

# LA NEGOCIACIÓN DE POLÍTICAS DE ACCIÓN SOCIAL EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Carolina Gala Durán  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Barcelona.

## I. INTRODUCCIÓN.

Con carácter previo, dentro de esta materia, cabe diferenciar dos figuras: las denominadas “*mejoras voluntarias*” y las “*medidas de acción asistencial*”; diferencias que vienen determinadas, principalmente, por el alcance objetivo de cada una de ellas, así como por la normativa que resultará aplicable.

De este modo, las mejoras voluntarias –con base en el artículo 41 de la Constitución<sup>1</sup>-, y ante la falta de un concepto legal, pueden definirse como aquellas obligaciones empresariales derivadas de la propia voluntad empresarial o fruto de la negociación colectiva que tienen como objeto complementar la acción protectora otorgada por el sistema de Seguridad Social; encontrándose su regulación en los artículos 39 y 192 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social y en la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1966.

Se trata, en definitiva, de una figura –muy frecuente en la práctica- cuya finalidad es complementar cualquiera de las prestaciones otorgadas por el sistema de Seguridad Social, y que puede establecerse unilateralmente, o, de forma mucho más frecuente, a través de la negociación colectiva. Ese complemento o mejora voluntaria, además, puede ser de muy diverso tipo: una indemnización a tanto a alzado o un complemento de pensión; de carácter temporal o con la misma duración que la propia prestación a la que se complementa; con una cuantía variable que depende exclusivamente de la voluntad de quien la instaura; puede establecerse una vinculación o no con el cumplimiento de requisitos adicionales a los ya previstos legalmente; puede existir un pago directo a cargo del empresario o bien articularse a través de fórmulas como un contrato de seguro o un plan de pensiones, etc.

Cabe destacar también que los Tribunales han dejado, hasta ahora, un margen muy amplio de actuación a las fuentes creadoras de este tipo de mejoras, especialmente en el caso de la negociación colectiva; declarándose que las mejoras voluntarias se rigen por lo dispuesto en aquélla y sólo, supletoriamente, por lo señalado por la normativa de Seguridad Social.

En fin, como ejemplos de mejoras voluntarias podrían citarse, entre otros, el complemento de la prestación por incapacidad temporal, los contratos de seguro que cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente, las indemnizaciones por jubilación anticipada, los premios por jubilación o los planes de pensiones.

---

<sup>1</sup> Cuando establece que “la asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

En cambio, las “*medidas de acción asistencial*” presentan un ámbito objetivo más amplio (y también más variado), al tratarse de ayudas económicas o complementos que otorga el empleador –de forma unilateral o a través de la negociación colectiva- que, sin estar vinculados a prestaciones del sistema de Seguridad Social, pretenden otorgar un beneficio a los empleados; persiguiéndose con su pago objetivos tan diversos como, entre otros, la compensación de ciertos gastos, el aportar unos ingresos extra ante determinadas necesidades, urgentes o no, que no pueden cubrirse con el correspondiente salario, proteger situaciones de necesidad no previstas por el sistema de Seguridad Social o proteger a los empleados frente a posibles responsabilidades o ante un incremento de gastos.

En estos casos no existe una regulación específica y, como consecuencia de ello, la norma básica a aplicar va a ser, muchas veces, el propio convenio colectivo o acuerdo de funcionarios donde se establece una medida de estas características. Como ejemplos de este tipo de ayudas cabe citar los anticipos, los préstamos, las ayudas para familiares discapacitados, las ayudas por estudios, los premios por nupcialidad o nacimiento o adopción de hijos, la asistencia jurídica a cargo de la entidad local, etc.

Partiendo de todo ello, el objetivo de este trabajo es triple: en primer lugar, determinar qué tipos de mejoras voluntarias y qué medidas de acción asistencial incorporan actualmente los acuerdos y convenios negociados en el marco de las administraciones locales catalanas; en segundo lugar, examinar cuál es la posición de los Tribunales frente a este tipo de medidas; y, finalmente, poner de relieve cuáles son los principales problemas que plantean dichas figuras en el ámbito de las entidades locales catalanas.

## **II. EL PAPEL DE LAS MEJORAS VOLUNTARIAS Y DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN ASISTENCIAL EN LA RECIENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESARROLLADA EN EL MARCO DE LAS ADMINISTRACIONES LOCALES CATALANAS.**

En este ámbito, cabe partir de un hecho claramente fundamentado: el establecimiento de lo que hemos calificado anteriormente como “*mejoras voluntarias*” y como “*medidas de acción asistencial*” constituye un contenido tradicional y claramente consolidado tanto de los convenios colectivos del personal laboral como de los acuerdos reguladores de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de las entidades locales catalanas.

Prueba de ello es que la totalidad de los convenios y acuerdos analizados<sup>2</sup> las recogen, y, normalmente, lo hacen de una forma extensa, constituyendo su regulación un capítulo específico y separado del propio convenio o acuerdo, denominado, por ejemplo, “*condiciones sociales*”<sup>3</sup>,

---

<sup>2</sup> Convenios y acuerdos publicados en el DOGC durante los meses de enero a agosto de 2006.

<sup>3</sup> Entre otros, Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Vandellòs y l’Hospitalet de l’Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal

“mejoras sociales”<sup>4</sup>, “condiciones de carácter social”<sup>5</sup>, “mejoras sociales y asistenciales”<sup>6</sup>, “acción social”<sup>7</sup>, “prestaciones sociales”<sup>8</sup>, o “ayudas asistenciales”<sup>9</sup>.

