



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de, mediante escrito de fecha de 15 de enero de 2015, registrado de entrada en esta Diputación Provincial el día 19 de enero del mismo año, solicita a este Departamento de Asistencia Técnica a Municipios, informe jurídico en relación con distintos aspectos que afectan al régimen jurídico aplicable a funcionarios y personal laboral, considerando las distintas sensibilidades enfrentadas, que provocan la nada deseable escisión entre el personal al servicio del Ayuntamiento, concretando su consulta en los puntos que literalmente se transcriben a continuación:

«**PRIMERO.** Sistema de fuentes y régimen aplicable considerando que en el Ayuntamiento deno existe Convenio Colectivo. Así, leído el art 7 EBEP, según el cual "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", no queda claro si se aplica el EBEP para el caso de que no exista regulación en el ET o con carácter preferente, ni si dependiendo el asunto hay que recurrir a una normativa u otra.

SEGUNDO. *Se percibe del personal laboral malestar derivado de frases como "yo percibo muchas diferencias", o "para unas cosas soy funcionario y para otras no", y de todas ellas se lee entre líneas un sentir según el cual "los funcionarios tienen siempre derechos más favorables" ¿esto es así? ¿vacaciones?.*

TERCERO. *Vaya por delante que en este Ayuntamiento nunca se han puesto pegas para asistir al médico por necesidad de los trabajadores o de sus padres (en acompañamiento), o para disfrutar de los días de asuntos propios, se desea conocer si el personal laboral al servicio del Ayuntamiento tendría tales derechos como permisos retribuidos.*

CUARTO. *En este Ayuntamiento se ha aplicado el mismo régimen del EBEP para el permiso de lactancia de personal laboral y funcionaría pública. ¿Es correcto?*

QUINTO. *En este Ayuntamiento se pagaron en 2014 por sentencia judicial, 14 días correspondientes a la paga extra de 2012 considerando que no pudimos acudir al acto de conciliación ni explicar en el juzgado que pese a la inexistencia de Convenio*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

colectivo y distinta normativa de devengo de pagas extra para personal laboral y funcionario, de hecho, en este municipio se aplican las mismas normas y la extra de 2012 pagadera en el mes de junio quedó satisfecha para todo el personal en la misma fecha.

En este contexto y considerando los 44 días que se reconocen pagaderos en la Ley de presupuestos generales del Estado 36/14 se desea conocer su parecer sobre:

Si el personal laboral ya cobró en 2014 en virtud de sentencia judicial ¿le sería de nuevo aplicable?

Considerando que los funcionarios devengan la paga extra entre en 1 de diciembre y el 31 de mayo, y que el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio entró en vigor al día siguiente de su publicación el 14 de julio esto es, el 15 de julio, los 44 días referidos parece que se corresponden al mes de junio mas 14 días de julio hasta la entrada en vigor del Real Decreto Ley 20/2012. Surge la pregunta inevitable ¿porqué el personal laboral cobró 14 días y el personal funcionario 44 días?»

Así pues, a la vista de la anterior consulta, y una vez examinada la legislación que consideramos de aplicación al caso, y que después diremos, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO.- Ciertamente las cuestiones planteadas en el escrito de consulta, salvo la última de ellas, referida a la recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012, que es una cuestión puntual que tiene su propia regulación, (Disp. Adic. 12ª de Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015), suscitaron, con la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), dudas más que razonables en cuanto a la aplicación práctica del mismo a los distintos colectivos de personal que integran las distintas administraciones públicas, entre ellas la local, y sobre



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

todo en lo que afecta al personal laboral, lo que dio origen a que desde el propio Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (MINHAP), se dictasen diversas circulares, informes o instrucciones¹, al objeto de clarificar la aplicación del Capítulo V, del Título III, del EBEP, referido al derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones, a estos colectivos, que actualmente habrá que interpretar, como después señalaremos para los casos concretos que se plantean, a la luz de las posteriores modificaciones del EBEP, introducidas fundamentalmente por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, (RD-Ley 20/2012), norma de clara tendencia unificadora en materia de permisos y vacaciones de los empleados públicos en general.

