



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



La Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de..., solicita, mediante escrito de fecha 24 de marzo de 2010 y registro de entrada en Diputación el día 26 de marzo, la emisión de un Informe por parte de este Departamento de Asistencia a Municipios y Formación, sobre la idoneidad o no de las retribuciones abonadas a determinados trabajadores contratados por el Ayuntamiento, en el ámbito de distintos programas de empleo, los cuales, estando en situación de baja por enfermedad, recibieron el importe íntegro de sus nóminas. Así mismo, la primera autoridad municipal desea saber si, en el caso de no ser correcto el pago del monto total de las nóminas, podría subsanarse dicha anomalía requiriendo a los trabajadores para que devuelvan lo abonado en exceso.

Con dicha finalidad, junto con el escrito de petición de Informe, se nos remiten también sendas copias, tanto del Acuerdo Marco como del Convenio Colectivo aplicables a los distintos empleados municipales, así como copia de algunas de las nóminas y contratos laborales de los trabajadores afectados.

Pues bien, una vez analizado el contenido del escrito de petición y la prolija documentación remitida, así como la legislación que consideramos de aplicación al caso, y que citaremos posteriormente, se procede a emitir el siguiente,

INFORME

PRIMERO

Es preciso comenzar recordando que, de acuerdo con los artículos 89 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL) y 8 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, en lo sucesivo), el personal al servicio de las Entidades Locales está integrado, además de por funcionarios de carrera y el personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial, por los contratados en régimen de derecho laboral.

A la vista de la consulta efectuada por la primera autoridad municipal del Excmo. Ayuntamiento de..., nos centraremos en estos últimos, con respecto a los cuales, el Real



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

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 adelante), dispone, en su artículo 177.2, que el régimen jurídico de las relaciones laborales será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral¹, lo cual supone una remisión, por entero, al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, ET), del que hay que destacar su artículo 3², por cuanto establece las fuentes normativas de la relación laboral, a las que habremos de acudir para resolver las cuestiones que surjan en el ámbito de los contratados en régimen de derecho laboral.

Por su parte, el artículo 11 del EBEP señala que el personal laboral es 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. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

¹ En el mismo sentido, el Artículo 7 del EBEP especifica 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"*.

² Artículo 3. Fuentes de la relación laboral.

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.

2. Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán con sujeción estricta al principio de jerarquía normativa. Las disposiciones reglamentarias desarrollarán los preceptos que establecen las normas de rango superior, pero no podrán establecer condiciones de trabajo distintas a las establecidas por las leyes a desarrollar.

3. Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables.

4. Los usos y costumbres sólo se aplicarán en defecto de disposiciones legales, convencionales o contractuales, a no ser que cuenten con una recepción o remisión expresa.

5. Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

De acuerdo con los preceptos citados, los trabajadores que nos ocupan tienen suscritos, con el Ayuntamiento, diversas modalidades de contratos temporales (fundamentalmente de duración determinada, de obra o servicio y de interinidad³), celebrados bien para prestar el llamado "*Servicio de Ayuda a Domicilio*" (servicio cuya prestación, en principio y como sabemos, se encuentra subvencionado por la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha) o como consecuencia de la puesta en marcha, por parte del Ayuntamiento, de acciones de empleo cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y por el correspondiente Programa Operativo Regional o Programa Operativo Pluri regional. Como señala la propia Alcaldesa-Presidenta en su escrito de petición, tales empleados pertenecen a categorías laborales que "no entran en el Convenio Colectivo".

En efecto, el artículo 1.1 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de..., vigente en la actualidad, excluye de su aplicación, de manera expresa, al "*personal que presta sus servicios a través del Plan Integrado de Empleo Regional (actual Acción Local y Autonómica para el Empleo en Castilla - La Mancha), el personal que presta el servicio de Ayuda a Domicilio con cargo a la subvención concedida por la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha así como cualquier otro personal cuyos haberes puedan resultar financiados por otras Administraciones Públicas*".