Estas figuras constituyen, en definitiva, un contenido habitual e importante de los convenios y acuerdos, cuya configuración básica –tipos de mejoras, alcance, sujetos protegidos, cantidades, etc.- resulta bastante uniforme, denotándose, asimismo, que la negociación colectiva en este ámbito no es muy innovadora, limitándose, muchas veces, a perpetuar regulaciones recogidas en los mismos términos (o muy semejantes) a lo largo de los años y sucesivos acuerdos o convenios.

También cabe destacar que incluso, en algunos casos, la regulación convencional no se ha adaptado a las modificaciones normativas, pudiéndose citar, en este sentido, convenios o acuerdos que siguen refiriéndose a la “incapacidad laboral transitoria”<sup>10</sup> –desaparecida como tal hace más de diez años- y a la “invalides provisional”<sup>11</sup>, excluida del sistema de Seguridad Social hace también más de diez años.

Y también se constata el hecho, común a otras muchas cuestiones, de que la regulación en estas materias es la misma –palabra por palabra- en el convenio colectivo del personal laboral y en el acuerdo de funcionarios negociados en la misma corporación local, persiguiéndose con ello

---

laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006).

<sup>4</sup> Entre otros, Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006) y CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006).

<sup>5</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006).

<sup>6</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006).

<sup>7</sup> CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>8</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006).

<sup>9</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006).

<sup>10</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia años 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006).

<sup>11</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006).

el garantizar la misma protección a uno y otro colectivo. Y ello a pesar de que, como es de todos conocido, ambos colectivos se rigen por regímenes jurídicos muy diferentes.

Y, en fin, también resulta relevante señalar que, para el caso de determinadas mejoras o ayudas, se exige una determinada antigüedad en la correspondiente entidad local; exigencia que puede plantear problemas, como veremos posteriormente, desde la perspectiva constitucional.

Sin embargo, y para finalizar este primer apartado introductorio, cabe ya adelantar una conclusión: la negociación colectiva desarrollada en materia de mejoras voluntarias y de acción asistencial en el marco de las corporaciones locales catalanas desconoce, ignora o, en fin, actúa totalmente de espaldas respecto de la posición mantenida casi unánimemente por los Tribunales, como veremos en el siguiente apartado, lo cual, por supuesto, no deja de ser bastante preocupante.

Respecto del contenido de la reciente negociación colectiva en materia de mejoras voluntarias y de acción asistencial en el marco de las citadas corporaciones locales<sup>12</sup> cabe distinguir varios ámbitos.

En primer lugar, cabe destacar que constituye una constante, tanto de los convenios colectivos del personal laboral como de los acuerdos de funcionarios, el establecimiento de complementos o de mejoras voluntarias en el marco de la incapacidad temporal. En efecto, el 86,53 por 100 de los convenios y acuerdos analizados los incluyen. Complementos que, por otra parte, presentan las siguientes características:

a) Con carácter general, se prevé su pago para los casos –previstos genéricamente- de enfermedad o accidente (35,55 por 100 del total)<sup>13</sup>, lo que implica que se tendrá derecho a la mejora voluntaria en los casos de accidente de trabajo, enfermedad común, accidente no laboral y enfermedad profesional. En algunos casos, se hace referencia expresa a todas esas causas<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Convenios y acuerdos publicados en el DOGC durante los meses de enero a agosto de 2006.

<sup>13</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal del Gironès 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia años 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses años 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>14</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llança (DOGC de 31-8-2006).

Existen, no obstante, acuerdos que no hacen referencia a los riesgos cubiertos<sup>15</sup>; que sólo se refieren a la enfermedad común, accidente de trabajo o accidente no laboral<sup>16</sup>, olvidando la enfermedad profesional (que cabe entender igualmente protegida); que incluyen también la maternidad<sup>17</sup>; que incluyen la enfermedad, enfermedad profesional, accidente de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica<sup>18</sup>; que sólo hacen referencia a las enfermedades comunes y accidentes de trabajo<sup>19</sup>, a la enfermedad y al accidente de trabajo<sup>20</sup> o a la enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad<sup>21</sup>, o, en fin, sólo incluyen la enfermedad común, la enfermedad profesional y el accidente de trabajo, olvidando el accidente no laboral<sup>22</sup> o incluyen el accidente de trabajo, la enfermedad profesional o común y la maternidad<sup>23</sup>.

b) En cuanto a la cuantía del complemento, la gran mayoría de los convenios y acuerdos que lo recogen (un 91,11 por 100), reconocen el derecho del trabajador o funcionario a percibir el 100 por 100 de sus retribuciones<sup>24</sup>, definiéndose expresamente, en algunos casos, qué cabe entender por tales<sup>25</sup>.

---

<sup>15</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>16</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006).

<sup>17</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006).

<sup>18</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006).

<sup>19</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006) y CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006).

<sup>20</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006).

<sup>21</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006).

<sup>22</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006).

<sup>23</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona (DOGC de 29-6-2006).

<sup>24</sup> CC del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu

No obstante, en este ámbito existen algunas excepciones.

Así, es posible citar acuerdos que vinculan el cobro del citado 100 por 100 –a partir del día decimosexto de baja médica- al hecho de que el índice de absentismo individual del año anterior no supere el 5 por 100 sin incluir accidentes de trabajo y maternidad o enfermedad grave

---

de Llanerres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llanerres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona (DOGC de 29-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llança (DOGC de 31-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>25</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006): sueldo base más complementos de puesto de trabajo. También aclaran el concepto: Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006); CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006), que excluyen las horas extraordinarias; Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006), que incluyen retribuciones básicas y complementarias; CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llanerres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), que se refiere a las retribuciones brutas fijas mensuales.

o enfermedad justificada con comunicado médico. Si se supera dicho índice, sólo se percibirá la cantidad prevista legalmente, con informe previo y acuerdo de la comisión mixta<sup>26</sup>.

