

## ACTA DE LA SESSIÓ EXTRAORDINÀRIA DEL PLE DEL CONSELL COMARCAL DEL SOLSONÈS

### Identificació de la sessió

Núm. 350

Caràcter: extraordinària

Data: 24 d'abril de 2023

Horari: 18:00 hores a 18:37 hores

Lloc: Sala Gòtica del Consell Comarcal del Solsonès

### Hi assisteixen:

Sara Alarcón i Postils, presidenta  
Josep Caelles i Subirana, vicepresident primer  
Ferran Ginestà i Vila, vicepresident segon  
Xavier Castellana i Gamisans  
Joan Subirana i Vila  
Maria Dolors Vilajosana i Capdevila  
Joan Codina i Vila  
Dolors Caelles i Colell  
Jaume Fons i Solé  
Josep Maria Casafont i Augé  
Robert Molas i Esteve  
Ma. Claustra Sunyer i Cantons  
Xavier Vilalta i Isanta  
Marià Torra i Montraveta  
Óscar García i Companys

### També hi són presents:

Marc Carrera i Massana, gerent  
Joan Merino i Delgado, interventor  
Candi Pujol i Coromines, secretari

### Desenvolupament de la sessió

Obert l'acte per la presidenta es passa a tractar l'únic punt inclòs en l'ordre del dia.

- 1. Proposta d'acord per a l'aplicació provisional d'un complement a les treballadores familiars i la regularització dels sous de tota la plantilla d'acord a la llei de pressupostos de l'estat.**

Es dona compte de la moció presentada pel grup APS-CUP, la qual es detalla tot seguit:

*“PROPOSTA D’ACORD PER A L’APLICACIÓ PROVISIONAL D’UN COMPLEMENT A LES TREBALLADORES FAMILIARS I LA REGULARITZACIÓ DELS SOUS DE TOTA LA PLANTILLA D’ACORD A LA LLEI DE PRESSUPOSTOS DE L’ESTAT*

*Constitueix un fet notori la precària situació de les treballadores familiars de la plantilla del Consell Comarcal del Solsonès, relegades a l’últim pla, sumat a la manca de solucions efectives del govern.*

*Tan les pròpies treballadores familiars com el personal del Consell comarcal han reiterat la seva demanda de solucions urgents per aquesta situació injusta i s’han mostrat cansades d’aquestes circumstàncies, del desgast, i de la falta de compromís real a l’hora de resoldre aquesta demanda.*

*L’executiu del Consell comarcal explica que s’ha contractat el servei d’una empresa externa per dur a terme la valoració objectiva dels llocs de treball, i aquesta evidència un canvi del sistema retributiu que afecta a tots els llocs de treball de l’entitat. Aquesta valoració, que resta pendent d’aprovar-se, demostra que uns casos s’està retribuint per sobre del que pertocaria i en tota la resta de casos (treballadores familiars incloses) s’està retribuint per sota del que pertocaria en base a criteris objectius, i en el nostre criteri, de justícia.*

*L’aprovació i aplicació d’aquesta valoració de llocs de treball subsanaria el greuge comparatiu que s’està aplicant en les categories més baixes.*

*Resulta evident que la solució a aquesta greu problemàtica passa per trobar una solució que s’ajusti a la normativa, i que a l’hora resolgui l’incompliment normatiu que afecta a la resta de plantilla de personal de l’entitat.*

*Per tot això, el grup comarcal d’Alternativa per Solsona-CUP, proposa l’adopció del següent acord:*

*PRIMER. Aplicar a tota la plantilla del Consell Comarcal del Solsonès, les retribucions bàsiques i el complement de destí previstos en les corresponents lleis de pressupostos de l’estat, amb efectes d’1 de gener de 2023, i per les quanties exactes que marca la normativa.*

*SEGON. Aplicar provisionalment l’import del complement específic assignat a les treballadores familiars, que consta a la valoració de llocs de treball pendent d’aprovació, amb efectes des de l’1 de gener de 2023 i fins a 31 de desembre de 2023, entenent que l’import que s’abonarà és una quantitat a compte a expenses de l’aprovació definitiva de la valoració de llocs de treball.*

*Aquesta aplicació s’ha de reflectir a la següent nòmina un cop aprovat aquest acord.*

*TERCER. Aquesta aplicació provisional s’ajustarà a l’import que finalment s’aprovi.*

*QUART. Instar al govern perquè aprovi de forma imminent i dins del termini anterior, la valoració de llocs de treball.”*

El senyor Josep M. Casafont de JxC indica que fa temps que les coses no es fan bé; s’ha rebut l’informe del secretari a poques hores del Ple i considera que hi ha una falta de voluntat per fer

les coses *“si hi hagués voluntat ja estaria fet; si hi ha diners per comprar un solar es pot arreglar això”*.

El secretari informa que es pot apujar el sou si es compleix la legalitat. Els informes externs consideren que no hi ha res sobrevingut ni concorren noves circumstàncies i per tant no es pot aplicar l'increment fora de la RLT i valoració d'els llocs de treball, i els informes interns al·leguen un plus per perillositat i al fet que si es donen circumstàncies singulars i excepcionals sí que es podria aplicar un increment de sou, en el què conclouen els informes interns que l'aplicació del complement seria favorable. Malgrat tot, indica que és tot interpretable.

A pregunta formulada pel portaveu d'APS-CUP, el secretari informa que el vot no implica cap responsabilitat personal.

El senyor Josep M. Casafont veu que no hi ha voluntat política; el seu grup votarà a favor de la moció.

El senyor Marià Torra d' AIS comenta que pesa més la part social i ètica; *“s'ha de recompensar la feina que fan; demano a tots els grups que votin a favor per una qüestió social i ètica”*.

El senyor Òscar García d'APS-CUP demana disculpes ja que considera que aquesta qüestió no s'ha gestionat bé. Aclareix que el seu grup tenia una proposta que, en cas que no fos correcta aplicar-la, es podia tirar endarrere; *“teníem cura d'una solució en la qual tots sortíem guanyant, aprovar el complement de forma preventiva”*. Comenta que és conscient que la proposta esta marge de la llei, que no es dona la singularitat i excepcionalitat i que no està aprovada la RLT, però proposa fer l'increment fins a final d'any com a bestreta i la RLT no ho reconeix ja es traurà.