SEGUNDO

Por tanto, si partimos de la inexistencia de pactos individuales o colectivos que pudieran resultar de aplicación a las personas contratadas, habrá que acudir a otras

³ De los artículos 11.1 del EBEP y 177 del TRRL y la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 896/1991, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración Local, se deriva la existencia de una serie de modalidades de personal laboral, a saber: fijo de plantilla (jornada completa, parcial o discontinua), interino (para puesto de trabajo vacante), temporal (duración determinada, formativos, obra o servicio) y, finalmente, otros supuestos, como la posibilidad de estar sujetos a relaciones laborales contractuales de carácter especial (Alta Dirección en organismos autónomos, órganos especiales de gestión de servicios económicos, INEM, internos en establecimientos penitenciarios, etc.).



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



fuentes normativas -a ellas nos referíamos en el epígrafe anterior- para tratar de dar respuesta a la cuestión planteada.

Las circunstancias de hecho que motivan la consulta, en su primera parte, al menos, se ciñen al hecho de que, en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común, el Ayuntamiento de... completaba las prestaciones por dichas contingencias hasta abonar el 100 % de las retribuciones desde el primer día del hecho causante; es decir, establecía una mejora en las condiciones retributivas de los referidos trabajadores, sin que éstos, en principio, tuvieran derecho a ello, ni en virtud del Convenio Colectivo del Personal Laboral de la entidad municipal, ni, como veremos, por la normativa general.

Son las citadas contingencias las que determinan la Incapacidad Temporal (IT) que, de acuerdo con el artículo 128 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (en adelante, TRLGSS), se define como aquella situación en la que se encuentra un trabajador que está temporalmente incapacitado para trabajar y que requiere asistencia sanitaria.

Precisamente, durante la situación de incapacidad temporal, de acuerdo con el artículo 45⁴ del ET, la relación laboral permanece en suspenso, con la consecuencia de quedar exonerados el trabajador y el empresario (Ayuntamiento en este caso) de sus obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, percibiendo el trabajador en tal situación una prestación de la Seguridad Social que compensa el salario dejado de percibir⁵, incluso en la parte prorrateada correspondiente a las gratificaciones

⁴ Artículo 45 ET. Causas y efectos de la suspensión.

1. *El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:*

(...)

c. *Incapacidad temporal de los trabajadores.*

⁵ En este sentido, el artículo 129 TRLGSS, señala: La prestación económica en las diversas situaciones constitutivas de incapacidad laboral transitoria consistirá en un subsidio equivalente a un tanto por ciento sobre la base reguladora, que se fijará y se hará efectivo en los términos establecidos en esta Ley y en los Reglamentos generales para su desarrollo.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

extraordinarias⁶, pues, tal y como señala el artículo 109 del TRLGSS, éstas se incluyen en la base de cotización⁷ y, en consecuencia, ya inciden en la base reguladora de la prestación y su cuantía^{8 9}.

De acuerdo con lo expuesto y dando respuesta, por tanto, a la primera cuestión planteada por la Alcaldesa–Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de..., ha de afirmarse que no resulta procedente el complemento aplicado a las prestaciones de la Seguridad Social por el que se alcanzó el 100% del salario real de los trabajadores afectados.

Así, si la contingencia que ocasionó la IT es enfermedad común o accidente no laboral, mientras dure la situación de IT la base de cotización aplicable es la correspondiente al mes anterior al de la fecha de la incapacidad, sin que ésta pueda ser inferior a la base mínima vigente.

Si, por su parte, la contingencia es debida a accidente o enfermedad laboral, para hallar la base de cotización se aplica lo establecido para el cálculo de la misma base cuando se trata de contingencias comunes. No obstante, a fin de determinar la cotización que por el concepto de horas extraordinarias corresponde efectuar, se ha de tener en cuenta el promedio de las efectivamente realizadas y cotizadas durante el año inmediatamente anterior a la fecha de iniciación de dicha situación. En este caso se

⁶ Tal apunte se hace al haberse observado, entre la documentación remitida para la confección del presente Informe que, a algunos trabajadores, se les prorratea la paga extraordinaria. Es el caso, en concreto, del Monitor Deportivo, de la Profesora de Adultos, la Ludotecaria, la Auxiliar del C.A.I., el Alumno-Trabajador del Taller de Especialización Profesional y el Oficial con flexibilidad.