Existen acuerdos que prevén que el 100 por 100 de la retribución sólo se percibirá durante la primera baja del año, ya que durante la segunda y sucesivas la cuantía será menor: la primera semana se percibirá el 70 por 100 de sus retribuciones, la segunda y la tercera semana el 80 por 100 y a partir de entonces el 100 por 100. Si se trata de enfermedad profesional, accidente de trabajo, hospitalización o intervención quirúrgica se percibirá, en todo caso, el 100 por 100 de las retribuciones<sup>27</sup>.

También cabe señalar acuerdos que, además del 100 por 100 de la retribución, establecen, para el caso de accidente de trabajo, el derecho a percibir la cantidad que resulte del promedio de todas las percepciones satisfechas durante los últimos 6 meses, excepto las horas extraordinarias<sup>28</sup>.

O, en fin, convenios que prevén el cobro del 100 por 100 de la base reguladora<sup>29</sup>.

c) La duración de la mejora voluntaria suele ser la misma que la de la propia prestación de incapacidad temporal (un 59,52 por 100 de los casos)<sup>30</sup>, aunque existen algunas excepciones, así:

---

<sup>26</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal del Gironès 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006).

<sup>27</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006).

<sup>28</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006).

<sup>29</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006).

<sup>30</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal del Gironès 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona (DOGC de 29-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-

- Acuerdos que limitan el cobro de la mejora voluntaria a un máximo de 6 meses por año natural, salvo supuestos excepcionales<sup>31</sup>.

- Acuerdos que establecen que la mejora tendrá una duración de 12 o 18 meses en los casos de enfermedad común o accidente no laboral y no tendrá límite temporal en los supuestos de enfermedad profesional, accidente de trabajo o maternidad<sup>32</sup>; se privilegia con ello el segundo tipo de riesgos.

- Acuerdos que limitan la duración de la mejora voluntaria a 6 meses anuales, salvo en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional<sup>33</sup>.

- Convenios que establecen una duración máxima de 3 meses que podrá prorrogarse en supuestos excepcionales y previo control médico, sin que exista límite temporal en los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional y maternidad<sup>34</sup>.

- Acuerdos que limitan la duración del complemento a 3 meses<sup>35</sup> o a 18 meses<sup>36</sup>.

- Y, finalmente, también es posible citar convenios que reconocen el derecho al complemento a partir del día 30 de baja en el caso de enfermedad, a partir del día 10 en los casos de enfermedad común o accidente no laboral que requieren intervención quirúrgica u hospitalización de duración igual o superior a 10 días, y a partir del primer día si se trata de un accidente de trabajo<sup>37</sup>.

d) En algunos convenios o acuerdos se incluyen expresamente algunos requisitos adicionales que condicionan el cobro del correspondiente complemento o mejora voluntaria; así, cabe citar los siguientes:

---

2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llança (DOGC de 31-8-2006).

<sup>31</sup> CC del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006).

<sup>32</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>33</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006).

<sup>34</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006).

<sup>35</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006) y CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006).

<sup>36</sup> CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006) y CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>37</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006).

- El sometimiento a los controles médicos que establezca el Ayuntamiento<sup>38</sup>, citándose, en el caso del personal laboral, lo dispuesto en el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores. En algunos casos se señala, expresamente, que la negativa del trabajador o funcionario a la realización de tales controles supondrá la pérdida automática del correspondiente complemento.

- Que se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualquier revisión médica que los servicios médicos designados por el Ayuntamiento estimen conveniente realizar<sup>39</sup>.

- Y, en algunos casos, se exige ser funcionario de carrera o personal interino con una antigüedad en la entidad local superior a los 18 meses<sup>40</sup>.

e) Suele ser habitual regular la forma de entrega del correspondiente parte médico de baja, estableciéndose que dicho parte debe presentarse dentro de los tres<sup>41</sup> o cuatro<sup>42</sup> días siguientes al

---

<sup>38</sup> CC del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006) (a partir del segundo mes de baja), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006).

<sup>39</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llança (DOGC de 31-8-2006).

<sup>40</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006).

<sup>41</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal del Gironès 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i

inicio de la situación, que deberá comunicarse la situación lo antes posible y hacer llegar los partes de baja médica y de confirmación dentro del plazo fijado legalmente<sup>43</sup>.

Y, f) finalmente, los convenios y acuerdos también regulan las denominadas “*indisposiciones*”; y aquí, la regulación es bastante diversa:

- Existen acuerdos que prevén que cualquier ausencia del trabajo debida a enfermedad comporta la presentación del correspondiente comunicado de baja médica, con independencia de la duración de la enfermedad<sup>44</sup>.

- Acuerdos que prevén que se deberá avisar al inicio de la jornada de trabajo y posteriormente aportar el correspondiente justificante médico<sup>45</sup>, o que exigen una comunicación entre la hora de entrada y 60 minutos más tarde, con la posterior justificación médica<sup>46</sup>, o comunicación antes del inicio del servicio<sup>47</sup>.

