



El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, solicita un informe jurídico sobre el derecho del personal laboral temporal de programas que ha finalizado su contrato a percibir el incremento retributivo adicional del RD Ley 18/2022.

## **ANTECEDENTES**

En su escrito de petición de informe dirigido a esta Diputación Provincial, el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_, expone:

“Ante el incremento retributivo del personal al servicio del sector público, aprobado por Real Decreto Ley 18/2022 y como quiera que hay personal laboral temporal que ha finalizado sus contratos antes del 19-10-2022 y están afectados por Planes o Programas de Empleo que han finalizado y se han justificado, ¿se les tendría que pagar los atrasos del 1,5 % a todo el personal que haya percibido un sueldo superior al SMI o únicamente al personal laboral indefinido o fijo?.”

## **CONSIDERACIONES JURÍDICAS**

**PRIMERA.-** El artículo 23 del Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía (+SE)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía (RD-Ley 18/2022), establece una subida adicional del 1,5% de las retribuciones del personal al servicio público que se materializará a partir del mes de noviembre, abonándose como atrasos el incremento correspondiente a los meses de enero a octubre de este año.

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ nos plantea si resulta de aplicación referido incremento adicional de 1,5% al personal laboral temporal que ha finalizado su contrato antes del 19-10-2022 contratados con planes o programas de empleo que han finalizado y se han justificado, para ello debemos analizar la normativa



que resulta aplicable para ello partiremos del artículo 177.2 del texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo /81/1986, de 18 de abril, (TRRL) establece que el régimen del personal laboral de las Entidades Locales será en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral.

El artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP), dispone que el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

El artículo 27 TRLEBEP, relativo a las retribuciones del personal laboral, 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 que en su número 2 especifica que:

«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».

Pues bien, el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRLET), relativo a las fuentes de la relación laboral, indica que 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.

Así mismo, el artículo 26.3 TRLET estipula 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».

Es decir, en el caso de los trabajadores laborales el importe y estructura de sus retribuciones se establece mediante la negociación colectiva o en el contrato de trabajo individual.

En el supuesto de que la normativa reguladora del programa de empleo con cargo al cual se contrató a los trabajadores establezca un marco regulador, remitiendo a un convenio colectivo concreto o estableciendo tablas salariales de forma específica será este régimen retributivo aplicable cuando así se estipule en el contrato de trabajo, en ausencia de todo ello, y de conformidad con el principio de igualdad entre el personal fijo y temporal deberá aplicarse el marco jurídico propio del personal fijo del Ayuntamiento lo que incluye las retribuciones y los incrementos aplicables entre las que figura el 1,5% adicional del RD- Ley 18/2022 pues se estableció con carácter retroactivo.

## **CONCLUSIÓN**

El personal laboral temporal contratado por el Ayuntamiento de \_\_\_\_\_ con cargo a programas o planes de empleo finalizados y justificados cuyos contratos se encontraban vigentes durante el año 2022 pero finalizaron antes del 19-10-2022, si la



**DIPUTACIÓN DE CÁCERES**  
SERVICIO DE ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO  
A ENTIDADES LOCALES

normativa reguladora del correspondiente programa o plan de empleo establece expresamente la remisión a un convenio colectivo a las retribuciones contenidas en el mismo serán de aplicación, pero en ausencia de esta estipulación en el contrato de trabajo de conformidad con el principio de igualdad entre el personal fijo y el temporal deberá aplicarse el marco jurídico propio del Ayuntamiento lo que incluye las retribuciones y sus incrementos de la LPGE y del 1,5% del DR Ley 2022.