Es demana al secretari que doni lectura als informes externs que ha sol·licitat el Consell Comarcal del Solsonès a aquest efecte, i que s'adjunten en la present acta, de la Federació de Municipis de Catalunya, de l'Associació de Municipis de Catalunya i del bufet FJM Advocats, dels quals se'n fa lectura.

El senyor Marià Torra d' AIS demana als serveis jurídics que mirin l'esclatxa de la llei perquè sigui possible l'augment de sou a aquestes persones que s'ho mereixen.

La presidenta informa que es un tema de legalitat i d'altra banda, pel que fa a la demanda de regularització dels sous dels treballadors del Consell, ja s'ha signat un acord a aquest efecte.

A proposta de la presidenta, amb els vots favorables dels grups de JxC, APS-CUP i AIS (6) i amb els vots contraris dels membres d'ERC (9), s'acorda rebutjar la proposta d'acord per a l'aplicació provisional d'un complement a les treballadores familiars i la regularització dels sous de tota la plantilla d'acord a la llei de pressupostos de l'estat.

El senyor Jaume Fons demana que s'expliqui com està la RLT, a la qual cosa el senyor Ferran Ginestà respon que es troba en la recta final *“és una eina que pot resoldre aquest problema”*.

El senyor Marià Torra d' AIS demana si hi ha algun calendari, a la qual cosa, la senyora Sara Alarcón respon que *“treballarem fins la darrera setmana”*.



I, no havent-hi més assumptes a tractar, la presidenta aixeca la sessió, de la qual, com a secretari, estenc la present acta.

La presidenta,

El secretari,

### INFORME JURÍDIC

Que emeten els Serveis Jurídics de l'Associació Catalana de Municipis i Comarques (ACM) a petició del Consell Comarcal del Solsonès, amb l'objectiu d'analitzar els punts segon i tercer del document *Proposta d'acord per a l'aplicació provisional d'un complement a les treballadores familiars i la regularització dels sous de tota la plantilla d'acord a la llei de pressupostos de l'estat*, que se sotmetrà a la votació del Ple del Consell Comarcal en una convocatòria extraordinària.

#### ANTECEDENTS:

I. El Consell Comarcal del Solsonès va iniciar els tràmits per a l'aprovació de la relació de llocs de treball (RLT) de l'entitat i el 2022 es va redactar un document amb una proposta de valoració dels llocs de treball, si bé no es va arribar a aprovar mai perquè no comptava amb l'acord de tot el personal afectat.

II. En data 20 d'octubre de 2022, un grup de treballadors del Consell Comarcal va sol·licitar que s'apliqués al col·lectiu de treballadores familiars, de forma immediata, el complement específic contemplat en el document no aprovat de valoració de llocs de treball, per tal que gaudissin dels increments de sou que s'hi preveuen, sense esperar a l'aprovació de la RLT. El Consell té actualment en plantilla tres treballadores d'aquest col·lectiu en règim laboral.

III. Per tal de valorar l'adequació a la legalitat d'aquesta proposta, el Consell va requerir informes al secretari de l'entitat, al responsable de recursos humans i a l'interventor. Aquests informes van ser emesos en data 20 d'octubre de 2022 i 5 de desembre de 2022, respectivament.

Els mencionats informes van analitzar la possibilitat d'aplicar uns increments que superessin l'augment salarial previst a la Llei de pressupostos generals de l'Estat (LPGE), valorant la via d'excepcionar el límit de la LPGE en el supòsit de variacions singulars i excepcionals en els llocs de treball afectats.

IV. Posteriorment, el secretari va emetre un nou informe, de data 30 de desembre de 2022, en què va exposar quines eren, segons el seu parer, els elements singulars i excepcionals d'aquells llocs de treball.

V. D'altra banda, es va sol·licitar un informe a un despatx professional extern, emès en data 2 de març de 2023, en el qual es conclou que *"si el contingut funcional del lloc és el mateix i no hi ha cap tipus de modificació respecte de l'exercici anterior no estaria justificada de forma objectiva cap adequació retributiva, de caràcter singular i excepcional, i caldria esperar doncs a la finalització del procés de negociació d'una nova relació de llocs de treball i, en el seu cas, a la seva aprovació per l'òrgan competent del Consell, atès que de conformitat amb l'article 74 de l' EBEP és en aquest instrument organitzatiu on, prèvia valoració dels llocs de treball, es fitxa el grup professional i les retribucions, entre altres aspectes."*

VI. Un grup de consellers comarcals que representen més de la quarta part del nombre legal de membres de la Corporació Local, a l'empara d'allò que estableix l'article 98 a) del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei municipal i de Règim Local de Catalunya, han presentat un sol·licitud de convocatòria de Ple Extraordinari, com a molt tard el 15 d'abril, per al debat i posterior votació del següent punt únic referent a la proposta d'acord ressenyada en l'apartat anterior:

**"Punt Únic.-** Lectura i votació de la proposta d'acord per a l'aplicació provisional d'un complement a les treballadores familiars i la regularització dels sous de tota la plantilla d'acord a la llei de pressupostos de l'estat."

Aquesta proposta d'acord inclou els punts següents:

**PRIMER.** *Aplicar a tota la plantilla del Consell Comarcal del Solsonès, les retribucions bàsiques i el complement de destí previstos en les corresponents lleis de pressupostos de l'estat, amb efectes d'1 de gener de 2023, i per les quanties exactes que marca la normativa.*

**SEGON.** *Aplicar provisionalment l'import del complement específic assignat a les treballadores familiars, que consta a la valoració de llocs de treball pendent d'aprovació, amb efectes des de l'1 de gener de 2023 i fins a 31 de desembre de 2023, entenent que l'import que s'abonarà és una quantitat a compte a expenses de l'aprovació definitiva de la valoració de llocs de treball. Aquesta aplicació s'ha de reflectir a la següent nòmina un cop aprovat aquest acord.*

**TERCER.** *Aquesta aplicació provisional s'ajustarà a l'import que finalment s'aprovi.*

**QUART.** *Instar al govern perquè aprovi de forma imminent i dins del termini anterior, la valoració de llocs de treball.* "

VII.- En data 27 de març de 2023 es va rebre al registre de l'ACM la sol·licitud formulada per la presidència del Consell Comarcal del Solsonès en què es demana un informe jurídic sobre la legalitat de la petició d'un increment de sou d'unes treballadores familiars del Consell Comarcal a petició dels grups polítics a l'oposició al Consell i dels treballadors i treballadores del Consell, concretament sobre els punts segon i tercer del document "Proposta acord Ple".

