

Medidas extraordinarias en materia de gasto de personal de las Entidades locales

Montserrat González Úbeda
Directora Económico-Administrativa del IMC
Ayuntamiento de Elche

1. Introducción

El Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (RDL 8/2010), recoge una serie de disposiciones dirigidas a paliar la actual crisis económica, entre las que se encuentran las adoptadas para la contención del gasto de personal de las administraciones públicas, fijando el objetivo en la reducción de **un cinco por ciento de la masa salarial en términos anuales**, y declarando su obligada aplicación a todas las administraciones.

En este sentido, —según criterio de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas¹— *la reducción del 5% se refiere a la masa retributiva de la entidad local (de forma separada para el personal funcionario y para el personal laboral), y no a la de cada uno de los empleados.*

Las economías de gastos de personal que genere el ajuste realizado por las Entidades locales se destinarán al saneamiento de remanentes negativos, a la reducción del endeudamiento o, en su caso, a la financiación de inversiones, para de ésta forma, contribuir al esfuerzo de consolidación fiscal.

Las reducciones propuestas afectan a toda la plantilla de personal (Art. 90 de la Ley 7/1985) y siguen **criterios de progresividad** para el **personal funcionario**, y **normas específicas** para el **personal laboral** con el fin de reconocer la función de la negociación colectiva y garantizar a la vez la eficacia de la decisión de reducción.

El régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración local se regula básicamente por el artículo 93 de la Ley 7/1985 y por el RD 861/1986, si bien las bases del régimen de los funcionarios públicos están recogidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, cuyos efectos están condicionados a la entrada en vigor de las Leyes de Función Pública que lo desarrollen.

Las rebajas que contempla el RDL8/2010 serán de aplicación directa sobre las retribuciones básicas de los funcionarios locales (sueldo, trienios y paga extraordinaria) en la medida que éstas siguen la misma estructura e idéntica

¹ Consulta por el Interventor del Ayuntamiento de Nerja (Málaga), relativa a la aplicación del Real Decreto-Ley 8/2010, de 20 de mayo. Volante nº.: EP-SN/10 de la D.G.C.P. y P.P. (S/Refª. nº.: 09/06/2010) — DIRECCIÓN GENERAL DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS MINISTERIO DE ECONOMIA Y HACIENDA 003362/2010—

cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública. Asimismo, los complementos de destino, ya que estos deben ser los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.

Diferente alcance tiene el Real Decreto Ley sobre la modificación de los complementos específicos de los empleados locales, toda vez que la Ley exige, con carácter previo, que la Corporación efectúe una valoración, o reclasificación de los puestos de trabajos, atendiendo a las circunstancias particulares de los mismos, señalando las respectivas cuantías al aprobar la relación de puestos de trabajo (Art. 4 RD 861/1986).

En este sentido, —según criterio de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas²—, *la decisión sobre las retribuciones complementarias que se vayan a reducir y sobre los porcentajes de reducción que se aplicarán corresponde a las propias entidades locales, pudiendo resultar afectado tanto el complemento específico como el complemento de productividad, siempre que se alcance el resultado final que exige el artículo 22. Dos. B) de la Ley de Presupuestos Generales del Estado en la redacción que introduce el citado Real Decreto Ley, de reducir, con efectos de 1 de junio de 2010, en un 5 por ciento, el conjunto de las retribuciones vigentes a 31 de mayo de 2010.*

El objetivo de contención del gasto de personal queda fijado en el artículo 22. Dos. B) de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, modificado por el RDL 8/2010, estableciendo que, con efectos de 1 de junio de 2010, el **conjunto de las retribuciones** de todo el **sector público** referido **experimentará una reducción del cinco por ciento, en términos anuales**, respecto a las vigentes a 31 de mayo de 2010. A los efectos de facilitar la confección de la nómina se han dictado instrucciones para la adecuada aplicación de las normas reguladoras del régimen retributivo del personal del sector público estatal (Resolución de 25 de mayo de 2010, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos).

2. El personal funcionario

Las **retribuciones básicas**, con efectos de 1 de junio de 2010 y referidas a doce mensualidades (excluida la correspondiente a la paga extraordinaria de diciembre), quedan fijadas con una **reducción** —con respecto a las vigentes a 31 de mayo— que sigue la siguiente progresión.