En primer lugar analizaremos la regulación que con carácter general hace el EBEP de los empleados públicos, para posteriormente incidir en los asuntos concretos de permisos y vacaciones de estos empleados.

El Art. 2.1 del EBEP, establece que *"este Estatuto se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral, al servicio de las Administraciones Públicas"* incluidas en su ámbito de aplicación, entre las que se encuentra, como el mismo artículo especifica a continuación, *"las Administraciones de las Entidades Locales"*.

El Art. 3.1 del EBEP, nos aclara cual es el **régimen jurídico aplicable al personal funcionario**, al establecer que *"el personal funcionario de las Entidades Locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las Comunidades Autónomas, con respeto a la autonomía local."*

En cuanto a la legislación estatal, el Art. 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 abril, Reguladora de Bases del Régimen Local (LRBRL), en la redacción dada por la Ley

¹ - Criterios para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración Local. http://www.seap.minhap.es/dms/es/areas/funcion_publica/estatutobasico/criterios/parrafo/08/CRIAMDMONLOCAL.pdf

- Informe de la Secretaría General para la Administración Pública sobre la aplicación del art. 48 de la ley 7/2007, de 13 de abril, que aprueba el estatuto básico del empleado público al personal laboral al servicio de las administraciones públicas. http://cemical.diba.cat/es/boletin/ficheros/Boletin_3/Criterios_aplicacion_art48EBEP_personal_laboral.pdf

- Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. BOE n. 150 de 23/6/2007. <http://www.boe.es/boe/dias/2007/06/23/pdfs/A27178-27183.pdf>



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL), viene a reproducir prácticamente el Art. 3.1 del EBEP, al establecer que:

"Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149.1.18.ª de la Constitución."

En cuanto a la legislación de la Comunidad Autónoma, a que se refieren los artículos anteriores, está constituida por la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, (LEPCM), dictada en previsión de lo dispuesto en el Art. 6 del EBEP, que es de aplicación al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral y al personal eventual al servicio de las Administraciones de las entidades locales de Castilla-La Mancha, (Art. 2.1.b). Lógicamente, como norma de desarrollo no podrá contradecir lo establecido con carácter básico en el EBEP, y en el caso, poco improbable, de que esto ocurriera siempre prevalecería lo dispuesto en el aquel.

Podríamos decir entonces que en cuanto al **personal funcionario**, las fuentes del derecho serían las siguientes:

1º La legislación estatal que resulte de aplicación, (LBRL, EBEP, y demás legislación estatal en materia de función pública.)

2º Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, como norma de desarrollo del EBEP.

3º Las normas convencionales, (pactos, acuerdos etc.), negociados con los representantes de los trabajadores en todos aquellos temas o asuntos, que no siendo de carácter básico, admiten negociación de acuerdo con el EBEP y LEPCM, en base al principio de autonomía local.

En cuanto al **régimen jurídico del personal laboral** al servicio de las corporaciones locales, el 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, (TRRL), en su Art. 177.2, -plenamente vigente con el EBEP-, establece que su



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

régimen jurídico será en su integridad *"el establecido en las normas de derecho laboral"*, y con ello nos está remitiendo sin lugar a dudas al Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, (ET), que en su art. 3.1, nos indica que los derechos y deberes concernientes a la relación laboral se rigen:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por lo establecido en el contrato de trabajo.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Lo dispuesto en el referido Art. 3.1.a) del ET, debemos ponerlo en relación con lo establecido en el EBEP respecto al personal laboral de las distintas administraciones públicas, y como señala la propia Exposición de Motivos del EBEP, *"el Estatuto contiene, también las normas que configuran la relación laboral de empleo público, en virtud de la competencia que atribuye al Estado el artículo 149.1.7.º de la Constitución"*.

