



El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a la tabla salarial aplicable a los trabajadores municipales de la residencia geriátrica, al haber sido derogado el convenio colectivo por el juzgado.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ expone:

“Los trabajadores al servicio de la residencia geriátrica son trabajadores indefinidos del ayuntamiento, los cuales percibían unas retribuciones consensuadas por convenio colectivo, el cual ha sido derogado por el juzgado. Por ello, la duda que surge es qué tabla salarial se aplica a dichos trabajadores.

Y por otra parte, también surge la duda de si estas plazas las tenemos que estabilizar, según la Ley 20/2021?.”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: En relación con la primera cuestión planteada para determinar la normativa que resulta aplicable hay que partir 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) que 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.

Por su parte, 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.

Asimismo, 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.”



En consecuencia, 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.

Dado que el Ayuntamiento de _____ indica que se ha derogado el convenio aplicable por el Juzgado, habrá de estarse en materia de importe y estructura de las retribuciones de los trabajadores municipales, a lo estipulado en las cláusulas contractuales de cada contrato individual de trabajo, sin perjuicio de que se inicie el oportuno procedimiento de negociación colectiva para la firma de un nuevo convenio.

SEGUNDA: Respecto a la segunda cuestión planteada, el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público habilita para las entidades locales¹, una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, *“que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (es decir, desde el 31 de diciembre de 2017)”*.

Respecto de estas plazas se determina el desarrollo de un procedimiento de concurso-oposición, fijándose el desarrollo y forma de valoración de las distintas fases.

Excepcionalmente, la disposición adicional sexta se refiere a la convocatoria especial de estabilización de empleo temporal de larga duración (anteriores a 1 de enero de 2016), por el procedimiento de concurso.

En ambos casos, la ley se refiere a plazas de naturaleza estructural, que cuenten con dotación presupuestaria. Deben darse simultáneamente ambas condiciones, de manera que, según el artículo 2.5 de la Ley 20/2021, no podrá derivarse de estos procesos, en ningún caso, *“incremento de gasto ni de efectivos”*.

¹ La Ley habla de habilitar una tasa adicional para estabilización, lo cual supone que, en puridad, la estabilización no es en sí misma obligatoria para la Administración, que estabilizará o no, en función de su potestad de autoorganización legalmente reconocida a las Entidades Locales.



Por tanto, el Ayuntamiento de _____ habrá de examinar la situación de cada una de las plazas, a fin de verificar si se trata de plazas de contenido estructural y dotadas presupuestariamente, para poder determinar qué plazas, en su caso, han de ser objeto de convocatoria con arreglo a la citada Ley 20/2021.

En todo caso, no cumplirán estos requisitos ni las plazas carentes de dotación en el presupuesto del Ayuntamiento, ni aquellas que no tienen carácter estructural (por ejemplo, por ser financiadas con subvenciones de otras administraciones, respondiendo al desarrollo de funciones meramente temporales o coyunturales, que no son propias del Ayuntamiento y por tanto no se encuentran insertas en la estructura de la organización del Ayuntamiento, al no estar adscritas a actividades permanentes de la entidad).

Por otra parte, y hasta tanto los tribunales de justicia emitan criterios interpretativos que ofrezcan luz sobre determinados aspectos de la Ley 20/2021, entendemos de interés para el Ayuntamiento tener en cuenta las indicaciones contenidas en la *Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las Orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público*, de fecha uno de abril de 2022, que en su apartado 1.4. desgrana el concepto de plazas de naturaleza estructural, cuando dice:

“La tasa adicional que autoriza el artículo 2 y, por extensión, las disposiciones adicionales sexta y octava, incluirá las plazas de naturaleza estructural dotadas presupuestariamente.

Se entiende por plazas de naturaleza estructural aquellas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Administración de que se trate, incluyendo por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciada de la actividad ordinaria.



Con carácter general, estas plazas se corresponderán con aquéllas destinadas al ejercicio de competencias propias de la Administración correspondiente. No obstante, especialmente en relación con la Administración local, podrán existir plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias que tengan delegadas, a través del instrumento jurídico oportuno. En estos casos, corresponderá la estabilización a la Administración que efectivamente realice la actuación, con independencia de que la financiación corresponda a otra Administración pública.”

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan las siguientes,

CONCLUSIONES

PRIMERA: Si el convenio colectivo aplicable ha sido derogado por el Juzgado, en materia de importe y estructura de las retribuciones de los trabajadores municipales habrá de estarse a lo estipulado en las cláusulas contractuales de cada contrato individual de trabajo, sin perjuicio de que se inicie el oportuno procedimiento de negociación colectiva para la firma de un nuevo convenio.

SEGUNDA: Las plazas objeto de estabilización serán aquellas que cumplan con los requisitos que exige la Ley 20/2021, es decir, que sean plazas de naturaleza estructural, dotadas presupuestariamente, y que se encuentren o no dentro de las plantillas y RPT's y hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Plazas de naturaleza estructural son aquellas relativas a funciones recurrentes que se integran en la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Administración de que se trate, incluyendo por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciada de actividad ordinaria, no gozando de dicho carácter aquellas financiadas con subvenciones de otras administraciones, respondiendo al desarrollo de funciones meramente temporales o coyunturales, que no son propias del Ayuntamiento y por tanto, no se encuentran



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
SERVICIO DE ASISTENCIA Y ASESORAMIENTO
A ENTIDADES LOCALES

insertas en la estructura de la organización del mismo, al no estar adscritas a actividades permanentes de la entidad.