- Acuerdos que señalan que la no asistencia por indisposición de un día de duración debe justificarse por un médico de la sanidad pública, y deberá comunicarse la situación inmediatamente al jefe, como máximo dentro de la jornada laboral del primer día de ausencia. El incumplimiento de estas normas implica una falta leve. Se prevé una duración máxima de la situación de indisposición de tres días<sup>48</sup>.

---

Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llança (DOGC de 31-8-2006).

<sup>42</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006).

<sup>43</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006).

<sup>44</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal del Gironès 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006).

<sup>45</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006) y CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>46</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006).

<sup>47</sup> CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006).

<sup>48</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006).

- Acuerdos que prevén una duración máxima de tres días, exigiendo una comunicación lo antes posible<sup>49</sup>.

- Acuerdos que prevén el descuento de días a partir de la cuarta indisposición (no superior a 24 horas) en un año, salvo en el caso de patologías avaladas por un informe médico o justificante de la visita médica<sup>50</sup>.

- Acuerdos que señalan que a partir de la tercera indisposición de corta duración en el plazo de un año se podrá descontar al funcionario una cantidad equivalente a una tercera parte del complemento de destino diario por cada día de baja<sup>51</sup>. O acuerdos que recogen un descuento del complemento de productividad por cada día de indisposición o baja médica<sup>52</sup>.

- O, en fin, también es posible citar convenios que establecen que la indisposición deberá comunicarse al Ayuntamiento al inicio de la jornada y justificarse con posterioridad, ya que en caso contrario se computará la falta de asistencia como día de asuntos personales o particulares, y una vez agotados estos se deducirá, en su parte proporcional, de la nómina mensual<sup>53</sup>.

En segundo lugar, también resulta un contenido habitual de los convenios y acuerdos examinados la regulación de premios o complementos vinculados con la jubilación del trabajador o funcionario, o con su presencia en la correspondiente entidad local.

A este respecto, cabe destacar, en primer término, que la regulación de la jubilación anticipada es una materia que se encuentra presente –en la gran mayoría de los casos con una regulación bastante extensa– en bastantes de los convenios y acuerdos analizados (el 65,38 por 100 del total), reconociéndose la posibilidad de que el trabajador o el funcionario solicite la jubilación anticipada a partir de los 60 años de edad<sup>54</sup>; exigiéndose, además, en algunos casos (el

---

<sup>49</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006).

<sup>50</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006).

<sup>51</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006).

<sup>52</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llança (DOGC de 31-8-2006).

<sup>53</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006) y CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006).

<sup>54</sup> CC del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo

19,23 por 100 del total), la previa conformidad de la entidad local para tener derecho al pago de una indemnización<sup>55</sup>. En algún convenio se requiere el previo acuerdo entre el Ayuntamiento, los delegados de personal y el trabajador interesado<sup>56</sup>.

Y en algunos convenios (el 13,46 por 100) se exige el cumplimiento de una antigüedad mínima en la entidad local (10, 15, 30 años)<sup>57</sup> para poder cobrar la indemnización prevista. En el resto ese requisito no se considera necesario.

---

regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2005), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sarrià de Ter 2004-2007 (DOGC de 12-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006), CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llança (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>55</sup> CC del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006).

<sup>56</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006).

<sup>57</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006), CC del

En todo caso, se trata de cantidades importantes como, por ejemplo, 30 mensualidades a los 60 años y 6 mensualidades a los 64 años<sup>58</sup>, 15.000 euros con 60 años y 4.000 euros a los 64 años<sup>59</sup>, 20.000 euros a los 60 años y 8.000 euros a los 64 años<sup>60</sup> o 31.265 euros a los 60 años y 6.253 a los 64 años<sup>61</sup>; la cuantía de la indemnización que se percibe depende, pues, de la propia edad a la que se jubila el trabajador o funcionario. En algunos casos, no obstante, se prevé que el Ayuntamiento pagará la diferencia entre el importe de la pensión y el sueldo bruto del trabajador multiplicada por los meses que le faltan para cumplir los 65 años<sup>62</sup>, y en otros, además de la indemnización fijada en función de la edad del trabajador se reconoce el derecho de éste a percibir los correspondientes premios por años de servicio a que hubiera tenido derecho hasta cumplir los 65 años de edad<sup>63</sup>.

Y, en fin, también existen convenios que establecen la cuantía de la indemnización en función del grupo en el que está incluido el trabajador<sup>64</sup>, en los que se recoge una cantidad fija<sup>65</sup>, o en los que se mezcla el criterio de la edad y de los años de servicio en el Ayuntamiento<sup>66</sup>.

---

Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llança (DOGC de 31-8-2006).

<sup>58</sup> CC del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006). O 35 mensualidades y 7 mensualidades, CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006).

<sup>59</sup> CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006). También, CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2005).

<sup>60</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006).

<sup>61</sup> CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006). También prevén este tipo de indemnizaciones, de cuantía variable pero importante: Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sarrià de Ter 2004-2007 (DOGC de 12-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llança (DOGC de 31-8-2006)

<sup>62</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006).

<sup>63</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006).

<sup>64</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006).

<sup>65</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006).

<sup>66</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006).

También cabe destacar convenios que prevén como edad mínima los 62 años y establecen que el trabajador tendrá derecho a un complemento a cargo del Ayuntamiento hasta completar el 100 por 100 de lo que hubiera percibido si se hubiera jubilado con 65 años<sup>67</sup>.

En fin, como trámites formales en esta cuestión se establecen los siguientes: que la solicitud correspondiente por parte del trabajador o funcionario debe tramitarse en el plazo máximo de un mes desde el cumplimiento de la edad<sup>68</sup> o solicitarse con una antelación de 6 meses para que resulte incentivada<sup>69</sup>, o que la solicitud de jubilación debe realizarse, al menos, con tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación prevista<sup>70</sup>.