En resposta a l'esmentada sol·licitud us fem arribar les següents

#### CONSIDERACIONS JURÍDIQUES

1.- Sobre la possibilitat d'aplicar provisionalment un complement específic basat en una valoració de llocs de treball no aprovada.

Com hem vist, l'apartat SEGON de la Proposta d'Acord planteja: *"Aplicar provisionalment l'import del complement específic assignat a les treballadores familiars, que consta a la valoració de llocs de treball pendent d'aprovació, amb efectes des de l'1 de gener de 2023 i fins a 31 de desembre de 2023, entenent que l'import que s'abonarà és una quantitat a compte a expenses de l'aprovació definitiva de la valoració de llocs de treball. Aquesta aplicació s'ha de reflectir a la següent nòmina un cop aprovat aquest acord."*



Sobre aquest particular hem de dir, en primer lloc, que la legislació vigent no preveu l'aplicació "provisional" d'incrementos retributius a compte de l'increment de complement específic que es pugui establir mitjançant una futura i hipotètica nova relació de llocs de treball.

Una valoració de llocs de treball encara no aprovada no pot desplegar efectes jurídics, tenint en compte, a més, que l'instrument per a la determinació d'un nou complement específic no és la valoració de llocs de treball per si sola, sinó la Relació de Llocs de Treball (RLT) o, si fos el cas, un altre instrument organitzatiu similar.

D'acord amb l'art. 90.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local (LRBRL) *"Las Corporaciones locales formarán la relación de todas las puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública."* Segons l'article 74 del TREBEP: *"Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos."*

La RLT es concep com un instrument tècnic de les administracions públiques per portar a terme una ordenació racional dels seus efectius de personal en coherència amb les necessitats reals dels serveis, partint d'una anàlisi detallada dels llocs de treball que es requereixin per a la seva prestació, així com a la determinació dels requisits objectius necessaris per al seu desenvolupament i per accedir-hi, d'acord amb les competències i funcions de cada administració. Arran de la Sentència del Tribunal Suprem de 5 de febrer de 2014 (rec. 2986/2012) es va consolidar la consideració de la RLT com a acte administratiu i no com a disposició de caràcter general, com s'havia plantejat anteriorment.

El contingut mínim de la RLT inclou les retribucions complementàries fixes i periòdiques, per a la determinació de les quals cal realitzar una valoració individualitzada de cada lloc de treball, prèvia aplicació dels criteris objectivats, pel que fa als funcionaris de l'Administració Local, en els arts. 3 i 4 del Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el Règim de les Retribucions dels funcionaris d'Administració Local (RD 861/1986), tot deixant a l'aprovació del ple de la Corporació, prèvia valoració objectiva i negociació amb els representants dels empleats públics, l'assignació de nivell que determini el complement de destí segons criteris d'especialització, responsabilitat, competència i comandament, així com la complexitat territorial i funcional dels serveis en què es trobi situat el lloc; i la determinació del complement específic d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat.

En el cas del personal laboral, com ara les treballadores familiars del Consell Comarcal, es troba sotmès al Dret Laboral, de tal forma que les seves retribucions es determinen, d'acord amb l'article 27 TREBEP, d'acord amb la legislació laboral, el conveni col·lectiu que sigui aplicable i el contracte de treball, respectant en tot cas el que s'estableix anualment en la LPGÉ. Segons l'article 26.1 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors:

*" 1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de Trabajo."* Pel que fa a l'estructura del salari del personal laboral, segons l'apartat 3 d'aquell article, es determina per conveni o en el seu defecte, per contracte: *" 3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa."*

El Consell Comarcal del Solsonès disposa d'un conveni col·lectiu de treball del personal laboral (codi de conveni núm. 2500752), entenem que encara vigent, en l'article 21 del qual s'estableix l'estructura retributiva en aquests termes:

*" 1. Les retribucions del personal afectat pel present conveni, són bàsiques, complementàries i incentius al rendiment.*

*2. Són retribucions bàsiques: a) El sou. Determinat en funció del grup. b) Els triennis. Consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de servei. c) Pagues extraordinàries, que seran dos a l'any per un import cadascuna d'elles del salari base mensual més triennis i els percentatges dels complements de destí segons la Llei de Pressupostos de l'Estat i es reportaran els mesos de juny i desembre.*

*3. Són retribucions complementàries: a) Complement de destí. Determinat segons el nivell del lloc de treball que es desenvolupi. El personal que no arribi als límits establerts per cada categoria, se'ls regularitzarà durant l'exercici 2005.*

*A (22-30)*

*B (18-26)*

*C (14-22)*

*D (12-18)*

*E (10-14)*

*b) Complement específic. Destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat, penositat, toxicitat i comandament.*

*4. Són incentius al rendiment{...}"*



Així mateix, segons l'article 22: " *L'increment retributiu per a cada any serà el previst a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per al personal laboral al servei de les Administracions Públiques. Les diferències de l'IPC de Catalunya s'aplicaran automàticament així que l'Administració de l'Estat faci pública aquesta diferència.* ".

Pel que fa a la valoració dels llocs de treball, l'article 16 preveu el següent: " *A partir de l'aprovació del conveni el Consell Comarcal del Solsonès, a través de la seva Comissió Paritària de govern i treballadors es comprometen a elaborar el catàleg de llocs de treball del Consell, partint de la plantilla i remuneracions actuals, per tal que sigui aprovat.* ".

Entenem que en el seu moment es va realitzar aquella valoració de llocs de treball i que l'esmentat catàleg es troba integrat en la RLT del Consell. En tot cas, per a la modificació de la RLT caldrà procedir prèviament a una nova valoració dels llocs de treball del personal laboral, de forma anàloga a la valoració dels llocs de treball corresponents a funcionaris, la qual servirà de referència per justificar la modificació de la RLT. En virtut de l'article 37.1 del TREBEP, i com resulta dels termes del conveni del personal laboral, la modificació de la RLT ha de ser objecte de negociació col·lectiva.