Grupo / Subgrupo Ley 7/2007	Sueldo Euros	Trienios Euros	Sueldo Reducción	Trienios Reducción
A1	13.308,60	511,80	-4,50%	-4,48%
A2	11.507,76	417,24	-2,70%	-2,69%
B	10.059,24	366,24	-2,00%	-1,99%

² La misma consulta que referencia 1

C1	8.640,24	315,72	-2,00%	-1,97%
C2	7.191,00	214,80	-0,25%	-0,22%
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	6.581,64	161,64	0,00%	0,00%

La **paga extraordinaria** del mes de **junio** de 2010 incluirá, además de la cuantía del complemento de destino o concepto equivalente mensual que corresponda —**sin** reducción del **5 %**—, las cuantías en concepto de sueldo y trienios de aplicación hasta el 31 de mayo de 2010.

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	Sueldo Euros	Trienios Euros
A1	1.161,30	44,65
A2	985,59	35,73
B	855,37	31,14
C1	734,71	26,84
C2	600,75	17,94
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	548,47	13,47

La **paga extraordinaria** del mes de **diciembre** de 2010 incluirá, además de la cuantía del complemento de destino o concepto equivalente mensual que corresponda —**con** reducción del **5 %**—, las cuantías en concepto de sueldo y trienios de aplicación desde 1 de junio de 2010, con la siguiente reducción progresiva con respecto a las vigentes hasta 31 de mayo.

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	Sueldo Euros	Trienios Euros	Sueldo Reducción	Trienios Reducción
A1	623,62	23,98	-46,30%	-46,29%
A2	662,32	24,02	-32,80%	-32,77%
B	708,25	25,79	-17,20%	-17,18%
C1	608,34	22,23	-17,20%	-17,18%
C2	592,95	17,71	-1,30%	-1,28%
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	548,47	13,47	0,00%	0,00%

El **complemento de destino** desde 1 de junio de 2010 será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe de acuerdo con las cuantías resultantes de aplicar una reducción del 5% respecto a las vigentes hasta 31 de mayo.

3. El personal laboral

La masa salarial del personal laboral —incluido el de alta dirección y el no acogido a convenio colectivo que no tenga la consideración de alto cargo—, con efectos de 1 de junio de 2010, también experimentará la minoración del 5 por ciento de las cuantías de cada uno de los conceptos retributivos que integran la nómina y que corresponda percibir según los convenios colectivos que resulten de aplicación, a excepción de la paga extraordinaria del mes de junio de 2010, que como a los funcionarios, no se aplicará la reducción prevista.

No obstante, 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. En concreto, el SMI para 2010 está fijado en 21,11 euros/día o 633,30 euros/mes, según el salario se establezca por días o meses, no pudiendo ser inferior, en todo caso, a 8.866,20 euros anuales.

4. El personal eventual

Las características y retribuciones del personal eventual las determina el Pleno de cada Corporación al comienzo de su mandato, pudiéndose modificar con motivo de la aprobación de los Presupuestos anuales (Art. 104.1º Ley 7/1985). No obstante, como los nombramientos de este personal, normalmente se realizan asimilándolos al personal funcionario de carrera, para calcular el recorte se podría seguir los mismos criterios que los aplicados a los funcionarios. Otra opción, sería realizar el cómputo de igual forma que a los **miembros de la Corporación y altos cargos locales** aplicando, en su caso, las recomendaciones de las federaciones de municipios y provincias.

5. Personal sujeto al Régimen de General de la Seguridad Social

La **base de cotización** por todas las contingencias de los empleados públicos sujetos al Régimen General de la Seguridad Social (desde el 1 de junio al 31 de diciembre de 2010), será coincidente con la habida en el mes de **mayo de 2010**, salvo que pudiera corresponder una de mayor cuantía. A los efectos, de la base de cotización correspondiente al mes de mayo de 2010 se deducirán, en su caso, los importes de los conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y que hubieren integrado dicha base sin haber sido objeto de prorrateo (DA 7ª RDL 8/2010).

6. El personal de las empresas municipales

Con respecto al personal al servicio de las empresas municipales, el RDL 8/2010 prevé que el recorte no sea de aplicación directa a las sociedades mercantiles públicas que perciban aportaciones de cualquier naturaleza con cargo a los presupuestos públicos o con cargo a los presupuestos de los entes

o sociedades que pertenezcan al sector público destinadas a cubrir déficit de explotación, salvo que por **negociación colectiva** las partes decidan su aplicación (DA 9ª del RDL 8/2010). En este sentido, el Pleno de la entidad local podría instar a los órganos de gobierno de las empresas la adopción de medidas de consenso en materia retributiva.

