



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**



**ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN**

Núm. R. E. L. 0245000

El Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de..., solicita, mediante escrito de fecha 1 de julio de 2010 y registro de entrada en Diputación el día 6 del mismo mes, la emisión de un Informe, por parte de este Departamento de Asistencia a Municipios y Formación, sobre varios extremos que giran en torno a la aplicación del reciente Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, en virtud del cual se modifica la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.

En concreto, la primera autoridad municipal desea conocer el alcance de la aplicación de la norma citada sobre el personal laboral del Ayuntamiento que preside, conformado por tres Operarios de Servicios Múltiples cuyas retribuciones se encuentran asimiladas a las correspondientes al antiguo grupo E de funcionarios, y un Bibliotecario, también laboral fijo, que, igualmente, cuenta con una estructura retributiva similar a la de un funcionario, en este caso, del grupo C1.

Una vez analizado el contenido del escrito de petición, así como, la legislación que consideramos de aplicación, la cual se citará posteriormente, se procede a emitir el siguiente,

**INFORME**

**PRIMERO.-**

La configuración legal de la relación de empleo público supone, en nuestro ordenamiento jurídico, la coexistencia de personal funcionario y de contratados laborales en las diferentes Administraciones Públicas y, entre ellas, en las Entidades Locales, lo cual se traduce, a su vez, en la aplicación de distintas fuentes normativas según nos encontremos ante una u otra clase de personal.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

En este sentido, tanto los tres Operarios de servicios múltiples a que hace referencia el Sr. Alcalde en su escrito, como el Bibliotecario, tienen la consideración, a todos los efectos, de personal laboral, siéndoles de aplicación, además de los preceptos que así lo disponen del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>1</sup> (EBEP, en adelante), aprobado por Ley 7/2007, de 12 de abril; la normativa laboral en su conjunto<sup>2</sup> y, por lo que aquí nos atañe –durante el presente ejercicio- la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 (en adelante, LPGE 2010), cuyo artículo 22 incluye en su ámbito de aplicación el personal al servicio del Sector Público, mencionando expresamente, dentro de éste, en su número 1.c), las Corporaciones Locales. Precepto esta último que, como es sabido, habrá de aplicarse con las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

El artículo 11.1 del citado EBEP, define el personal laboral como aquél que, “en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas”, añadiendo en el artículo 27 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<sup>3</sup> del presente Estatuto”, precepto éste que remite,

---

<sup>1</sup> **Artículo 7 EBEP.** Normativa aplicable al personal laboral.

*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.*

<sup>2</sup> El artículo **177.2 del TRRL** señala que el régimen del personal laboral será el establecido, en su integridad, en las normas de Derecho Laboral.

<sup>3</sup> **Artículo 21 EBEP.** 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.*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**



**ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN**

Núm. R. E. L. 0245000

en cuanto a la determinación de la masa salarial del personal laboral, a la Ley de Presupuestos Generales del Estado que corresponda en cada año.

Queda patente, por tanto, en el último precepto transcrito, el sometimiento del personal laboral de todas las Administraciones Públicas, en lo referente a los límites máximos de la masa salarial que a ellos corresponde, a lo dispuesto al efecto en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico.

Es precisamente en relación con los límites máximos de dichas retribuciones con el que cobra importancia el reciente y tan comentado Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, cuyo artículo primero introduce importantes modificaciones en las disposiciones en materia de gastos de personal contenidas en la LPGE 2010, con el consabido objetivo de reducir el déficit público. A este respecto –además- cabe añadir que, según lo dispuesto en la Disposición Final Segunda del citado Real Decreto-Ley, lo establecido en su artículo 1, apartados Dos y Tres y en su Disposición Adicional Novena, tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13, 149.1.18 y 156.1 de la Constitución Española.

**SEGUNDO.-**

El artículo 22.Dos.4 de la LPGE 2010, en la redacción dada a éste por el antedicho Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo, establece lo siguiente (el subrayado es nuestro):

*“ La masa salarial del personal laboral del sector público definido en el apartado Uno de este artículo experimentará la reducción consecuencia de la aplicación a este personal, con efectos de 1 de junio de 2010, de una minoración del 5 % de las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos que integran la nómina y que les corresponda percibir según los convenios colectivos que resulten de aplicación, a excepción de lo que se refiere a la paga extraordinaria del mes de junio de 2010 a la que no se aplicará la reducción prevista en el presente apartado.*



DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

*En el supuesto en que a 1 de junio de 2010 no hubiera finalizado la negociación colectiva para aplicar el incremento retributivo establecido en el artículo 22. Dos.A. de esta Ley, la minoración del 5 % sobre los conceptos retributivos a que se refiere el párrafo anterior se aplicará sobre las actualizadas a 1 de enero de 2010 de acuerdo con los incrementos previstos en las correspondientes Leyes de presupuestos.*

*Sin perjuicio de la aplicación directa e individual en la nómina del mes de junio de 2010 de la reducción a que se refieren los párrafos anteriores, la distribución definitiva de la misma podrá alterarse en sus ámbitos correspondientes mediante la negociación colectiva sin que, en ningún caso, de ello pueda derivarse un incremento de la masa salarial como consecuencia de la aplicación de las medidas recogidas en los puntos anteriores.*

*La reducción establecida en el párrafo primero de este número 4 será de aplicación al personal laboral de alta dirección y al no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo.*

*No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, dicha reducción no será de aplicación al personal laboral cuyas retribuciones por jornada completa no alcancen 1,5 veces el salario mínimo interprofesional fijado por el Real Decreto 2030/2009, de 30 de diciembre <sup>4</sup>.*

Partiendo de lo expuesto en el punto PRIMERO del presente Informe, el artículo citado, como vemos, se aplica íntegramente, en este caso, a todo el personal laboral del Ayuntamiento (tanto a los tres operarios de servicios múltiples, como al bibliotecario), sea cual fuere la modalidad contractual que vincule a cada uno de los trabajadores con la Corporación y al margen de los pactos individuales o colectivos que, de acuerdo con la normativa vigente, les sea aplicable.

---

<sup>4</sup> El artículo 1 de este Real Decreto cuantifica el salario mínimo interprofesional en 21,11 euros/día o 633,30 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses. El 1,5 de ese importe se obtiene de la siguiente manera:  $633,30 \times 1,5 = 949,95 \text{ €}$ .



DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

Con respecto a los pactos individuales, el hecho de que los tres operarios de servicios múltiples tengan retribuciones asimiladas a las correspondientes a los funcionarios del Grupo E -de acuerdo con la clasificación profesional vigente antes de la entrada en vigor del EBEP-, no les hace pertenecer, ni de hecho ni de derecho, al citado grupo, y menos aún ostentar la condición de funcionario, para cuyo acceso el artículo 62.1<sup>5</sup> del EBEP fija el cumplimiento sucesivo, tras la superación del consabido proceso selectivo, de una serie de requisitos, previa configuración, con tal carácter, de las plazas en cuestión en la Plantilla, en el propio Presupuesto Municipal<sup>6</sup>, en la Relación de Puestos de Trabajo, en la Oferta de Empleo Público y en la convocatoria para cubrir las mismas; por lo que, reiteramos, la LPGE 2010, con las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 8/2010, les resulta de aplicación en su condición de personal laboral y en cuanto tal. Lo mismo cabe decir en relación con el bibliotecario, pese a que, como señala el Sr. Alcalde en su escrito, “*sea personal laboral fijo asimilable al grupo C1 y nivel CD 16*” y su estructura retributiva sea “*la misma de los funcionarios, cobrando además una cantidad por complemento específico*”.

En lo referente a los pactos colectivos, aún en el caso de que, al día de hoy, les resultara de aplicación a los tres operarios de servicios múltiples el Convenio Colectivo

---

<sup>5</sup> **Artículo 62 EBEP.** Adquisición de la condición de funcionario de carrera.

1. *La condición de funcionario de carrera se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:*

*a. Superación del proceso selectivo.*

*b. Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Diario Oficial correspondiente.*

*c. Acto de acatamiento de la Constitución y, en su caso, del Estatuto de Autonomía correspondiente y del resto del Ordenamiento Jurídico.*

*d. Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.*

<sup>6</sup> En la medida en que, como sabemos, las aplicaciones presupuestarias que recogen el crédito para hacer frente a las nóminas de los distintos trabajadores de la Entidad Municipal, son diferentes según la relación de servicio sea funcional o laboral.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

de la Construcción<sup>7</sup>, adhesión permitida en el sentido del artículo 92<sup>8</sup> del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; lo cierto es que al efecto de aplicar el Real Decreto-Ley 8/2010 y la Resolución de 25 de mayo de 2010, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en los términos de la Disposición Final Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se actualizan con efectos de 1 de junio de 2010 las cuantías de las retribuciones del personal a que se refieren los correspondientes artículos de la LPGE para dicho ejercicio; es indiferente la norma colectiva por la que se rija el personal laboral de una u otra Administración, puesto que el ámbito subjetivo de las normas citadas se extiende a todo el personal al servicio del sector público, en el que, como afirmábamos en el punto PRIMERO, se encuentran las Entidades Locales.