⁷ De manera sencilla puede definirse la base de cotización (en el Régimen General de la Seguridad Social) como la cuantía establecida por la ley según los regímenes y la categoría profesional, en función de la cual se calcula la cotización a la Seguridad Social, aplicando sobre ella el correspondiente tipo de cotización.

⁸ A modo de ejemplo, imaginemos que estamos ante una paga de devengo anual. En este caso, si el trabajador permanece en situación de IT durante un mes y el resto está en activo, habrá devengado 11/12 de la paga extraordinaria. Ésta es la regla general.

⁹ Cabe estimar, por tanto, según establece la STSJ de la Comunidad de Madrid Núm. 257/2006 que, *“salvo que por pacto individual o colectivo se establezca lo contrario, el importe de las gratificaciones extraordinarias ha de aminorarse en proporción al período de tiempo en que el trabajador haya permanecido en situación de incapacidad temporal, pues durante la misma ya percibe la correspondiente prestación económica a cargo de la Entidad Gestora, en la que, como queda dicho, ya va incluida la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias”*.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, según la redacción dada, para el año pasado, por la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado y, para este año, por la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010¹⁰.

Con respecto a la cuantía de la prestación económica en caso de IT, en el supuesto de enfermedad común y accidente no laboral, y de acuerdo con los artículos 129 del TRLGSS, 2 del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre y 13 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio, puede decirse que, en líneas generales, ésta será, durante el período comprendido entre el cuarto día y el vigésimo, ambos inclusive, de permanencia en la situación de IT, el 60% de la base diaria de cotización que el trabajador tuviera en el mes anterior a la fecha de la baja -contado a partir del día de esa baja- y, desde el vigésimo primer día, el 75% de la misma base diaria de cotización¹¹.

El abono de dicho subsidio desde el cuarto día hasta el décimo quinto día lo realiza directamente el Ayuntamiento (empresario), pero a partir del décimo sexto día corre a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, según corresponda.

Para el supuesto de accidente de trabajo y enfermedad profesional¹², la cuantía del subsidio es del 75% de la base reguladora correspondiente a partir del día siguiente al de la baja en el trabajo, siendo el sujeto responsable del pago del subsidio, al igual

¹⁰ Todo ello conforme a lo estipulado en el artículo 124.3 del TRLGSS, Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros derechos a la Seguridad Social, en el artículo 68 del Real Decreto 1426/1997, de 15 de septiembre y, finalmente, en el artículo 6 de la Orden TAS/76/2008, de 22 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.

¹¹ Como sabemos, los tres primeros días no están cubiertos por el sistema.

¹² Artículos 108, 109 y 116 del TRLGSS y artículo 11 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



que en el caso anterior, el INSS o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, según corresponda¹³.

TERCERO

Sobre la base de que, de acuerdo con lo expuesto, se ha producido un abono indebido de retribuciones, la segunda cuestión planteada por la Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de... versa sobre las actuaciones que han de llevarse a cabo para subsanar, en la medida de lo posible, el error cometido.

En este sentido, la entidad municipal deberá tramitar un expediente de reintegro de pagos que, notificado al trabajador, permita recuperar las cuantías indebidamente abonadas, expediente que ha de efectuarse sobre la base de considerar que se ha producido un error cuya comisión ha conllevado el abono de cuantías equivocadas a determinados trabajadores¹⁴.

El procedimiento para efectuar el reintegro de pagos indebidos a que estamos haciendo referencia, no se encuentra regulado en las normas que, para la Administración Local, regulan, grosso modo, su vertiente económica y financiera. En concreto, ni en el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, ni en el Real Decreto 500/1990, de 20 de abril¹⁵ encontramos precepto alguno que concrete, de manera expresa, la tramitación a seguir. Pese a ello, el artículo 77 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (LGP, en adelante), señala, entre otras cosas, lo siguiente:

¹³ Dependerá de si el Ayuntamiento tiene contratada la cobertura y prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de su personal con una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

¹⁴ A este respecto cabe recordar la dicción literal del artículo 105.2 de la LRJPAC, que señala: “Las Administraciones públicas podrán (...) rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos”