En este ámbito, cabe tener muy presente que este tipo de cláusulas deberá ir tendiendo a desaparecer, ya que los trabajadores que pueden jubilarse anticipadamente de forma voluntaria – los denominados “*mutualistas*”, es decir aquellos trabajadores que cotizaron a una Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al día 1 de enero de 1967- son cada vez menos numerosos. A lo que cabe añadir que la otra modalidad de jubilación anticipada prevista legalmente –aquella referida a los “*no mutualistas*”-, resulta muy difícil de asumir en el marco de las Administraciones Públicas, al fundamentarse exclusivamente en la pérdida involuntaria del empleo.

Por otra parte, también cabe destacar que existen acuerdos de funcionarios y convenios colectivos del personal laboral que recogen una gratificación o premio por jubilación (un 38,46 por 100 del total), previendo el pago de una indemnización para aquellos trabajadores o funcionarios que se jubilen y acumulen un determinado número de años de servicio (20-40, 10 años...)<sup>71</sup> (son un 57,89 por 100 del total), o bien para todos los trabajadores o funcionarios que se jubilen<sup>72</sup> (un 42,11 por 100).

---

<sup>67</sup> CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>68</sup> CC del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006)

<sup>69</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006).

<sup>70</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgri 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgri 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006).

<sup>71</sup> CC del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), CC del personal laboral del

La cuantía de la indemnización es bastante escasa, al no superar, en el mejor de los casos, el importe de una o tres mensualidades de retribuciones íntegras o totales brutas<sup>73</sup>, o bien consiste en una cantidad fija para todos: 1.200, 1.600, 1.950, 636 o 3.722 euros<sup>74</sup>, o en una cantidad fija que depende de los años de servicio del empleado (de 1.500 euros a 3.500 euros)<sup>75</sup>. Existen también convenios y acuerdos –pocos- que se refieren a la existencia o futura implantación de un plan de pensiones<sup>76</sup>.

---

Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006).

<sup>72</sup> CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona 2005-2008 (DOGC de 29-6-2006).

<sup>73</sup> CC del Ayuntamiento de Navarles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006).

<sup>74</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), art. 37, que prevé: “el personal que es jubili amb una antiguitat inferior rebrà una gratificació proporcional als anys treballats”. También: Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006).

<sup>75</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006) y CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>76</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

Y, en fin, en este ámbito también es posible citar acuerdos y convenios (un 30,76 por 100) que, desde una perspectiva diferente a las anteriores, prevén el pago de una determinada cantidad, una sola vez, en el momento en que el trabajador o funcionario cumple un cierto número de años de servicio en la correspondiente entidad local<sup>77</sup>; indemnización que suele calificarse como “*gratificación por años de servicio*”, “*premio de permanencia*”, “*premio a la constancia*” o “*premio por años de servicio*”.

Su cuantía no suele ser muy alta; así, por ejemplo: una mensualidad íntegra a los 25 años de servicio, el 20 por 100 de una mensualidad a los 30 años de servicio, el 40 por 100 de una mensualidad a los 35 años de servicio y el 60 por 100 de una mensualidad a los 40 años de servicio<sup>78</sup>; 360 euros a los 20 años de servicio, 540 euros a los 30 años y 720 euros a los 40 años de servicio<sup>79</sup> o 106 euros a los 25 años y 185 euros a los 35 años de servicios<sup>80</sup>. O bien, la gratificación se limita a una mensualidad de retribuciones<sup>81</sup>, a media mensualidad<sup>82</sup> o a una cantidad fija (450 o 750 euros)<sup>83</sup> cuando se cumplen 25 años de servicios o 10 años de servicio<sup>84</sup>.

---

<sup>77</sup> CC del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006); CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>78</sup> CC del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006). O bien, 1 mensualidad a los 25 años y una mensualidad adicional por cada 5 años añadidos, Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006).

<sup>79</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006).

<sup>80</sup> CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>81</sup> CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006).

<sup>82</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006).

<sup>83</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

En algunos convenios se establecen ciertos requisitos para poder acceder a este premio, así: a) que la prestación de servicios se haya llevado a cabo en el Ayuntamiento, organismos autónomos o empresas vinculadas, salvo que exista un convenio particular entre las partes afectadas; b) que los servicios hayan sido efectivamente prestados, descontándose los períodos de excedencia, licencias por asuntos propios, servicios especiales y comisiones de servicios no forzosas; y, c) que el período de servicio se haya totalizado íntegramente con anterioridad al cese por jubilación, excedencia u otras causas<sup>85</sup>.

En fin, en algún convenio se prevé que el premio por antigüedad se solicitará mediante una instancia presentada en el Registro General del Ayuntamiento<sup>86</sup>, o que requerirá petición expresa del empleado público y estará sujeto a las necesidades del servicio<sup>87</sup>.

En tercer lugar, también constituye uno de los contenidos de los acuerdos o convenios analizados la previsión del pago de una indemnización –normalmente articulada a través de un contrato de seguro (69,23 por 100)<sup>88</sup>- para el caso del fallecimiento o invalidez del trabajador o

---

<sup>84</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006).

<sup>85</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006).

<sup>86</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006).

<sup>87</sup> CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>88</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarres 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2005), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Vandellòs y l'Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del

funcionario público<sup>89</sup>, o sólo en el supuesto de invalidez<sup>90</sup> o de muerte<sup>91</sup>. La regulación convencional desarrollada en esta materia –bastante extensa en algunos casos- se caracteriza por varias notas:

---

Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona (DOGC de 29-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006).