Cal remarcar que per a l'elaboració o modificació d'una RLT s'ha d'acreditar l'estudi i valoració individualitzats de cada lloc, altrament es podria incórrer en un vici de nul·litat de ple dret, tal com resulta de la Sentència del Tribunal Suprem de 3 d'octubre de 2012, segons la qual cal justificar el resultat de l'aplicació individualitzada dels criteris corresponents a cada lloc de treball demostrant que les solucions adoptades es basen en una correcta i efectiva valoració. La mateixa sentència assenyalava que l'existència de negociació amb els representants dels empleats, prèvia a l'aprovació de la RLT, no dispensa del compliment d'exigències legals inexcusables com l'aplicació individualitzada a cada lloc de treball dels criteris de valoració.

En aquest sentit es poden esmentar sentències com la del Tribunal Superior de Justícia de Castella-La Manxa, de 28 de novembre de 2011, per la qual es va anul·lar una RLT perquè l'ajuntament l'havia aprovada sense una prèvia valoració individualitzada del contingut dels llocs de treball: " *Resulta de lo actuado y prueba practicada en autos que el Ayuntamiento procedió a aprobar su Relación de Puestos de Trabajo sin previa valoración del contenido de los puestos, incumpliendo la obligación legal derivada de lo dispuesto en el art. 90.2 de la Ley 7/1985 de 2 de agosto en relación con el art. 15 de la Ley 30/1984, por lo que la determinación de las retribuciones complementarias de cada uno de los puestos de trabajo no se ha hecho valorando sus características y teniendo presente, en cuanto al complemento específico, las particulares condiciones de dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad que entraña su desempeño.* ".

En la mesura que sense una adequada valoració dels llocs de treball no hi pot haver modificació de la RLT, en el cas plantejat al Consell Comarcal del Solsonès, quan ni tan sols no es disposa d'aquesta valoració, més enllà d'un document de treball no definitiu que tampoc no ha estat objecte de negociació col·lectiva, no es pot plantejar un salt com el que suposaria modificar el complement específic d'uns empleats concrets de la corporació local en virtut d'un acord de ple que, al nostre entendre, podria incórrer en un vici de nul·litat, el qual no es veuria pas subsanat pel fet d'atribuir-li un caràcter "provisional" no previst per la llei.

## 2.- Sobre l'aplicació de les adequacions retributives a determinats llocs de treball

S'ha plantejat la possibilitat que, per tal d'incrementar l'import del complement específic que perceben les treballadores familiars, es pugui portar a terme una adequació retributiva amb caràcter singular i excepcional en els termes previstos per successives lleis de Pressupostos Generals de l'Estat (PGE); una possibilitat que la vigent Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023 contempla en l'apartat Set de l'article 19 :

*"Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo."*

La jurisprudència ha estat reiterada i constant a l'hora d'exigir que es faci una interpretació i aplicació restrictiva d'aquesta possibilitat prevista per la LPGE per evitar que es converteixi en una via per eludir les limitacions que la mateixa llei pressupostària imposa als increments retributius. Sense una aplicació restrictiva el recurs a aquesta via excepcional per part de les administracions públiques com a mecanisme per pujar les retribucions per damunt dels topalls fixats al mateix article 19 de la LPGE podria constituir un supòsit de frau de llei de l'art. 6.4 del Codi Civil. (4. *Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.*)

En tot cas, el mateix precepte explicita els requisits que han de concórrer per poder aplicar una adequació retributiva que es defineix per la seva singularitat, excepcionalitat i imprescindibilitat.

El requisit de singularitat exigeix que la modificació no comporti un increment retributiu generalitzat per al personal de l'entitat, per damunt del màxim establert a la LPGE, una singularitat que no resta garantida pel sol fet que els beneficiaris del canvi siguin un petit nombre d'empleats sobre el total. De la mateixa manera que en diversos pronunciaments judicials s'ha assenyalat que una reorganització global d'una Administració Pública no es pot equiparar amb la concurrència en determinats llocs de treball dels requisits de singularitat, excepcionalitat i imprescindibilitat, la jurisprudència dels tribunals superiors de justícia també ha advertit que és improcedent aplicar els conceptes de singularitat i d'excepcionalitat si la mesura no està ben justificada, per més que el nombre d'empleats públics afectats sigui reduït.

Així la sentència de 27 de novembre de 2012 de la Sala de lo Contenciosa-Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Madrid, secció 6a, va assenyalar el següent: *El objeto del presente recurso se centra en determinar si el incremento del complemento específico de los puestos de trabajo de Secretaría, Intervención, Tesorería, Técnico en Asuntos Jurídicos y Urbanísticos y Psicólogo Municipal en los Presupuestos del año 2009 del Ayuntamiento son conformes a Derecho (...) En el presente caso por la parte actora se reconoce, en la demanda, que se ha incrementado a todos los puestos de trabajo de funcionarios dentro de los límites*



previstos en la LPGE 2/2008 para 2009 pero se ha excedido dicho incremento respecto de cinco puestos de trabajo.

*(...) En relación con este argumento debemos reiterar uno que se ha hecho valer en anteriores Fundamentos y es que, para que fuera de aplicación esta norma, la Corporación demandada debiera haber justificado que los cinco puestos a los que se había aplicado el referido incremento superior al previsto en la LPGE no contemplaban en el Específico correspondiente al año anterior, el del 2008, la responsabilidad o circunstancias especiales de los puestos o cualquier otra cuestión que justificara el carácter singular y excepcional de la adecuación de tal forma que la mera relación de las funciones propias de cada puesto y la apelación a su responsabilidad no es suficiente para justificar el incremento aplicado efectivamente si no se acredita que no se habían tenido en cuenta en el año anterior para fijar el específico o que ha habido una carga superior de trabajo o que han variado en su contenido de alguna forma lo que cubriría la exigencia normativa de que se había producido una adecuación retributiva fundada en cuestiones de naturaleza singular o excepcional que la justificaran.*

A partir d'aquesta sentència podem identificar les circumstàncies que permetrien justificar l'aplicació d'adequacions retributives en virtut del compliment dels requisits de singularitat, excepcionalitat i imprescindibletat:

- Variacions en el contingut dels llocs de treball que no haguessin estat contemplades prèviament en la RLT i no s'haguessin tingut en compte per establir les retribucions complementàries.
- Variació del nombre d'efectius assignats a cada programa per creació de nous llocs de treball que provoqui falta d'homogeneïtat entre una relació de llocs de treball i la que la precedeixi, tal com va reconèixer la Sentència del Tribunal Suprem de 29 de maig de 2012.
- Grau de consecució dels objectius fixats al lloc de treball que comportin una càrrega superior de treball que la que tenia inicialment atribuïda.
- Concurrencia dels requisits anteriors en determinats llocs de treball, sense que es permeti fer-los extensius a supòsits d'una reorganització global d'una Administració.

