



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a la forma de proceder en relación con el abono de trienios de una empleada laboral municipal tras su estabilización.

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:

“Este Ayuntamiento ha procedido a la estabilización de una plaza de Gestor Cultural, derivadas de los procesos extraordinarios de estabilización previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tanto en la oferta de empleo aprobada como en las Bases de la Convocatoria, a dicha empleada se la adscribe al Grupo C2, ya que al examinar el contenido de cada puesto de trabajo y la documentación obrante en el Ayuntamiento, se entendió y así emitió informe la Secretaria Interventora, que en atención a la forma de acceso, los requisitos que se exigieron para el mismo, y las funciones desempeñadas, la trabajadora, tendría ese grupo profesional. Su grupo Profesional en la Seguridad Social, es el 6, desde que fue contratada por el Ayuntamiento.

En el Convenio Colectivo de personal laboral, se fijaba una Disposición Adicional 6º donde se fijaban para cada empleado laboral una categoría profesional a efectos de devengo de trienios, pero no figura la gestora cultural en ella, quizá porque su contrato es posterior a la aprobación del convenio y no se ha fijado con posterioridad la misma.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El problema surge, porque a dicha Trabajadora se le han reconocido dos trienios, no del grupo C2 sino del Grupo A2, y así han sido abonados en nómina hasta el mes de septiembre de 2023, aunque en la Resolución de reconocimiento del 2º Trienio no se especificaba el grupo, como en su nómina el importe del primero era del A2, en idéntica cuantía es como se ha abonado también el segundo (la correspondiente al A2).

La trabajadora, va a cumplir un tercer trienio en fechas próximas, se tiene claro, que éste se abonará como C2, que es la categoría profesional que tiene la trabajadora desde el 18/09/2023 en que ha adquirido la condición de personal laboral fijo de este Ayuntamiento, ahora bien, la duda surge respecto de los dos trienios reconocidos con anterioridad, el último en 2020, se le deben seguir abonando como A2, se le deben abonar como C2 y efectuar expediente de devolución por la diferencia de las cantidades percibidas como A2 en lugar de como C2, o son derechos adquiridos de la trabajadora y no procedería devolución alguna.

Se adjunta, contrato de trabajo inicial de la trabajadora, informe de secretaria emitido en el proceso de estabilización, resolución de 2020 de reconocimiento de trienio y Convenio de Personal laboral.

Problema similar surge con el encargado General, que en la oferta de empleo que se aprobó para estabilización se clasifica en C1, y no se ha podido efectuar el proceso de estabilización a día de hoy. El citado trabajador, una vez se convoque, no tiene la titulación para acceder al mismo, por lo que no podrá estabilizar. Igual que la anterior, viene cobrando sus trienios como C1, en base a la cláusula del Convenio indicada, pero según su contrato, su acceso se efectúa sin ningún nivel de estudios, aunque se le contrata como encargado, con un grupo de cotización de 4.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

_____, a la fecha de su firma electrónica.

EL ALCALDE,

FDO.: _____.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE AL MARGEN*

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: El régimen de retribuciones del personal laboral de las Administraciones Públicas no es el regulado con carácter básico por el RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, estableciendo en su artículo 27 que las mismas: “se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo”.

En cuanto a la prelación de fuentes del personal laboral común que regulan los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral, tanto si es pública, como privada, el artículo 3 del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -ET/15-, determina lo siguiente:

“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.”

Por otra parte, tampoco existe en el ámbito laboral común una estructura salarial predeterminada, y así, por ejemplo, en materia de antigüedad no existe como tal la obligatoriedad de su abono, limitándose a indicar el artículo 26.3 ET/15 que:

“3. 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.”

SEGUNDA: De la documentación remitida por el Ayuntamiento de _____ se desprende que la trabajadora municipal suscribe el pasado día 26 de enero de 2015, un contrato de obra y servicio determinado con la entidad local, en el que expresamente consta que el nivel formativo con el que se le contrata es el de “primera etapa de educación secundaria con título de Graduado Escolar o equivalente”, y por tanto, no se le contrata para desempeñar un puesto de técnico, cuya titulación requerida es la de Grado.

Por eso, en el informe de su vida laboral, el grupo de cotización que aparece es el 6, es decir, el correspondiente a los subalternos. Precisamente los grupos de cotización reflejan las categorías o grupos profesionales que corresponden a la persona trabajadora, de acuerdo con la actividad o puesto de trabajo que desempeña, atendiendo a criterios establecidos en el convenio de aplicación.



En consecuencia, no existe base jurídica que permita mantener que los trienios que corresponde abonar a la empleada sean los correspondientes al puesto de trabajo de técnico, dado que, como se ha indicado, es contratada con el nivel formativo de primera etapa de educación secundaria con título de Graduado Escolar.

En consonancia con ello, y dado que según se indica en la solicitud de informe existen resoluciones de Alcaldía reconociendo a la empleada el abono de trienios pertenecientes a una categoría profesional (técnico) que no se corresponde con la que ella realmente tiene y con la que fue contratada (personal subalterno) lo procedente, de conformidad con lo indicado en el artículo 106.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común, será instar procedimiento de revisión de actos nulos de conformidad con lo dispuesto en el citado artículo, según el cual:

“1. Las Administraciones Públicas, en cualquier momento, por iniciativa propia o a solicitud de interesado, y previo dictamen favorable del Consejo de Estado u órgano consultivo equivalente de la Comunidad Autónoma, si lo hubiere, declararán de oficio la nulidad de los actos administrativos que hayan puesto fin a la vía administrativa o que no hayan sido recurridos en plazo, en los supuestos previstos en el artículo 47.1.

De esta forma, siguiendo el contenido de dicho artículo 47.1 LPACAP:

1. Los actos de las Administraciones Públicas son nulos de pleno derecho en los casos siguientes:

(...)

f) Los actos expresos o presuntos contrarios al ordenamiento jurídico por los que se adquieren facultades o derechos cuando se carezca de los requisitos esenciales para su adquisición.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

En consecuencia, el Ayuntamiento de _____ habrá de instar la revisión de actos nulos que indica el artículo 106.1 LPACAP, solicitando con carácter previo el dictamen favorable de la Comisión Jurídica de Extremadura, a fin de poder declarar la nulidad de las resoluciones de Alcaldía por las que se reconocía a la empleada el abono de unos trienios que no le correspondían, al no tener los requisitos legales exigibles para ello.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

CONCLUSIÓN

PRIMERA Y ÚNICA: Dado que de conformidad con el ordenamiento jurídico, no resulta posible adquirir derechos cuando se carece de los requisitos esenciales para ello, y existiendo dos actos administrativos (resoluciones de Alcaldía) que resolvían abonar trienios que corresponderían a una persona que hubiese sido contratada como técnico, cuando sin embargo, realmente fue contratada como personal subalterno, procede instar procedimiento de revisión de actos nulos, según lo dispuesto en el artículo 106.1 LPACAP, solicitando previamente dictamen favorable de la Comisión Jurídica de Extremadura.