En ese sentido, ya hemos visto que conforme al Art. 2.1 del EBEP, éste se aplica también, *"en lo que proceda al personal laboral, al servicio de las Administraciones Públicas"* incluidas en su ámbito de aplicación.

Por su parte, el artículo 7 del EBEP establece 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"*.

En resumen, podemos decir que con la nueva regulación establecida en el EBEP, se plantea en cada caso concreto (Art. 7 EBEP) la supremacía del EBEP sobre la normativa del Art. 3.1 del ET analizada anteriormente, **salvo expresa disposición en contra**, pues el EBEP supone:

a) Norma de idéntico rango al ET, en cuanto dictada al amparo del art. 249.1.7.º de la Constitución Española de 1978, (Disposición Final Primera)

b) Es **«especial»** en cuanto está referido únicamente al personal laboral al servicio de las administraciones públicas (Art. 7).



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

c) Es posterior en el tiempo de su promulgación, el 12 de abril del 2007, con entrada en vigor el 13 de mayo salvo supuestos concretos. (Disposición Final Cuarta).

En suma, podríamos decir que el EBEP contiene aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio.²

SEGUNDO.- En cuanto a los supuestos concretos planteados en la consulta, respecto del **permiso por vacaciones**, el Art. 50 del EBEP, en la redacción dada por el Art. 8. Dos del RD-Ley 20/2012, dispone que *"los **funcionarios públicos** tendrán derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas **vacaciones** retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor."*

Por su parte, el Artículo 142 del 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, (TRRL), dispone que *"los **funcionarios de la Administración local** tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y **vacaciones** retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado."*

Desarrollado el EBEP por la LEPCM, resulta de aplicación a la Administración Local el Art. 108 de esta Ley que regula las vacaciones del personal funcionario, si bien este artículo está afectado por la Disposición derogatoria primera de la Ley 10/2012, de 20 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha para 2013 (Ley 10/2012), en cuanto *deroga y sin efecto los preceptos de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, que no se ajusten a lo previsto en el artículo 8 del Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o similar naturaleza."*

² **El personal laboral al servicio de la Administración Local (Breve Análisis)**

Gloria D'ANJOU ANDRÉS

Abogado laboralista

Esta doctrina forma parte del libro "Administración Local. Estudios en Homenaje a Ángel Ballesteros", edición nº 1, Editorial **El Consultor de los Ayuntamientos**, Madrid, Enero 2011.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

En consecuencia, a la luz de la legislación mencionada, debemos de concluir que el permiso de vacaciones retribuidas de los **funcionarios públicos de la Administración local**, será de **veintidós días laborables**, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor, de acuerdo con lo establecido en el citado Art. 108, si bien con carácter fijo, y no de mínimo, como se disponía en la redacción original, por mor de la disposición derogatoria de la Ley 10/2012, habiendo sido suprimidos también los días adicionales a los de libre disposición o similar naturaleza, *como los llamados canosos y los días adicionales por antigüedad*.

Respecto al permiso por **vacaciones del personal laboral**, el Art. 51 del EBEP establece que *"para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del **personal laboral** se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente."*

Con la publicación de esta disposición, surgieron dudas más que razonables en cuanto a si a las vacaciones del personal laboral al servicio de la Administración Pública se aplicaba el EBEP o el ET. Estas dudas fueron solventadas mediante la ya citada Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, que en su Apartado 7, referido a permisos y vacaciones (artículos 48-51), indica lo siguiente:

*"Se añaden los siguientes nuevos supuestos de **permisos, que son comunes para el personal funcionario y el personal laboral**:*

***b) Vacaciones** (artículos 50 y 51): Las vacaciones serán, como mínimo, durante cada año natural, de **veintidós días hábiles**, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fuera menor.*

Lógicamente, como ya hemos apuntado, este periodo mínimo de *veintidós días hábiles*, actualmente es de carácter fijo, en virtud del citado Art. 8. Dos del RD-ley 20/2012, de 13 de julio, habiendo sido suprimidos también, por el Art. 8. Tres de esta norma, los días adicionales a los de libre disposición o similar naturaleza, *como los llamados canosos y los días adicionales por antigüedad*.