Per la informació de què disposem no tenim coneixement que les condicions de treball de les treballadores familiars hagin experimentat variacions que justifiquin, d'acord amb l'article 19.5 de la LPGE per a 2023 i la jurisprudència de referència, l'aplicació d'una mesura excepcional com una adequació retributiva que permeti obtenir un increment superior al límit establert per la LPGE amb caràcter general.

#### **CONCLUSIONS:**

- En la mesura que sense una adequada valoració dels llocs de treball no hi pot haver modificació de la RLT, en el cas plantejat al Consell Comarcal del Solsonès, quan ni tan sols no es disposa d'aquesta valoració, més enllà d'un document de treball no definitiu que tampoc no ha estat objecte de negociació col·lectiva, no es pot plantejar un salt com el

que suposaria modificar el complement específic d'uns empleats concrets de la corporació local en virtut d'un acord de ple que, al nostre entendre, podria incórrer en un vici de nul·litat.

- Sobre la possibilitat d'aplicar una adequació retributiva a les treballadores familiars, no hem constatat que concorrin en el cas plantejat les condicions legalment exigides de singularitat, excepcionalitat i imprescindibilitat pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats o pel grau de consecució dels objectius fixats, que justifiquin, d'acord amb l'article 19.5et de la LPGE per a 2023 i la jurisprudència de referència, l'aplicació d'una mesura excepcional com una adequació retributiva que permeti obtenir un increment superior al límit establert per la LPGE.

Aquest es el nostre parer, d'acord amb el nostre saber i entendre, que sotmetem a qualsevol altre de millor fonamentat en Dret.

Serveis Jurídics

Barcelona, abril 2023

## INFORME JURÍDIC

El present informe s'elabora a petició del Consell Comarcal del Solsonès (en endavant, CCS) davant de la sol·licitud rebuda en ordre a procedir a l'aplicació d'un increment addicional de les retribucions de les treballadores familiars amb motiu de les característiques concretes de les tasques que realitzen.

### Primer.- Naturalesa jurídica.

El Consell és una **entitat local** de caràcter territorial formada per l'agrupació de municipis que té personalitat jurídica pròpia i plena capacitat i autonomia per al compliment de les seves finalitats.

En la seva actuació es sotmet, en termes generals, a l'ordenament jurídic vigent i, especialment a les lleis pressupostàries, a la normativa bàsica continguda a l'Estatut Bàsica de l'Empleat Públic i a normativa laboral que resulti aplicable.

### Segons.- Antecedents de fet.

Que, segons consta al pressupost i a la plantilla orgànica de l'exercici 2023 del Consell, hi ha 3 llocs de treballador/a familiar classificat com C2.

Al Consell s'està portant a terme actuacions encaminades a disposar d'una nova relació de llocs i és en aquest context que es rep un escrit interessant que a les treballadores familiars se'ls incrementin les seves retribucions per sobre de l'increment anual fixat a la llei pressupostària, tot manifestat que perceben una retribució inferior que la que s'està abonant al sector privat i atesa les característiques en les que presten els seus serveis professionals.

Sense perjudici que es tractaria de normes convencionals diferents i al Consell es disposa d'un conveni col·lectiu propi, no es pot obviar que al conveni col·lectiu de treballadores familiar de Catalunya, que no és d'aplicació al cas que ens ocupa, és un tot i que cal fer una valoració del conjunt, ja que els termes de comparació han de ser homogenis:

- Jornada laboral anual: 1.655 hores
- Retribució bruta anual: 17.533,42€/any 2022 (Preu hora bruta: 10,53€). No hi ha complement per antiguitat
- Permisos i llicències: Només hi ha 2 dies d'assumptes propis
- Vacances: 22 dies laborables
- Preu Km: 0,22€/Km
- Complement IT a càrrec de l'empresa: Només per les baixes per contingència d'accident professional i malaltia professional

Per tant, és evident que les professionals que presten serveis al Consell gaudixin d'unes condicions laborals millors en el seu conjunt. A títol d'exemple: la seva retribució anual s'ha de posar en relació amb la seva jornada laboral efectiva anual que és inferior; es paga a un preu superior el quilòmetratge; gaudixin de 6 dies d'assumptes propis a l'any i d'altres permisos no contemplats al

citat conveni de sector; una acció protectora de la SS que complementa també la baixa per accident no laboral i malaltia comuna; meriten triennis; etc.

**Tercer.- Normativa aplicable.**

- Llei 6/1987, de 4 d'abril, de la Organització Comarcal de Catalunya
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l' Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant, EBEP).
- Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l' Estatut dels Treballadors (en endavant, ET).
- Reial Decret-Llei 14/2021, de 6 de juliol, i Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.
- Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023.
- Conveni col·lectiu del personal laboral del CCS en situació d'ultra activitat
- I sense perjudici d'altres normes jurídiques o acords que resultin d'aplicació.

**Quart.- Consideracions jurídiques.**

L' EBEP conté la normativa bàsica del règim estatutari dels funcionaris públics, si bé, també determina les normes aplicables al personal laboral al servei de les Administracions Públiques (article 1).

Al seu article 2 regula el seu àmbit d'aplicació i dins del mateix comprèn com a Administració Pública a les entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, vinculades o dependents de qualsevol de les Administracions Públiques, sent d'aplicació al Consell (article 2.1.).

L' article 7 regula la normativa aplicable al personal laboral i disposa que es regeix, a més de per la legislació laboral i per les demés normes convencionalment aplicables, pels preceptes d'aquest Estatut que així ho disposin.