<sup>89</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2005), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Vandellòs y l'Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona (DOGC de 29-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006), CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>90</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006).

1ª) Suele ser habitual proteger sólo el riesgo de accidente de trabajo<sup>92</sup>, aunque, en algunos casos se incluye tanto el accidente de trabajo como el accidente no laboral<sup>93</sup>, o el accidente de trabajo y la enfermedad profesional<sup>94</sup>, o bien, se protegen todos los supuestos<sup>95</sup>, de forma implícita o explícita.

También existen convenios que recogen una referencia genérica a la cobertura de los accidentes<sup>96</sup>, o que protegen todos los supuestos de fallecimiento y sólo los casos de incapacidad permanente parcial, total o absoluta derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional<sup>97</sup>, y también es posible citar convenios que protegen los supuestos de muerte natural

---

<sup>91</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006).

<sup>92</sup> CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2005), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006) Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona (DOGC de 29-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006).

<sup>93</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006).

<sup>94</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006).

<sup>95</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006), CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>96</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006).

<sup>97</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006).

o derivada de accidente de trabajo e incapacidad permanente absoluta y gran invalidez originadas por accidente de trabajo<sup>98</sup>.

En fin, existen convenios que sólo protegen el supuesto de muerte<sup>99</sup>, o que protegen los casos de muerte natural o por accidente de trabajo o enfermedad profesional y la incapacidad permanente derivada de estas últimas dos causas<sup>100</sup>.

2ª) Como contingencias protegidas suelen incluirse en este ámbito el fallecimiento o la invalidez, definida ésta en términos genéricos –lo que supone, al no excluirse ningún supuesto, proteger tanto el caso de invalidez parcial como total, absoluta y gran invalidez<sup>101</sup> o, por el contrario, sólo se incorporan el fallecimiento y la incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez<sup>102</sup> o la muerte y la incapacidad permanente total y absoluta<sup>103</sup>; o, en fin, el fallecimiento y la incapacidad permanente absoluta y gran invalidez<sup>104</sup>, el fallecimiento y la incapacidad permanente absoluta<sup>105</sup> o el fallecimiento y la incapacidad permanente parcial, total y absoluta<sup>106</sup>.

---

<sup>98</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006) y CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>99</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006).

<sup>100</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006).

<sup>101</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades adscritas 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006).

<sup>102</sup> CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>103</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006).

<sup>104</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2005), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona (DOGC de 29-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006).

<sup>105</sup> CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC

También cabe citar convenios en los que sólo se protege la incapacidad permanente parcial y total<sup>107</sup> o el fallecimiento<sup>108</sup>.

En fin, en algunos casos, la terminología utilizada resulta un tanto confusa, al referirse al fallecimiento, la incapacidad permanente y gran invalidez<sup>109</sup>, al fallecimiento y a la incapacidad absoluta o permanente<sup>110</sup> y al fallecimiento o invalidez total<sup>111</sup>.

En este ámbito, como en el resto de los analizados en este trabajo, es importante poner de manifiesto que, para evitar litigios, la cláusula del convenio o acuerdo debe ser lo más concreta y clara posible a la hora de definir los términos en que se fija la correspondiente mejora voluntaria o complemento.

3ª) La cuantía suele ser más alta para el caso de la invalidez que para el supuesto de fallecimiento, aunque, en algunos casos, la cuantía prevista es la misma para ambos casos.

4ª) El importe de la indemnización a percibir es bastante variado: 3.000 euros en caso de fallecimiento y hasta 36.000 euros en caso de invalidez<sup>112</sup>; 30.000 euros en caso de fallecimiento e incapacidad permanente total y 60.000 euros en el supuesto de incapacidad permanente absoluta<sup>113</sup>; 18.000 euros en caso de muerte y 30.000 euros en el supuesto de incapacidad permanente<sup>114</sup>; 18.000 euros en caso de muerte y 45.000 euros para los supuestos de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez<sup>115</sup> o 42.071 euros en caso de fallecimiento y 60.100 euros en caso de invalidez<sup>116</sup>, o en fin, 60.000 euros en caso de muerte y 120.000 euros en el supuesto de incapacidad permanente<sup>117</sup>.

---

de 15-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006).

<sup>106</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006).

<sup>107</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006).

<sup>108</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006).

<sup>109</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006).

<sup>110</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>111</sup> CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006).

<sup>112</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006).

<sup>113</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006).

<sup>114</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006).

<sup>115</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006).

<sup>116</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006).

<sup>117</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006).

Y, en fin, también existen convenios que prevén una cantidad fija (12.000, 21.509,23, 30.000, 53.000 euros..) para todos los supuestos<sup>118</sup>, o que no precisan la indemnización a percibir<sup>119</sup>.

5ª) En algunos casos se prevé el momento concreto de entrada en vigor de la correspondiente póliza de seguros o de la correspondiente obligación de suscribirla, con lo que se evitan posibles responsabilidades futuras<sup>120</sup>.

Asimismo, existen convenios colectivos que señalan que el Ayuntamiento no será responsable subsidiario en el supuesto en que la compañía de seguros no se haga responsable del pago de la correspondiente indemnización<sup>121</sup>. Esta exclusión de responsabilidad no tiene valor jurídico alguno y, de darse el caso, el Ayuntamiento deberá asumir el pago de la indemnización.