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

TERCERO.- En cuanto al resto de los permisos contemplados en los Arts. 48 y 49 del EBEP, entre los que se encuentran, el permiso por un deber inexcusable de carácter público, (Art. 48. j) del EBEP); el permiso por asuntos particulares, (Art. 48. k) del EBEP), a los que alude el punto tercero de la consulta, y el permiso de lactancia del punto cuarto de la misma, (Art. 48. f) del EBEP), la mencionada Resolución de 21 de junio de 2007, en su citado apartado 7, al referirse a los ***permisos, que son comunes para el personal funcionario y el personal laboral***, contempla en su ***letra a)***, entre otros, los siguientes:

- Una hora de ausencia del trabajo por ***lactancia de un hijo menor de doce meses*** y la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (artículo 48.1.f).

- El ***tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes*** relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (artículo 48.1.j), entre los que se incluiría el acompañamiento al médico de hijos menores o discapacitados.

En este tema de conciliación puede tenerse en cuenta lo contemplado en la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas,³ por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, cuyo punto 8, se refiere a las medidas de conciliación de los empleados públicos sin distinción.

Para el resto de supuestos de deberes inexcusables no contemplados ni en el EBEP, ni en el citado apartado 7.a), (asistencia a juzgados, notarios, sufragio activo etc.), creemos debería aplicarse el Art. 37.3.d del ET, pues este contempla para el personal laboral otras consecuencias específicas para este permiso, como es el supuesto de que el tiempo por este permiso supere el 20% las horas laborables en un período de tres meses, o que se perciba indemnizaciones por el cumplimiento de ese deber.

- Por lo que respecta al ***permiso por asuntos particulares***, sería de aplicación el Art. 48. k) del EBEP, en base al carácter supletorio de éste en defecto de normas

³ http://municipios.diputoledo.es/base docu/baseleg/lg_estad/re20121228.per.htm



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

legales (el ET no lo contempla), o convencionales aplicables, (inexistencia de convenio colectivo).

Además, la citada Resolución de 28 de diciembre de 2012, en su punto 9, referido a vacaciones y permisos, contempla en su apartado 7, el derecho de los empleados públicos sin distinción, a disfrutar de este permiso por asuntos particulares, que para el año 2015, ha quedado fijado en cinco días, en la redacción dada al Art. 48. k), del EBEP, por la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, sin posibilidad de ser ampliado en días adicionales por antigüedad, en base a la tan referida limitación del Art. 8. Tres del RD-ley 20/2012, de 13 de julio.

Habría que tener en cuenta también, que el punto 9.8, de la citada Resolución de 28 de diciembre de 2012, dispone lo siguiente: *"así mismo los calendarios laborales incorporarán cada año natural, y como máximo, un día de permiso cuando alguna o algunas festividades laborales de ámbito nacional de carácter retribuido, no recuperable y no sustituible por las Comunidades Autónomas, coincidan con sábado en dicho año."*

Para el resto de los permisos que la Resolución de 21 de junio de 2007 no incluye en el citado apartado 7, la Instrucción conjunta de la Directora General de la Función Pública y la Directora General de Cooperación Local, que contiene los *Criterios para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración Local*, establece en el apartado 2.6 que, *"los permisos recogidos en el artículo 49 EBEP son de aplicación directa al personal funcionario y laboral, y los permisos establecidos en el artículo 48 lo serán, (al personal laboral, habría que entender), «en defecto de legislación aplicable». A tal efecto, se entenderá por legislación aplicable los acuerdos, convenios u otros instrumentos negociales."*