Així, el Consell en matèria retributiva ha d'aplicar els articles 21 i 27 de l'EBEP amb total observança de la llei pressupostària vigent en cada moment, sent que el conveni ha d'observar el principi de legalitat i jerarquia normativa. Per tant, aquest any 2023 els empleats del Consell Comarcal veuran incrementades les seves retribucions de conformitat amb el que disposen els articles 19.Dos i 24.Dos de la vigent LGP:

*"En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivas de personal como a la antigüedad del mismo.*

*2. Asimismo se aplicarán, en su caso, las siguientes incrementas respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectas, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:*

*a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.*

*A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.*

*b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.*

*A estos efectos, una vez publicados por el INE los datos de avance del PIB de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.*

Per altra banda l'article 19.Setè de la LGPE per l'any 2023 estableix: "El dispostat en els apartats anteriors ha d'entendre's sense perjudici de les **adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcionals, resultin imprescindibles per al contingut dels llocs de treball, per la variació del número d'efectius assignats a cada programa o pel grau d'acompliment dels objectius fixats al mateix**"

La clau en ordre a la pretesa aplicació d'aquesta norma rau en si el contingut del lloc de treball al Consell ha sofert o no un increment o variació respecte de l'any precedent que pugui justificar una retribució superior a l'increment anual establert per tots els empleats públics, i sempre seguin el procediment administratiu adient.

#### Cinquè.- Conclusions.

En cap cas seria ajustat a Dret incrementar les retribucions de les treballadores familiars per sobre del que disposa la vigent LGPE per l'any 2023 al seu article 19.Dos, si no es donen els requisits per procedir a una adequació retributiva, singular i excepcional, en el termes de l'article 19.Setè.

Així doncs, si el contingut funcional del lloc és el mateix i no hi ha cap tipus de modificació respecte de l'exercici anterior no estaria justificada de forma objectiva cap adequació retributiva, de caràcter singular i excepcional, i caldria esperar doncs a la finalització del procés de negociació d'una nova relació de llocs de treball i, en el seu cas, a la seva aprovació per l'òrgan competent del Consell, atès que de conformitat amb l'article 74 de l'EBEP és en aquest instrument organitzatiu on, prèvia valoració dels llocs de treball, es fixa el grup professional i les retribucions, entre altres aspectes.

Aquest és el nostre parer que sotmetem a qualsevol altre més ben fonamentat en Dret.

Barcelona, 2 de març de 2023.

NOMBRE PEREZ  
CRESPO MARIA  
BEGOÑA - NIF  
33921277A

Firmado digitalmente por  
NOMBRE PEREZ CRESPO  
MARIA BEGOÑA - NIF  
33921277A  
Fecha: 2023.03.02 17:05:49  
+01'00'

Begoña Pérez Crespo  
Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona  
Colegiado 17704

De: Eugenia Revilla <e.revilla@fmc.cat>  
Enviat: miércoles, 5 de abril de 2023 19:24  
Per a: |  
A/c:  
Tema: RE: URGENT Informe legalitat increment de sou treballadores familiars

Benvolgut,

En resposta a la teva petició de consulta em plau fer-te arribar la meva valoració de la situació i la resposta a la consulta que em plantes:

De la informació que s'ha fet arribar, concretament quatre informes, dos de la Secretaria i un de la Intervenció del Consell, així com un informe jurídic extern d'un despatx d'advocats es desprèn que:

El consell va dur a terme uns treballs per actualitzar la RLLT, i en conseqüència va escometre una valoració dels llocs de treball, que va ser compartida amb la representació dels treballadors i els mateixos empleats públics del consell comarcal amb caràcter provisional. Aquesta primera proposta va ser rebutjada pels empleats públics, la qual cosa va ocasionar la dimissió dels seus representants.

Com a contraproposta els empleats públics va proposar (directament?) que a les treballadores familiars, que són 3 en el conjunt de la plantilla, se'ls apliqués el complement específic que preveia la proposta de RLLT, per tal que els seus sous incrementessin sense esperar a negociar una nova RLLT. Per analitzar la legalitat de la petició es van demanar informes a la Secretaria i Intervenció del consell comarcal. Ambdós informes van concloure, que segons la legalitat aplicable en matèria de retribucions dels empleats públics de l'Administració local, entre elles les previsions de la Llei de pressupostos generals de l'Estat (LPGE), excepcionalment és possible realitzar adequacions singulars de retribucions dels empleats públics. En aquest sentit, el primer informe de la Secretaria fa un anàlisi detallat del que cal entendre per aquest concepte, i aporta diverses sentències que il·lustren amb força claredat el seu significat. De fet, el mateix, informe de la Intervenció s'afegeix en bloc allò que s'exposa en el mateix.

Tot i la claredat amb què s'exposen aquests dos informes, el consell comarcal decideix encarregar un tercer informe a un despatx extern d'advocats, segurament moguts per les conclusions de l'informe complementari que va presentar la Secretaria. Les conclusions de l'informe extern del despatx d'advocat, ja avancem que les podem compartir en part, però no la completament perquè erra en un part de l'informe, com després explicarem. De fet, aquest tercer informe ve a dir el mateix que ja havia dit la Secretaria en el seu primer informe, i també l'informe de la Intervenció en relació amb les adequacions extraordinàries i singulars. On tots tres informes coincideixen.

En resum, quin és el problema? Com cal aplicar el concepte "adequacions extraordinàries i singulars. És a dir, pot entendre's que la petició que fan els tres treballadors és un supòsit d'adequació extraordinari i singular, que els hi permetria no esperar-se a l'aprovació de la futura aprovació de la RLLT, resultat de la valoració dels llocs de treball. El meu criteri és que no, en el sentit, que és necessària l'aprovació de la RLLT i només quan aquesta s'aprovi, i com a resultat d'aquella si es deriva que aquests empleats públics se'ls ha de retribuir per tal que existeixi una equivalència entre els serveis que presten i les retribucions que reben, llavors serà possible fer-ho. És en aquests casos, on llavors la LPGE permet una pujada per sobre de l'increment que ella mateixa fixa. En aquest cas no serà una pujada general (o també podria ser-ho) , però en tot cas anirà lligada a les càrregues detectades o altres aspectes que la valoració de llocs hagi trobat. El que no pot fer, ara el consell és trobar un criteri per modificar a l'alça les retribucions de determinats empleats públics i altres no, si no s'ha produït cap variació de la feina que habitualment desenvolupen. Diferent fora per exemple, que s'hagués creat un nou servei, un programa, etc., que suposés un major volum de feina. Aquí del que es tracta és d'uns empleats públics que consideren que la seva retribució no s'ajusta a les tasques que desenvolupen des de fa temps i de forma habitual. En aquest cas, per variar les seves

retribucions, cal objectivar aquesta variació, amb una valoració dels llocs de treball i la variació de la RLLT. No hi ha cap altra manera coneguda. En pandèmia, es va adoptar altre solució, en aquell cas estava justificat pagar, en concepte de major dedicació, serveis extraordinaris, o inclús una productivitat. Era manifestament la situació que es produïa. Però allò són situacions temporals que no es consoliden. Per això els empleats públics cerquen solucions que consolidin aquests tipus de retribucions. Es pot fer, però s'ha de fer segons la legalitat, que la Secretaria i la Intervenció coneixen perfectament.