6ª) Algunos convenios establecen, junto con el contrato de seguro, el pago de una indemnización a tanto alzado en los casos de incapacidad permanente total, absoluta y gran

---

<sup>118</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2005), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006).

<sup>119</sup> Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona (DOGC de 29-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006).

<sup>120</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006).

<sup>121</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006) y CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

invalidez, cuya cuantía (de 1.500 a 3.500 euros) se fija en función de los años de servicio prestados por el trabajador. La misma situación se da en el caso de fallecimiento del trabajador<sup>122</sup>.

Y, 7ª) en algunos supuestos se prevé, expresamente, la entrega de una copia de la póliza de seguros al trabajador o funcionario<sup>123</sup> o a la representación sindical<sup>124</sup> o a la Junta de personal<sup>125</sup>.

Y junto a lo anterior, existen convenios colectivos y acuerdos de funcionarios que recogen el pago de una indemnización de una o tres mensualidades o de 318 euros en concepto de ayuda de defunción o para los gastos de entierro del trabajador<sup>126</sup>. En algún caso se exige una antigüedad mínima de un año en el Ayuntamiento para poder percibir la mejora voluntaria<sup>127</sup>.

Y también en este ámbito, aunque desde una perspectiva diferente, cabe destacar que son numerosos los convenios colectivos y acuerdos de funcionarios (un 69,23 por 100) que prevén que la corporación local deberá concertar un seguro de responsabilidad civil para todo el personal para los actos realizados en el ejercicio de sus funciones y que no sean imputables a imprudencia temeraria con infracción de reglamentos, negligencia o ignorancia inexcusables, dolo o mala fe, infracción o incumplimiento voluntario de las normas<sup>128</sup>. En algunos casos se recoge, expresamente, la entrega de una copia de la póliza a los representantes de los trabajadores.

---

<sup>122</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006) y CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>123</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006).

<sup>124</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006).

<sup>125</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>126</sup> CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006).

<sup>127</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006).

<sup>128</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal del Gironès 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), CC del personal laboral del Consell

En fin, en algún convenio parece limitarse, no obstante, el ámbito subjetivo de aplicación del seguro citado, al referirse expresamente al personal que desarrolle trabajos de los que puedan derivar responsabilidad civil o penal por el ejercicio de sus cargos, debiendo atender, además, a las diferentes situaciones de los colectivos profesionales<sup>129</sup>.

En cuarto lugar, desde la perspectiva de la protección familiar, cabe destacar el hecho de que existen convenios y acuerdos que recogen medidas diversas. En este ámbito, es necesario realizar varias consideraciones:

a) Es frecuente que los convenios o acuerdos (un 57,69 por 100 del total) recojan ayudas económicas destinadas a los familiares o hijos minusválidos del trabajador o funcionario público. En este ámbito, la regulación convencional presenta las siguientes notas:

- En cuanto a los beneficiarios: en algunos casos son sólo los hijos<sup>130</sup> del empleado; mientras que, en otros supuestos, sólo se habla de una persona discapacitada<sup>131</sup> o se incluye al

---

Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos (DOGC de 7-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona 2005-2008 (DOGC de 29-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006), CC del personal del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006) y Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llançà (DOGC de 31-8-2006).

<sup>129</sup> CC del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006). También parecen ir en esa línea, CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006).

<sup>130</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona (DOGC de 29-6-2006).

<sup>131</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), CC del personal laboral del

cónyuge y familiares de primer grado<sup>132</sup>, a los familiares de primer grado<sup>133</sup>; al cónyuge o pareja de hecho acreditada, padres e hijos del solicitante<sup>134</sup>; o, en fin, se hace referencia a los familiares de segundo grado por consanguinidad o afinidad<sup>135</sup>, o al cónyuge, pareja e hijos<sup>136</sup>.

- Se establecen ciertos requisitos que deben cumplirse para poder acceder a la ayuda económica del Ayuntamiento, así: convivencia y que la persona discapacitada no tenga ingresos propios procedentes de otra administración<sup>137</sup>; convivencia o dependencia económica<sup>138</sup>; convivencia, discapacidad superior al 33% certificada oficialmente, que no realice trabajo retribuido o perciba ayuda de alguna administración por importe superior a 180 euros mensuales<sup>139</sup>; reconocimiento de la discapacidad por el ICASS, convivencia y que la persona discapacitada no trabaje ni perciba pensión, a excepción de la pensión de orfandad<sup>140</sup>; convivencia e informes médicos<sup>141</sup>; que sea menor de 18 años o mayor sin ningún tipo de ingresos<sup>142</sup>; convivencia y/o dependencia económica y acreditación de la discapacidad<sup>143</sup>; o, en fin, estar a cargo del solicitante y acreditación de la discapacidad y de los gastos realizados<sup>144</sup>.

---

Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006).

<sup>132</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006).

<sup>133</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006).

<sup>134</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006).

<sup>135</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>136</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006).

<sup>137</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006).

<sup>138</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006).

<sup>139</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006).

<sup>140</sup> CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006).

<sup>141</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006).

<sup>142</sup> CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006).

<sup>143</sup> CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006).

<sup>144</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006). También establecen requisitos: Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento

También, en algunos supuestos, se requiere la convivencia, dependencia económica, certificación de la discapacidad e imposibilidad de realizar una actividad retribuida<sup>145</sup>.

- En algunos casos, la ayuda se amplía a los casos de enfermedades crónicas<sup>146</sup>.