Desde luego, esta interpretación, aparte de que es la oficial que hace el propio MINHAP a través de sus resoluciones e instrucciones, creemos que es la que mejor encaja con el carácter homogeneizador e integrador, tanto del propio EBEP, como del RD-ley 20/2012, que se refiere en general a todos los empleados públicos, a la vez que es la que mejor nos garantiza la paz y convivencia social, tan necesaria para un desarrollo normal y eficiente de los servicios públicos.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

No obstante, dado que esta es una materia que ha ocasionado un debate intenso y profundo, no podemos dejar de aludir a la existencia de opiniones doctrinales⁴ y jurisprudenciales, aunque también es cierto que no son unánimes, que mantienen que, en principio el Art. 49 del EBEP, puede ser de aplicación a todos los empleados públicos, tanto funcionarios como laborales, ya que su título no distingue entre unos y otros empleados, pero el Art. 48 del mismo, solo es aplicable, como reza su título, a los funcionarios públicos, por lo que primero deberán ser atendidas las normas laborales que le son de inmediata aplicación, esto es el ET, y en caso de que éstas no contemplasen el supuesto estudiado, entonces se aplicarían las normas básicas del EBEP, tal y como dispone el Art. 7 del mismo. (STS de 19-05-2009, RJ\2009\4167, y STS 26-11-2010 (RJ\2011\1350), si bien esta última con un voto particular partidario de la tesis de aplicar el EBEP con carácter preferente en materia de vacaciones, permisos y licencias a todos los empleados públicos, tesis a la que, apartándose de lo dispuesto en las Sentencias del Tribunal Supremo mencionadas, se acoge la reciente Sentencia núm. 863/2014 de 22 mayo, del TSJ de las Islas Canarias, Las Palmas, (AS\2014\2441).

En cualquier caso, como quiera que el RD-ley 20/2012, en su Art. 8.Tres, no prohíbe los Acuerdos, Pactos y Convenios, sino que los mismos incluyan mejoras que superen lo establecido en dicha norma, respecto al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza, pensamos que la mejor solución de futuro, a fin de acabar con las dudas interpretativas, sería negociar con los representantes de los trabajadores el acuerdo o convenio que regule estas materias con carácter general para todos los empleados del Ayuntamiento, junto con las especificaciones oportunas, en caso de que fueran necesarias, para la prestación de algún servicio.

CUARTO.- En cuanto a la recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012, a que se refiere la Disposición adicional décima segunda, de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2015⁵,

⁴ **El Personal Laboral en el Estatuto Básico del Empleado Público. Régimen Jurídico y Lagunas.**

M^a del Carmen Pérez Sibón. Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sede en Sevilla). <http://www.cositsevilla.org/web/img/pdf/2010-05-21-ponencia-personal-lab-ebep.pdf>

⁵ **Décima segunda. Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012.**

Uno. Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 del personal del sector público.

1. Cada Administración Pública, en su ámbito, podrá aprobar el abono de cantidades en concepto de recuperación de los importes efectivamente dejados de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, correspondientes al mes de diciembre



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

se publicó en BOE núm. 2, de 02-01-2015, la Resolución de 29 de diciembre de 2014, conjunta de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Administraciones Públicas⁶, por la que se dictan instrucciones para la aplicación efectiva, en el ámbito del sector público estatal, de las previsiones de dicha disposición adicional décima segunda que, aunque referidas al ámbito de la Administración General del Estado, sus criterios interpretativos son de aplicación al resto de las Administraciones Públicas, tal y como indica posteriormente el documento conjunto de dichas Secretarías, de 15-01-2015, referido a las ***preguntas y respuestas relativas a la aplicación de la disposición adicional décima segunda de la ley 36/2014, de 26 de diciembre, de presupuestos generales del estado para 2015, en las diferentes administraciones públicas***,⁷ a cuya lectura íntegra nos remitimos para aclarar las dudas que puedan surgir en su cumplimiento de dicha Disposición adicional décima segunda, pero que en su Apartado I, referido a la aplicación de la medida en las distintas administraciones públicas, indica lo siguiente:

de 2012, por aplicación del [Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio](#), de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, con el alcance y límites establecidos en la presente disposición.