¹⁵ El TRLRHL sólo contempla y regula el reintegro de pagos indebidos desde el punto de vista contable y presupuestario -en cuanto susceptible de generar créditos- en su artículo 181, letra “e”, y, de la misma manera, el Real Decreto 500/1990, en su artículo 43.1, letra “e”. En cualquier caso, en el apartado SEXTO del presente Informe se abordará el reintegro de pagos desde este enfoque presupuestario y contable, de la mano de los dos textos normativos citados.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

« 1. A los efectos de esta ley se entiende por pago indebido el que se realiza por error material, aritmético o de hecho, en favor de persona en quien no concurra derecho alguno de cobro frente a la Administración con respecto a dicho pago o en cuantía que excede de la consignada en el acto o documento que reconoció el derecho del acreedor.

2. El perceptor de un pago indebido total o parcial queda obligado a su restitución. El órgano que haya cometido el error que originó el pago indebido dispondrá de inmediato, de oficio, la restitución de las cantidades indebidamente pagadas conforme a los procedimientos reglamentariamente establecidos y, en defecto de procedimiento específico, con arreglo al que establezca el Ministro de Economía y Hacienda, o el de Trabajo y Asuntos Sociales en el ámbito de la Seguridad Social ».

En desarrollo de este precepto, la Orden Ministerial EHA/4077/2005, de 26 de diciembre, de reintegro de pagos indebidos, regula, en el ámbito de la Administración del Estado, el procedimiento para reclamar estos pagos indebidos, señalando, entre otros extremos que pueden resultar ilustrativos para el supuesto que nos ocupa, que será competente para la declaración del pago indebido y de la consecuente obligación de restitución tanto de la cantidad indebidamente percibida como de los intereses devengados, conforme a lo que establece el artículo 77.4 de la LGP, el órgano administrativo que dictó el acto que contenga el error material, aritmético o de hecho que motivó que dicho pago fuera indebido.

CUARTO.-

Un aspecto relevante a tener en cuenta es el plazo de prescripción. El artículo 59 del ET, señala: *"Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación. A estos efectos, se considerará terminado el contrato:*

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita".



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

Por tanto, considerando que en la normativa vigente no se prevé un plazo especial de prescripción para las reclamaciones de cantidad, resulta de aplicación el plazo de prescripción de un año recogido en el antedicho artículo 59 del ET, criterio que, además, es ampliamente reconocido por nuestra jurisprudencia¹⁶.

Pero hay aún otros aspectos que merecen especial atención. El primero de ellos es la posibilidad de acordar, previa petición de los trabajadores afectados (sería posible que ésta se produjera, al menos por parte de aquellos empleados que no mantengan relación laboral alguna con el Ayuntamiento), el fraccionamiento del pago cuando se tramite el expediente de reintegro del mismo. En este sentido, la normativa estatal prevé tal fraccionamiento para deudas de naturaleza pública, tanto tributarias como no tributarias, y deudas de naturaleza privada, habilitando expresamente los artículos 13 (ingresos de derecho público) y 19 (ingresos de derecho privado) de la LGP, el aplazamiento o fraccionamiento de las mismas, encontrándose también regulada esta institución en los artículos 44 y siguientes del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación (en adelante, RGR).

Otro aspecto a destacar es la posibilidad de que, por parte del Ayuntamiento, en el caso de que los trabajadores afectados continúen prestando sus servicios en la Corporación Municipal, pueda acudir a la compensación¹⁷ como forma de reintegro de los pagos indebidamente efectuados, lo cual exigirá, ineludiblemente, un acto administrativo firme, recaído en el seno de un procedimiento con audiencia de los interesados, que reconozca y liquide los créditos correspondientes.

En este sentido, es claro que, cuando hay créditos y deudas concurrentes, procede la compensación de oficio, figura ésta prevista, para el ámbito civil, en los

¹⁶ Pueden verse, entre otras, la STS de 10 de diciembre de 1992 y la STSJ de la Comunidad de Madrid de fecha 30 de octubre de 2007.

¹⁷ Recordemos que el artículo 32 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, señala, con respecto a las formas de extinción de las deudas, que éstas “podrán extinguirse por pago, prescripción, compensación, deducción sobre transferencias, condonación, por los medios previstos en la normativa aduanera y por los demás medios previstos en las leyes”.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



artículos 1195 y 1196 del Código Civil¹⁸ y, en el ámbito de la Administración Tributaria, en los artículos 58 y siguientes del RGR.