Per aquests motius, la Secretaria, al meu entendre, erra en el seu informe complementari. Allà s'interpreta que sí que concorre el supòsit de singularitat i excepcionalitat, i fa servir el concepte de perillositat o risc. Aquest concepte ja integra la naturalesa de les funcions que els empleats públics desenvolupaven, per tant, no han aparegut de nou, sinó que ja es van tenir presents en configurar i retribuir els llocs de treball. No són excepcionals, ni singulars. Si no que integren la naturalesa dels llocs de treball de les tres treballadores familiars. En aquest sentit, no es tractaria del supòsit de la LPGE.

Pel que fa a la doctrina dels actes propis a què al·ludeix l'informe de la Secretaria, dir que és certa aquesta doctrina, però que la Secretaria desconeix que el consell comarcal no està anant en contra dels seus propis actes, perquè precisament està aplicant el mateix criteri que demana els seus contractistes, que és complir amb el conveni que resulti d'aplicació, que segons els plecs de contractació haurà de ser el del sector, conveni col·lectiu d'atenció domiciliària de Catalunya. Però és que el consell compleix també amb el conveni col·lectiu que li resulta d'aplicació, que és el del mateix consell comarcal. Per tant, està complint amb la norma que predica: aplicar les condicions retributives del conveni que resulta d'aplicació, el del consell comarcal.

Aquest argument és precisament el que em permet discrepar de l'argumentació de l'informe extern del despatx d'advocats, que realitza una comparativa entre el conveni sectorial i el conveni del consell comarcal. Al meu entendre, no és necessari perquè, és el conveni del consell comarcal el que resulta aplicable sempre que estigui vigent i sigui el que resulta d'aplicació a les tres treballadores. I per la informació de què es disposa sembla que així és, però cal tenir present que hi ha personal que està expressament exclòs del conveni comarcal segons l'art. 1 del mateix conveni. Partirem de la base que no és el cas que ens ocupa.

Per aquest motiu, opinem que no cal fer cap comparativa de convenis, com l'informe extern del despatx d'advocats, no es tracta de triar entre dos convenis col·lectius, i entre ells el més favorable. Si no que cal estar a la norma, segons la qual no pot existir una concurrència de convenis col·lectius en aplicació de l'art. 84.1 de l'ET. És a dir, o s'aplica un conveni o s'aplica un altre, i es fa en bloc. Aquest personal si està dintre de l'àmbit del conveni, com sembla que ho està, ho està a tots els efectes, perquè si no es produiria el que es coneix com "l'espigolament" del conveni col·lectiu (agafar el més favorable de cada part i fer una espècie de tercer conveni), el que està prohibit per la jurisprudència, perquè tot conveni col·lectiu té un equilibri intern fruit de la negociació. A més, cal tenir present, que en determinades matèries el conveni col·lectiu d'empresa (en aquest cas el consell comarcal), segons l'art. 84.2 de l'ET, pot tenir inclús prioritat aplicativa. No és el cas concret de la determinació de la retribució, però sí en altres aspectes concrets, com pot ser la compensació d'hores extres i la retribució del treball a torns.

Llavors quina retribució es té en compte? Doncs per saber-ho cal estar al que estableix l'Estatut dels Treballadors en relació amb la retribució. En aquest sentit, l'art. 26.3 de l'ET estableix que: "mitjançant la negociació col·lectiva o, en defecte d'això, el contracte individual, es determinarà l'estructura del salari, que haurà de comprendre el salari bàsic, com a retribució fixada per unitat de temps o d'obra i, si s'escau, complements salarials fixats en funció de circumstàncies relatives a les condicions personals del treballador, al treball fet o a la situació i resultats de l'empresa, que es calcularan conforme als criteris que a aquest efecte es pactin. Igualment, es pactarà el caràcter consolidable o no d'aquests complements salarials, no tenint el caràcter de consolidables, excepte acord en contra, els que estiguin vinculats al lloc de treball o a la situació i resultats de l'empresa". És a dir, a aquest article remet a la negociació col·lectiva pel que fa a l'estructura del salari. I el consell comarcal té una regulació pròpia en els arts. 21 a 23 del conveni, però també el conveni col·lectiu sectorial té una regulació pròpia lligada a la classificació professional.

Per tant, ens trobem en una matèria la salarial, que és regulada de forma diversa o complementària per dos convenis col·lectius diferents: d'una banda, el sectorial (d'atenció domiciliària de Catalunya, en els arts. 27 i ss; i de l'altre el del consell comarcal en els arts. 21 a 23 (en un conveni de l'any 2007, que considerem vigent per no conèixer si ha estat denunciat, en aplicació de l'art. 5). Però a més el conveni sectorial té unes taules salarials determinades en funció de la classificació professional. I precisament, són aquestes les que ara es reclamen com aplicables a les tres

treballadores familiars, perquè fixen unes retribucions superiors a les que perceben en aplicació del conveni del consell comarcal.

Però a qui resulta d'aplicació el conveni sectorial?

Ja hem avançat que en el cas que examinat, el conveni col·lectiu aplicable és el del consell comarcal en aplicació del que preveu l'art. 1: "Aquest conveni és d'aplicació al personal laboral que presti serveis a l'administració del Consell Comarcal del Solsonès, als seus organismes autònoms (amb excepció del Centre Sanitari dels Solsonès, F.P.C) i a la companyia mercantil Iniciatives i Foment del Solsonès, SA." ; i afegeix, que "queda exclòs del present conveni: el personal que tot i treballar en les dependències del consell comarcal, es regeix per condicions contractuals no fixades pel consell comarcal del Solsonès". Per tant, les tres treballadores familiars estarien subjectes a l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu.