2. Las cantidades que podrán abonarse por este concepto, sobre el importe dejado de percibir por cada empleado en aplicación del artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2012, serán las equivalentes a la parte proporcional correspondiente a los primeros 44 días de la paga extraordinaria, paga adicional de complemento específico y pagas adicionales del mes de diciembre. En aquellos casos en los que no hubiera procedido el reconocimiento de la totalidad de la paga extraordinaria y adicional de diciembre de 2012, los primeros 44 días se reducirán proporcionalmente al cómputo de días que hubiera correspondido.

A los efectos previstos en el párrafo anterior, el cómputo de la parte de la paga extraordinaria y pagas adicionales que corresponde a los primeros 44 días, o cifra inferior, se realizará, en el caso del personal funcionario o estatutario, conforme a las normas de función pública aplicables en cada Administración, o, en el caso del personal laboral, a las normas laborales y convencionales, vigentes en el momento en que se dejaron de percibir dichas pagas.

Las cantidades que se reconozcan por este concepto al personal a que se refiere el apartado 5 del artículo 2 del Real Decreto-ley 20/2012, por no contemplarse en su régimen retributivo la percepción de pagas extraordinarias o por percibir más de dos al año, serán las equivalentes a un 24,04 por ciento del importe dejado de percibir por aplicación del mencionado precepto.

3. La aprobación por cada Administración Pública de las medidas previstas en este artículo estarán condicionadas al cumplimiento de los criterios y procedimientos establecidos en la [Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril](#), de Estabilidad Presupuestaria y Estabilidad Financiera.

4. Las cuantías satisfechas por aplicación de lo establecido en esta disposición minorarán el alcance de las previsiones contenidas en el apartado 4 del artículo 2 del [Real Decreto-ley 20/2012](#).

⁶ http://municipios.diputoledo.es/basedocu/baseleg/lg_estad/re20141229.per.htm

⁷ **Documento de preguntas y respuestas relativas a la aplicación de la disposición adicional décima segunda de la ley 36/2014, de 26 de diciembre, de presupuestos generales del estado para 2015, en las diferentes administraciones públicas.** http://www.magrama.gob.es/es/ministerio/servicios/informacion/paga_extra.aspx



DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

*"La Disposición Adicional Décima Segunda de la Ley 36/2014, de Presupuestos Generales del Estado para el 2015, que en su **apartado Uno tiene carácter básico**, establece que las distintas Administraciones Públicas **pueden acordar** el abono de cantidades en orden a la recuperación de la paga extraordinaria, paga adicional del complemento específico o pagas adicionales equivalentes del mes de diciembre de 2012, **con los límites y alcance previstos en dicha disposición**. Se establece por tanto la **posibilidad** del abono de los citados conceptos, de acuerdo con lo que establezca cada Administración. Respecto a los aspectos técnicos, pueden servir de referencia los criterios previstos para la Administración del Estado."*

De acuerdo con todo ello y con lo establecido en Apartado Uno de esta Disposición Adicional Décima Segunda de la Ley 36/2014, que es el que resulta de aplicación a la Administración Local, podemos extraer las siguientes condiciones o requisitos para el abono de la parte proporcional de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012:

a) **Es de carácter potestativo:** El precepto utiliza el término «*podrán abonarse*», es decir, se le otorga un carácter facultativo que no vinculante a esta decisión. Por lo tanto, cada Administración Local o Autonómica deberá decidir previamente si decide devolver la parte de la paga extraordinaria, pero si lo hace, la cantidad está legalmente limitada a 44 días, prohibiendo cualquier decisión administrativa de ampliar el importe de la devolución.

b) La aprobación por cada Administración Pública de las medidas previstas en este artículo estarán condicionadas al cumplimiento de los criterios y procedimientos establecidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Estabilidad Financiera.

