



DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de... solicita, mediante escrito de fecha 28 de Marzo pasado, y registro de entrada en Diputación el día 10 de abril siguiente, se emita Informe jurídico por parte de este Departamento, en relación con la oposición manifestada por una trabajadora de la Residencia Municipal de la Tercera Edad a la pretensión del Ayuntamiento de dejar sin efecto la percepción por ésta de un *“complemento personal”*, reconocido en su día a raíz del compromiso adquirido por aquélla – con motivo de su alojamiento en la propia Residencia –, de *“ayudar durante el día y la noche a las trabajadoras que estuvieran de turno, siempre y cuando ella se encontrara en la Residencia en esos momentos”*, una vez cumplida su jornada laboral.

Al desaparecer la situación que originó el reconocimiento del aludido *complemento personal*, tras la fijación por parte de la trabajadora de su residencia en otro domicilio ajeno a la propia Residencia, y cambiar, por tanto, las condiciones iniciales de su reconocimiento, el Ayuntamiento pretende ahora suprimir el referido complemento, oponiéndose a ello la citada trabajadora.

En definitiva, deseando el Sr. Alcalde conocer nuestra opinión al respecto, una vez analizado el supuesto de hecho, así como, la legislación que resulta de aplicación, se procede a emitir el siguiente,

## INFORME

### PRIMERO

Para el análisis de la cuestión sometida a nuestra consideración hay que partir, de acuerdo con los términos del propio escrito del Ayuntamiento que califican de *“trabajadora”* a la persona afectada por la cuestión objeto de consulta, del supuesto de que ésta es *personal laboral* y, por tanto, el régimen jurídico aplicable,



DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

conforme a lo dispuesto en el artículo 177 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante, TRRL), aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, “...será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral”, cuyo contenido es, obviamente, distinto al aplicable al personal funcionario.

Pues bien, en el ámbito laboral, la estructura del salario del personal contratado bajo dicho régimen jurídico, viene determinada, con carácter general, por los acuerdos o pactos alcanzados por las partes, a través de los respectivos contratos individuales o convenios colectivos que les resulten de aplicación<sup>1</sup>, con el límite, en todo caso, de la normativa básica establecida en las Leyes anuales de Presupuestos del Estado, sobre incrementos de gastos de personal.

No obstante, a pesar del distinto régimen jurídico aplicable al personal funcionario y laboral, en principio, no existe inconveniente alguno para la aplicación a estos últimos de los conceptos retributivos de los funcionarios; de hecho, si se observan con atención los componentes de la estructura salarial del personal laboral, que lleva a cabo el citado artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrá comprobarse como, a pesar las distintas denominaciones de los conceptos retributivos en uno y otro caso, su contenido no varía de forma sustancial. Ahora bien, una cosa es la equiparación de los conceptos retributivos en uno y otro caso, incluso, su cuantía, y otra muy distinta el procedimiento de fijación de los distintos conceptos, muy legalizado en el caso del personal funcionario y sometido a la

---

<sup>1</sup> Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

*Artículo 26. Del salario.*

.....  
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.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

libertad de pactos, en el caso del personal laboral, como se recoge en el siguiente texto del precepto legal citado: “...*complementos salariales...*, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten”.

En principio, por tanto, la cuestión planteada por el Ayuntamiento de... deberá resolverse en los términos pactados, bien a través del correspondiente convenio o, en ausencia de éste, en el propio contrato individual suscrito con la trabajadora, que, necesariamente, debiera hacer mención al *complemento personal* que, a título meramente individual y personalísimo, se reconoce a favor de la trabajadora, como consecuencia de su disponibilidad o dedicación especial a la Residencia fuera de su jornada habitual de trabajo. En todo caso, en ausencia de pactos sobre el carácter o naturaleza del complemento atribuido a ésta, consideramos de aplicación al caso lo dispuesto para los funcionarios en el artículo 156 del TRRL, respecto a que: “*El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos...*”. Por tanto, modificadas las condiciones de trabajo por decisión unilateral de la trabajadora, el cuestionado *complemento personal*, en nuestra opinión, podrá ser suprimido, en la medida en que su reconocimiento, además de estar ligado al cumplimiento de unos determinados objetivos, no crea derechos adquiridos.

No obstante, como quiera que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41<sup>2</sup> del Estatuto de los Trabajadores, cualquier modificación en el “*sistema de remuneración*” del trabajador supondría una modificación sustancial de las condiciones de trabajo – aun cuando éstas lo fueran como consecuencia de la libre voluntad de la trabajadora –, en nuestra opinión, una vez acreditado el nuevo alojamiento de la trabajadora fuera de la Residencia, la decisión en el sentido de

<sup>2</sup> **Artículo 41.** *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*

1. *La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:*

.....  
d) *Sistema de remuneración.*



DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

suprimir el indicado *complemento personal* debería ir acompañada obligatoriamente de la tramitación del correspondiente expediente, en el que, además de acreditar los hechos acaecidos y justificar la decisión a adoptar, deberá figurar necesariamente la notificación a la trabajadora y a sus representantes legales, si los hubiere, conforme a lo dispuesto en el artículo 41.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## SEGUNDO

En la medida en que, según el artículo 14.5<sup>3</sup> de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, es al Pleno de la Corporación a quien corresponde aprobar la dotación presupuestaria de todo el personal al servicio del Ayuntamiento, a través de la aprobación anual de su presupuesto, en nuestra opinión, la competencia para modificar la retribución inicialmente fijada para el personal laboral corresponderá también al Pleno. Así se deduce también de lo dispuesto en los artículos 22.2, letra i)<sup>4</sup> y 90.1<sup>5</sup> de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 126.1<sup>6</sup> del

---

<sup>3</sup> **Artículo 14. Dotaciones presupuestarias de personal.**

*5. Las plantillas y puestos de trabajo de todo el personal de la Administración Local se fijarán anualmente a través de su Presupuesto.*

<sup>4</sup> **Artículo 22.**

*2. Corresponden, en todo caso, al Pleno las siguientes atribuciones:*

*i) La aprobación de la plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual.*

<sup>5</sup> **Artículo 90. 1.** *Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual...*

<sup>6</sup> **Artículo 126. 1.** *Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril...*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**



**ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN**

Núm. R. E. L. 0245000

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.

Por tanto, instruido el oportuno expediente a que se ha hecho mención en el punto anterior, deberá elevarse al Pleno de la Corporación la decisión sobre el acuerdo a adoptar en relación con la supresión del *complemento personal* reconocido en su día a la mencionada trabajadora, como consecuencia de la modificación producida por su voluntad en las condiciones de prestación de su trabajo, pues, como venimos diciendo, aquélla no ostenta derecho alguno a seguir percibiendo de forma indefinida dicho complemento. Y ello, sin perjuicio de los concretos términos en que aparezca configurado el referido complemento en su contrato de trabajo, cuyo contenido desconocemos.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiendo que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no sufre en modo alguno a otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo a 11 de Abril de 2007