7. Algunas consideraciones sobre la adopción de las medidas

Retomando lo anteriormente expuesto sobre la posibilidad de rebajar los complementos específicos de los funcionarios locales, tan sólo apuntar que una aplicación de criterios progresivos en su reducción, truncaría la verdadera naturaleza de la valoración del puesto de trabajo, por lo que, parece más adecuado practicar el descuento sobre el precio del factor (punto, o unidad de referencia para el cálculo monetario de las características del puesto), lo que puede repercutir en una rebaja lineal en la valoración de todos los puestos. Otra cosa, son los factores o características singulares del puesto (equivalentes a pluses) que puedan figurar en la RPT y cuya asignación económica responda a cálculos diferentes del precio del factor (quebranto moneda, nocturnidad, régimen dedicación, etc.), en cuyo caso, se podría aplicar un descuento sobre el total del plus. Por último, recordar que la RPT debe ser previamente negociada, después aprobada por el Pleno o la Junta de Gobierno según el régimen de la entidad local, y finalmente publicada en el boletín oficial correspondiente.

Para mejor ilustración de los posibles criterios de recorte en los complementos específicos, citaremos a modo de ejemplo, el acuerdo del Ayuntamiento de Madrid que establece para el conjunto de las retribuciones complementarias una rebaja general del 5% y excepcional del 1%, al personal del Grupo E- AP de la Ley 7/2007³. O la Generalitat Valenciana⁴, que diseña fórmulas condicionadas, estableciendo que la cuantía anual de las retribuciones complementarias experimentará el porcentaje de reducción necesario para que resulte, en términos anuales, la minoración del 5 % del conjunto global de retribuciones exigido y ello sin perjuicio de la adecuación de las retribuciones complementarias cuando sea necesaria, para asegurar que las asignadas a cada puesto de trabajo guarden la relación procedente con el contenido de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad del puesto. De lo que podemos deducir, que el complemento específico se rebajará en último extremo y siempre que sea necesario para cuadrar el ajuste global. Asimismo, también figura la minoración excepcional del 1% para la escala más baja. Otros Ayuntamientos no han dejado pasar la

³ BOAM núm. 6.197, 4 de junio de 2010. Acuerdo de 2 de junio de 2010 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se da cumplimiento al Acuerdo del Pleno de 28 de mayo de 2010 de aplicación del Real Decreto- Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

⁴ DGCV núm. 6284, 8 6 2010. DECRETO LEY 3/2010, de 4 de junio, del Consell, de medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público valenciano.

ocasión de aprobar rebajas generalizadas del 5% a todas las retribuciones sin excepción. Y en sentido contrario, es de suponer que podamos encontrar casos en los que el complemento específico quede intacto y se persiga el ahorro global con otras opciones.

Otro supuesto al que no parece posible aplicar de forma directa el RDL 8/2010, es la amortización de los puestos de trabajo (tanto de personal laboral como funcionario), ya que tal decisión corresponde a la potestad de autoorganización con que cuenta la Administración local para organizar sus servicios (Art. 4 Ley 7/1985), además este procedimiento se lleva normalmente a cabo mediante la aprobación por el Pleno de la nueva plantilla de personal junto con los presupuestos anuales.

No obstante, existen otras retribuciones —incluidas en el conjunto global— sobre las que sí parece viable establecer criterios generales para minorar los créditos presupuestarios, como son los asignados para la atención del complemento de productividad, las gratificaciones, y otras complementarias similares, como fondos de compensación, de modernización o mejora del rendimiento, otros incentivos, la especial dedicación o incluso las retribuciones en especie. Sin perjuicio de que las cantidades individuales asignadas puedan ser diferentes de acuerdo con la normativa reguladora de cada una de ellas.

En sentido opuesto, otras alternativas quedan claramente excluidas del recorte, como las cotizaciones a la seguridad social, las prestaciones sociales, las indemnizaciones por razón de servicio. Y el complemento personal transitorio (DT1ª RD 8/2010).

Por último, cabe mencionar la importante recomendación que realiza la Asociación Técnicos Personal Valencia y el COSITAL de Valencia a las entidades en relación con el procedimiento a emplear para la aplicación del RDL 8/2010: *se recomienda someter el acuerdo a la previa negociación para evitar recursos contenciosos por vicio de nulidad. Todo ello sin perjuicio de que, a la postre, se adopte el acuerdo unilateralmente sin el consenso deseable con los representantes de los trabajadores y en ejercicio de la facultad de autoorganización de la Administración.*

8. Conclusión

Con estas breves reflexiones podríamos llegar a la conclusión de que una vez minoradas las retribuciones básicas (sueldo, trienios, paga extraordinaria diciembre) y los complementos de destino —siguiendo las reglas del RDL 8/2010—, la diferencia hasta llegar al objetivo exigido de una media del 5 % del conjunto global de las retribuciones vigentes a 31 de mayo de 2010, en términos anuales y con efectos de 1 de junio de 2010, debe alcanzarse con las medidas extraordinarias que cada entidad local establezca en el marco de sus potestades, realidad económico-financiera, régimen retributivo y la negociación colectiva que garantice la eficacia de tal decisión.