En cuanto a la cuestión concreta planteada en el escrito de consulta, en el que se preguntan por qué el personal laboral cobró 14 días en virtud de una sentencia judicial y ahora el personal funcionario va a cobrar 44, en virtud de la Ley 36/2014, debemos decir que, aun desconociendo los argumentos jurídicos de aquella, puesto que no se acompaña, lo lógico y normal es pensar que, en ausencia de las alegaciones del Ayuntamiento, que dicen no pudieron formular al no poder asistir al acto de conciliación, el Juzgado de lo Social interpretara que la paga extraordinaria correspondiente al mes de diciembre de 2012 se devengó, para los interesados en dicho procedimiento, el 1 de



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

julio del mismo año, con lo cual solo les correspondía cobrar los 14 días, que median entre dicha fecha y la de 15 de julio de 2012, en que entró en vigor el Real Decreto-ley 20/2012.

Ahora, la Disposición adicional décima segunda de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, no alude a la fecha del devengo como fecha de referencia para el abono de la paga extra cuestionada, sino que simplemente fija un límite máximo de días (44), para todos los empleados públicos, que se reducirán proporcionalmente al cómputo de días que hubieran correspondido, por lo que en el caso concreto de los empleados que por sentencia judicial ya se les ha abonado 14 días, y sobre la base de las afirmaciones del Ayuntamiento de que se les aplican las mismas normas que a los funcionarios en cuanto al devengo de las pagas extras, ahora se les deberá abonar la diferencia, o sea 30 días, para lo cual se debería calcular el importe que les hubiera correspondido a los citados 44 días, o la parte proporcional correspondiente, y éste se minorará en lo que ya han percibido en virtud de la referida sentencia judicial. Para el cálculo de las cantidades correspondientes será conveniente tener en cuenta los criterios de la Resolución de 29 de diciembre de 2014, ya mencionada.

Ahora bien, lo dicho anteriormente será así, siempre y cuando se esté aplicando a todos los empleados las normas de devengo de las pagas extraordinarias fijadas para los funcionarios, que de acuerdo con el punto 2.6 de la Resolución de 25 de mayo de 2010⁸, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios, se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del funcionario en dichas fechas.

De haber aplicado erróneamente en el abono de las pagas extras de todos los empleados, incluidos los funcionarios, otros criterios distintos, como puede ser el considerarlas devengadas el 30 de junio, la de verano, y el 31 de diciembre, la de navidad, y haber abonado en consecuencia la parte correspondiente al mes de junio de 2012, en la paga extra de verano de ese año, ahora solo les correspondería cobrar, a los que no han percibido nada por la extra de diciembre de 2012, los 14 días, o la parte proporcional de los mismos, que median entre el día 1 y el 15 de julio de 2012, en que

⁸ http://municipios.diputoledo.es/base docu/baseleg/lg_estad/re20100525.per.htm



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000

entró en vigor el Real Decreto-ley 20/2012, y a los que ya han percibido 14 días, en función de la citada Sentencia, no les correspondería cobrar nada.

Lógicamente, tampoco les correspondería cobrar nada ahora a los empleados que cobraron íntegra la paga extra de diciembre de 2012, por no serles de aplicación la supresión de dicha paga, en función del importe de sus retribuciones, de acuerdo con el Art. 2.6 del RD-Ley 20/2012.

CONCLUSIONES: Las que se derivan de las anteriores consideraciones.

Es cuanto tengo el honor de informar, a los simples efectos de que se conozca la opinión jurídica de este Departamento, que someto a otra en derecho mejor fundada, no supliendo en ningún caso a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los oportunos acuerdos.

Toledo, 12 de febrero de 2015