 2019, afirmando:

«Ante la inexistencia de un convenio colectivo propio en este tipo de entidades públicas que desarrollan varias actividades, nuestro ordenamiento jurídico ofrece otras soluciones que no pasan por la extraña y distorsionadora aplicación de varios convenios colectivos a una misma empleadora, principalmente, que las partes (Ayuntamiento y trabajador) pudieron pactar -como así lo hicieron en este caso- lo que tuvieran por conveniente dentro del respecto a la ley y a los mínimos de derecho necesario (artículo 3. 1.c ET)».

Criterio reiterado por el citado tribunal en resoluciones más recientes, como la STS de 16 de julio de 2020, nº 664/2020, al afirmar: «resulta claro que una Administración Pública -que no tiene convenio colectivo u 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».

TERCERO.- Teniendo en cuenta que el 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 su artículo 27 establece 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 lo establecido en el artículo 21 del presente estatuto” resultará de aplicación, ante la ausencia de convenio propio de la Mancomunidad, el contrato de trabajo en cuanto a incrementos salariales, pero respetando las previsiones contenidas en el artículo 21 del citado Estatuto del empleado público que establece:

“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.”

CONCLUSIÓN

La trabajadora de la Mancomunidad _____ como personal indefinido no fijo de plantilla, al tener la consideración de personal propio de la Mancomunidad, tiene derecho a los incrementos salariales previstos en las Leyes de presupuesto, pues su situación en la Administración es análoga al de una interinidad, y sin perjuicio de que la Mancomunidad, al aprobar la Relación de Puestos de Trabajo de forma motivada acordase alguna modificación que determinase algún incremento retributivo de carácter singular.