Ahora bien, ha de apuntarse que, tratándose de salarios, aunque finalmente se realice una compensación de oficio -al menos con los trabajadores afectados que aún presten sus servicios en el Excmo. Ayuntamiento de...- deben respetarse los límites establecidos en el artículo 607¹⁹ de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, ya que, si esta Ley declara inembargables determinados bienes, y, entre ellos, ciertos porcentajes de los salarios, debe considerarse que por vía de compensación de oficio no pueden ignorarse esos límites, y ello porque si en una actuación administrativa

¹⁸ Ha de recordarse, en este punto, el contenido de los números 1 y 3 del artículo 4 del Código Civil:

1. *Procederá la aplicación analógica de las normas cuando éstas no contemplen un supuesto específico, pero regulen otro semejante entre los que se aprecie identidad de razón.*
- (...)
3. *Las disposiciones de este Código se aplicarán como supletorias en las materias regidas por otras Leyes.*

¹⁹ **Artículo 607 LEC.** Embargo de sueldos y pensiones.

1. *Es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional.*
2. *Los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional se embargarán conforme a esta escala:*

- 1.- *Para la primera cuantía adicional hasta la que suponga el importe del doble del salario mínimo Interprofesional, el 30%.*
- 2.- *Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo interprofesional, el 50 %.*
- 3.- *Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo interprofesional, el 60 %.*
- 4.- *Para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo interprofesional, el 75 %*
- 5.- *Para cualquier cantidad que exceda de la anterior cuantía, el 90%*

3. *Si el ejecutado es beneficiario de más de una percepción, se acumularán todas ellas para deducir una sola vez la parte inembargable. Igualmente serán acumulables los salarios, sueldos y pensiones, retribuciones o equivalentes de los cónyuges cuando el régimen económico que les rija no sea el de separación de bienes y rentas de toda clase, circunstancia que habrán de acreditar al tribunal.*

4. *En atención a las cargas familiares del ejecutado, el tribunal podrá aplicar una rebaja de entre un 10 a un 15 % en los porcentajes establecidos en los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 2 del presente artículo.*

5. *Si los salarios, sueldos, pensiones o retribuciones estuvieron gravados con descuentos permanentes o transitorios de carácter público, en razón de la legislación fiscal, tributaria o de Seguridad Social, la cantidad líquida que percibiera el ejecutado, deducidos éstos, será la que sirva de tipo para regular el embargo.*

6. *Los anteriores apartados de este artículo serán de aplicación a los ingresos procedentes de actividades profesionales y mercantiles autónomas*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

mucho más exorbitante, como es la traba o embargo, no se admite que sean embargables determinados porcentajes del salario, con mayor razón tales límites deben respetarse en la compensación de oficio, sobre todo cuando está garantizado el cobro de las deudas, al ser trabajadores del Ayuntamiento los que percibirán mensualmente su salario²⁰.

Un último extremo a tener en cuenta por el Excmo. Ayuntamiento de..., es la posibilidad –que simplemente apuntamos- de que la equivocación en cuanto al complemento efectuado a las prestaciones de la Seguridad Social de los trabajadores afectados, haya conllevado también algunos errores en las cuantías consignadas en los boletines de cotización (modelos TC1 y TC2) de la Seguridad Social, en tanto que a través de estos modelos se lleva a cabo la liquidación e ingreso de las cuotas al régimen general de la Seguridad Social, y en ellos se reflejan, entre otros conceptos de cotización, las cuotas correspondientes a la empresa y a los trabajadores, la cotización por las diferentes contingencias y las cuotas por IT.

QUINTO.-

La aplicación práctica de los razonamientos teóricos hasta ahora expuestos supone que el procedimiento para llevar a cabo el reintegro del pago, sea, en concreto, el siguiente:

A. Incoado el procedimiento de oficio, instruido éste y antes de redactar la propuesta de resolución, se deberá poner de manifiesto al interesado en trámite de audiencia comunicándole que dispone de un plazo no inferior a diez ni superior a quince días²¹ para que, en caso de disconformidad y en virtud de lo dispuesto en el artículo 84 de la LRJPAC, presente las alegaciones y justificaciones que estime pertinentes.