---

<sup>7</sup> Tal consideración se efectúa porque, pese a recogerse en las Bases de la Convocatoria para la cobertura de las tres plazas de Operario de Servicios Múltiples, publicadas en el B.O.P N.º 266 de fecha 18 de noviembre de 2005, que las retribuciones serían las equivalentes al nivel XI, fijadas en el Convenio Colectivo de la Construcción; en virtud de un acuerdo posterior, según afirma el Sr. Alcalde en su escrito, "...a partir de abril de 2007 comenzaron a cobrar trienios y sueldo base equivalentes al grupo E de funcionarios...".

<sup>8</sup> **Artículo 92 ET.** Adhesión y extensión.

1. *En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.*

2. *El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos producidos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.*

*La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.*

*Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley.*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**



**ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN**

Núm. R. E. L. 0245000

La única excepción que prevé el arriba transcrito artículo 22.Dos.4 de la LPGE 2010, y que, de acuerdo con las cuantías que consigna el Sr. Alcalde en su escrito, no sería de aplicación al caso que nos ocupa, se daría en el supuesto de que, partiendo de que nos encontramos ante contratados en régimen de derecho laboral, sus retribuciones por jornada completa no alcanzaran el 1,5 del salario mínimo interprofesional (SMI).

**TERCERO.-**

Dada la pluralidad de conceptos retributivos existentes en las nóminas de los trabajadores afectados, el Sr. Alcalde nos consulta sobre la forma concreta de aplicar la reducción prevista en el Real Decreto-Ley mencionado, que, como reiteradamente hemos afirmado, habrá de ser, a partir de la nómina devengada en el pasado mes de junio, del 5% de las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos que integran cada una de las nóminas de los contratados en régimen laboral de la Corporación Municipal, aplicándose, a mayor abundamiento, sobre cada uno de los conceptos brutos que configuran la estructura de las citadas nóminas, al margen de que se hubiera pactado, en su caso, un salario bruto o neto.

El cálculo a efectuar para llevar a cabo el cómputo de la bajada del 5% antedicho, ha de componerse de los siguientes pasos:

**1.-** Obtener el salario mensual correspondiente a cada uno de los trabajadores afectados durante los meses de enero a mayo de la presente anualidad. Si es el mismo, que es lo que ocurrirá en la gran mayoría de los casos, se tomará como referencia el del mes de mayo.

**2.-** Multiplicar el salario anterior por 0.95 a fin de obtener las retribuciones que le corresponden según el Real Decreto-Ley 8/2010.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**



**ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN**

Núm. R. E. L. 0245000

**3.-** Como ya se ha dicho, esta minoración solo se aplicaría a aquellos salarios que superen el 1.5 del SMI. En ningún caso la nómina resultante de aplicar la reducción del 5% podrá ser inferior al límite del 1.5 sobre el SMI<sup>9</sup>.

**4.-** Igualmente, debe reiterarse que la minoración del 5% habrá que hacerse sobre todos los complementos salariales que tenga el trabajador y que, teniendo carácter periódico y repetitivo, estén vinculados al puesto de trabajo.

**5.-** De acuerdo con el artículo 22.Dos.4 de la LPGE 2010 –antes transcrito- la reducción del 5% también se aplicará a la paga extra de diciembre (no debió aplicarse, en cambio, a la pasada del mes de junio). En el supuesto de que el Ayuntamiento cuente con trabajadores cuya paga extra se encuentre prorrateada, habrá de tenerse en cuenta que la nómina del mes junio hubo de reducirse en un 5%, salvo la prorrata de la paga extra, que debió mantenerse igual el referenciado mes, cosa que no ocurrirá con las nóminas de julio a diciembre, las cuales se minorarán un 5% en todos los conceptos incluyendo la prorrata de la paga extra, debiendo finalmente, destacarse que, en el caso de nóminas con paga extra prorrateada, tendrá que descontarse ésta para examinar si se supera el límite del 1,5 del SMI y para calcular la reducción de la nómina y de la propia paga extra.