I, per altra banda, segons l'art. 3 del conveni col·lectiu sectorial "queda comprès a l'àmbit del present Conveni tot el personal que presta els seus serveis a les empreses afectades pel mateix, que ocupen llocs de treball descrits en la classificació professional d'aquest Conveni. És a dir, segons l'art. 1 "Queden afectades per aquest Conveni totes les empreses que prestin serveis d'atenció domiciliària en la comunitat autònoma de Catalunya". El consell comarcal no és una empresa que presta serveis d'atenció domiciliària, sí que és veritat, que determinats empleats públics desenvolupen funcions que poden ser encabides dins de l'àmbit de l'atenció domiciliària, però no és una empresa amb aquesta finalitat. Prova d'això, ho és el fet que tampoc, forma part de les organitzacions empresarials negociadores del conveni, com són: la Confederació (Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya), Consorci Associació Patronal Sanitària i Social (CAPSS), Asociación Estatal de Entidades de Servicios de Atención a Domicilio (ASADE), la Unió Catalana d'Hospitals (UCH) i l'Associació Catalana de Recursos Assistencials (ACRA). Per tant, difícilment se li pot aplicar un conveni que no ha estat negociat en el seu nom, quan a més disposa ja d'un conveni col·lectiu propi.

Aquesta és la informació i les conclusions que et puc facilitar amb la informació que m'has facilitat.

Tot confiant que et serà d'utilitat,

Salutacions cordials,



**Eugènia Revilla**  
**Serveis Jurídics**

e.revilla@fmc.cat  
93 310 44 04 extensió 122  
Via Laletana, 33, 6è 1a

www.fmc.cat  
677 635 228  
08003 Barcelona

Candi Pujol i Coromines, secretari del Consell Comarcal del Solsonès, i Lluís Pallarès Ramon, cap de personal del Consell Comarcal del Solsonès, a instàncies de Presidència, vista la proposta d'acord per a l'aplicació provisional d'un complement a les treballadores familiars i la regularització dels sous de tota la plantilla d'acord a la Llei de Pressupostos de l'Estat, presentada per un grup de consellers comarcals.

#### **INFORMEM:**

1. Que en data 4 d'abril de 2023 els representants del govern del Consell Comarcal del Solsonès i els representants del personal laboral i funcional del Consell Comarcal del Solsonès, van acordar la distribució en els conceptes de salari base, triennis i complement de destí d'acord als imports de les taules salarials de la Llei General de Pressupostos de l'Estat pel 2023, a partir de la nòmina d'aquest mes d'abril i amb data d'efectes 1 de gener de 2023.

A l'exercici 2010, per mitjà del Reial Decret-Llei 8/2010, de 20 de maig, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic, es van reduir el 5% els salaris del personal de les administracions públiques, a partir del dia 1 de juny i, per tant, el Consell Comarcal del Solsonès va aplicar al seu personal aquesta reducció.

Als exercicis 2012, 2013, 2014 i 2015 es va prohibir expressament qualsevol increment en els salaris del personal de les administracions públiques i, per tant, el Consell Comarcal no va fer cap increment.

A partir de l'exercici 2016, les respectives lleis de pressupostos ja van preveure increments però aquests increments eren màxims, és a dir, es contemplaven de la manera següent (com per exemple per l'any 2023): "les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar un increment global superior al 2,5 per cent respecte a les vigents a 31 de desembre de 2022, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació...".

En base a aquesta possibilitat, hi va haver anys que es va incrementar el màxim previst (a vegades sobre tots els conceptes de la nòmina i a vegades només sobre els conceptes de salari base, triennis i complement de destí) i un any, el 2017, que no es va incrementar.

La Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, inclou la Disposició addicional trentena que diu:

“Restabliment de les retribucions minorades en quanties no previstes en les normes bàsiques de l'Estat.

U. Les Administracions i la resta de les entitats que integren el sector públic que en exercicis anteriors haguessin minorat les retribucions dels seus empleats en quanties no exigides per les normes bàsiques de l'Estat o que no hagin aplicat els increments retributius màxims previstos en els Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat, podran restablir les quanties vigents abans de la minoració o les que corresponguin fins a aconseguir l'increment permès en les Lleis de Pressupostos. Dos. Les quanties que meriti en aplicació d'aquesta mesura no tindran la consideració d'increments retributius dels regulats en la corresponent Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Tres. Aquesta mesura només podrà aprovar-se per les Administracions i entitats que compleixin els objectius de dèficit i deute, així com la regla de la despesa...”

Aquesta disposició demostra que les minorcions de retribucions i el no aplicar el màxim dels increments previstos per l'Estat no és una cosa excepcional a les Administracions i entitat públiques i dona la possibilitat, sempre que es compleixin els requisits i hagi els fons per poder-ho fer, d'igualar les quanties fixades explícitament per les Lleis de Pressupostos.

2. Quant a l'aplicació provisional d'un complement a les treballadores familiars.

La Llei 31/2022, de 31 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, diu al seu article 19. Dos: “1. A l'any 2023, les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar un increment global superior al 2,5 per cent respecte a les vigents a 31 de desembre de 2022, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació,...”.

El mateix article regula altres increments vinculats a l'evolució de l'Índex de Preus al Consum Harmonitzat (IPCA), un 0,5%, i a l'evolució del Producte Interior Brut (PIB), un altre 0,5%. Aquests increments s'aplicaran, si pertocquen, prèvia publicació de les dades per l'INE, l'Aprovació del Consell de Ministres i la publicació al BOE.

Tot i així, l'article 19.Set de la Llei 31/2022, de 31 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023, diu: "El disposat en els apartats anteriors ha d'entendre's sense perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles per al contingut dels llocs de treball, per la variació del número d'efectius assignats a cada programa o pel grau d'aconseguit dels objectius fixats al mateix".

En base a aquesta singularitat i excepcionalitat sí que es podria aplicar un increment de sou a les treballadores familiars i sempre que es respecti l'increment màxim permès de la massa salarial, que està regulat en el mateix article 19 de la Llei 31/2022, de 31 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023.

Solsona, 19 d'abril de 2023.