²⁰ La Agencia Estatal de la Administración Tributaria ofrece, en su página web, una utilidad para efectuar el cálculo de la cantidad embargable de sueldo. A ella se puede acceder, de manera directa, en la siguiente dirección: <https://www5.aeat.es/es13/d/srems01h.htm>.

²¹ No está de más recordar aquí el contenido del artículo 48.1 de la LRJPAC, que señala, como sabemos, que “*Siempre que por Ley o normativa comunitaria europea no se exprese otra cosa, cuando los*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**

ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000



B. La competencia para resolver le corresponde a la Alcaldesa-Presidenta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.1.f)²² de la LRBRL. En la Resolución ha de reconocerse, al amparo de los razonamientos expuestos en los párrafos anteriores, la obligación del Excmo. Ayuntamiento de... de exigir el reintegro del pago, y, asimismo, ordenarse al tercero que lo ha recibido de manera indebida, que proceda a su abono.

SEXTO.-

Antes de terminar el presente Informe –y tal como se adelantara en páginas anteriores- ha de comentarse, brevemente, la perspectiva presupuestaria y contable de la cuestión cuya respuesta nos ha ocupado a lo largo de estas páginas. En este sentido, habrá de diferenciarse si el reintegro del pago efectuado en su día por el Ayuntamiento a los trabajadores afectados, se produce en el mismo año en el que se llevó a efecto el pago indebido o al año siguiente.

Así, si se produce en el mismo ejercicio corriente presupuestario²³ el reconocimiento de la obligación, el pago material y el reintegro, esta operación repone crédito en la cuantía que corresponda a la partida presupuestaria; pero si el reintegro se

plazos se señalen por días, se entiende que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los domingos y los declarados festivos”.

²² Artículo 21 LRBRL.

1.- El Alcalde es el Presidente de la Corporación y ostenta las siguientes atribuciones:

(...)

f. El desarrollo de la gestión económica de acuerdo con el Presupuesto aprobado, disponer gastos dentro de los límites de su competencia, concertar operaciones de crédito, con exclusión de las contempladas en el artículo 158.5 de la Ley 39/1998, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales, siempre que aquéllas estén previstas en el Presupuesto y su importe acumulado dentro de cada ejercicio económico no supere el 10 % de sus recursos ordinarios, salvo las de tesorería que le corresponderán cuando el importe acumulado de las operaciones vivas en cada momento no supere el 15 % de los ingresos corrientes liquidados en el ejercicio anterior, ordenar pagos y rendir cuentas; todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Reguladora de las Haciendas.

²³ En efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 77.1 del Real Decreto 500/1990, tienen la consideración de reintegros de presupuesto corriente, aquellos en los que el reconocimiento de la obligación, el pago material y el reintegro se produzcan en el mismo ejercicio presupuestario.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL
DE
TOLEDO**



ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y FORMACIÓN

Núm. R. E. L. 0245000

produce en otro ejercicio posterior, éste se considera un ingreso y por tal concepto se aplicará al Presupuesto de Ingresos reconociéndose el derecho correspondiente²⁴.

Finalmente, la Orden EHA/4041/2004, de 23 de noviembre, por la que se aprueba la Instrucción del Modelo Normal de Contabilidad Local²⁵ establece, en la introducción al Plan General de Contabilidad adaptado a la Administración Local, que se elimina la cuenta que venía recogiendo los reintegros de pagos de presupuesto corriente, al dejar de incluirse en las cuentas anuales información acerca de estas operaciones.

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiendo expresamente 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 aludidas opiniones se someten a cualquier otra mejor fundada en Derecho

Toledo, 13 de abril de 2010

²⁴ El artículo 77.2 del Real Decreto 500/1990 dispone que tendrán la consideración de reintegros de ejercicios cerrados aquellos que se produzcan en ejercicio distinto de aquel en que se reconoció la obligación.

²⁵ El Excmo. Ayuntamiento de... aplica las normas correspondientes a este modelo de contabilidad local.