**6.-** En el caso de que la Corporación contase con personal laboral a tiempo parcial, la minoración aludida se aplicará en la parte proporcional que le incumba, teniendo en cuenta que no se puede reducir por debajo del 1.5 del SMI correspondiente al tiempo de trabajo efectivo que desempeñe el empleado (el Real Decreto-Ley habla del 1,5 del SMI por jornada completa).

**7.-** Las cantidades previstas para horas extraordinarias deberán sufrir a partir del primer día de junio una reducción del 5% (valor/hora), al igual que los incentivos al rendimiento (de existir éstos y estar autorizados con ocasión del presupuesto del ejercicio).

**8.-** Con respecto a las cotizaciones a la Seguridad Social, la Disposición Adicional Séptima del Real Decreto-Ley 8/2010 establece que *“desde el 1 de junio al 31*

---

<sup>9</sup> Y es que, de lo contrario, se podría dar la paradoja de que una persona que, antes de la reducción del 5%, cobraba por encima del límite del 1,5 del SMI, al aplicarle la antedicha reducción, pasara a cobrar por debajo del mismo e incluso cobrase menos que otros trabajadores que están dentro de ese tramo.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**



**ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN**

Núm. R. E. L. 0245000

*de diciembre de 2010, la base de cotización por todas las contingencias de los empleados públicos encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social cuyas retribuciones sean objeto del ajuste previsto en este Real Decreto Ley, en tanto permanezca su relación laboral o de servicio, será coincidente con la habida en el mes de mayo de 2010, salvo que por razón de las retribuciones que percibieran pudiera corresponder una de mayor cuantía, en cuyo caso será ésta por la que se efectuará la cotización mensual". Se matiza que, a estos efectos, a la base de cotización del mes de mayo habrá que deducirles los importes correspondientes a conceptos retributivos cuyo devengo tenga una periodicidad superior a la mensual o que no tengan carácter periódico, habiéndose integrado en dicha base de forma completa, sin haber sido objeto de prorrateo.*

**9.-** En cuanto a las retenciones por el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, el Real Decreto-Ley no hace ninguna precisión, por lo que debemos entender que seguirá aplicándose con carácter general la normativa específica del impuesto, lo cual podrá dar lugar a la regularización de las retenciones a practicar sobre las nuevas retribuciones, una vez operada la reducción salarial.

**CUARTO.-**

Antes de finalizar debe hacerse referencia al destino que debe darse a las cantidades detraídas a todos los empleados del Ayuntamiento, tanto los laborales –a través de las fórmulas explicitadas- como los funcionarios.

Así, según el artículo 14 del Real Decreto-Ley 8/2010, se declaran recursos afectados los derivados de la aplicación de las medidas de reducción de costes de personal en los ejercicios 2010 y 2011, que se destinarán, con el orden de preferencia en el que están relacionados, a las siguientes finalidades:

- a) Remanente de Tesorería Negativo
- b) Disminuir el nivel de endeudamiento a largo plazo



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**



**ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN**

Núm. R. E. L. 0245000

- c) Financiación de inversiones
- d) Cuando no resulte de aplicación los apartados a) y b), los recursos no aplicados en el propio ejercicio a la financiación de inversiones, se destinarán en sucesivos ejercicios a las finalidades establecidas en los apartados a), b) y c), con el mismo orden de prelación, hasta su aplicación total.

A fin de poder llevar a cabo los mandatos recogidos en este precepto, deberán efectuarse una serie de actuaciones contables y presupuestarias que este Departamento de Asistencia a Municipios y Formación ha plasmado, a fin de facilitar la labor a los Ayuntamientos de la provincia, en una Circular publicada en la página web de esta Diputación ([www.diputoledo.es](http://www.diputoledo.es)), en el apartado correspondiente a las circulares dentro del espacio destinado a nuestro Departamento, pudiéndose acceder directamente al mencionado documento a través del siguiente enlace: [http://www.diputoledo.es/global/categoria.php?id\\_area=10&id\\_cat=120&f=120](http://www.diputoledo.es/global/categoria.php?id_area=10&id_cat=120&f=120).

Es todo cuanto tengo el deber de informar, advirtiéndole que las opiniones jurídicas recogidas en el presente Informe no pretenden, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de acuerdos. Motivo por el cual las apuntadas opiniones se someten a cualquier otra mejor fundada en Derecho.

Toledo, a 14 de julio de 2010