- También cabe destacar que, algunos convenios, limitan el acceso a esta ayuda a los trabajadores que tengan una antigüedad superior a un año en la prestación de servicios para el correspondiente Ayuntamiento<sup>147</sup>, o a los funcionarios de carrera<sup>148</sup>.

- En cuanto a la cuantía de la ayuda, la regulación es diversa: una cuantía diferente en función del grado de discapacidad (60 euros si es de un 33 a un 65% y 90 euros mensuales si es superior)<sup>149</sup>, o una cuantía fija (90, 92, 40, 180 o 373 euros mensuales)<sup>150</sup>.

---

de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona (DOGC de 29-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006)

<sup>145</sup> CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2005).

<sup>146</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006).

<sup>147</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006) y CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>148</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006).

<sup>149</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006). También utilizan este criterio: CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>150</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del

En algunos supuestos, se prevé también el pago de gastos por asistencia a tratamiento o transporte por asistencia a un centro especial, con un límite máximo de 60 euros<sup>151</sup>, o se diferencia la cuantía de la ayuda en función de si se asiste o no a un centro de atención de la incapacidad<sup>152</sup>.

En fin, también cabe citar convenios en los que la cuantía de la ayuda se fija por la comisión de seguimiento y control, teniendo en cuenta la documentación aportada por el solicitante<sup>153</sup>.

b) Existen acuerdos y convenios (un 36,54 por 100 del total) que prevén una ayuda económica, por una sola vez, por el nacimiento<sup>154</sup> de un hijo, por el nacimiento o adopción de un hijo<sup>155</sup> o por hijo<sup>156</sup>. En este caso la cuantía de la ayuda prevista es de 68, 49, 110, 150, 200 o 300 euros, etc<sup>157</sup>.

---

Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona (DOGC de 29-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006).

<sup>151</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006).

<sup>152</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006).

<sup>153</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006).

<sup>154</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006).

<sup>155</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2005), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006).

<sup>156</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006).

<sup>157</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC

En algunos convenios se prevé que la ayuda deberá solicitarse por escrito, justificando el derecho mediante la aportación del libro de familia, dentro de los 5 meses siguientes al nacimiento o la adopción<sup>158</sup>; o se exige la solicitud por escrito y la justificación del derecho dentro de los 3 meses siguientes al nacimiento y/o adopción<sup>159</sup>.

En fin, en algún convenio se exige, para tener derecho a la ayuda económica, una antigüedad mínima superior a un año en la prestación de servicios en el correspondiente Ayuntamiento<sup>160</sup>.

Y, c) por último, cabe citar acuerdos y convenios, más escasos (un 19,23 por 100 del total), que recogen una ayuda económica por matrimonio o inicio de una convivencia de hecho, con una cuantía prevista de 100, 150 o 300 euros<sup>161</sup>.

En algunos casos se exige que la pareja de hecho se haya inscrito en el correspondiente registro y se prevé que no se podrá percibir nuevamente la ayuda hasta que no hayan transcurrido 5 años<sup>162</sup>; se requiere la correspondiente acreditación documental<sup>163</sup>; o, en fin, se exige una

---

de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006).

<sup>158</sup> CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006).

<sup>159</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>160</sup> CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006).

<sup>161</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>162</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 9-3-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006).

comunicación dentro de los 3 meses siguientes y aportación de la documentación justificativa correspondiente<sup>164</sup>, o una convivencia mínima de 12 meses en el caso de la pareja de hecho<sup>165</sup>.

En quinto lugar, suele ser habitual recoger en los convenios y acuerdos medidas como ayudas para los estudios de los hijos (incluidas las guarderías)<sup>166</sup> (un 44,23 por 100) o de los propios funcionarios o trabajadores<sup>167</sup> de las entidades locales catalanas (un 25 por 100).

---

<sup>163</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006).

<sup>164</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

<sup>165</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006).

<sup>166</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Cobera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006) (25% de la matrícula y/o compra de libros, previa justificación); CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006) (la cuantía depende del nivel de estudios); CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006); Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres (DOGC de 6-4-2006) (la cuantía depende del grupo profesional), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006) (la cuantía depende del nivel de estudios), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2007), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), Acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31 de agosto de 2006).

<sup>167</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006) (la cuantía depende del grupo profesional); CC del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006) (exige que los estudios tengan relación directa con el trabajo); Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006) (exige acreditación de la asistencia y aprovechamiento); Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006); CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006); Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006); CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006); CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos (DOGC de 7-6-2006); CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006); CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006); CC del personal del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de

En algún supuesto se exige una antigüedad mínima de un año de prestación de servicios en el Ayuntamiento<sup>168</sup>, se limita la ayuda a los trabajadores fijos y eventuales con contratos de duración superior al año<sup>169</sup> o se recoge la necesaria permanencia del empleado durante 3 años en el Ayuntamiento como condición para conceder la ayuda por estudios<sup>170</sup>.

La cuantía de estas ayudas por estudios, de carácter anual, oscila entre los 32,49 € y los 450 €, y es fija para todos los casos o bien varía en función de criterios diversos (nivel de estudios, grupo profesional del empleado, edad del hijo o hija, nivel de ingresos de la unidad familiar...).

Como requisito común cabe destacar la necesidad de presentar los correspondientes justificantes de los gastos realizados (matrícula, libros, materiales...). Y, en fin, también cabe señalar que, en algunos supuestos, se recoge un reglamento de concesión de las ayudas, regulándose éstas de una forma extensa<sup>171</sup>.

En sexto lugar, cabe destacar que los convenios colectivos y acuerdos de funcionarios (un 84,62 por 100) también recogen mecanismos como la asistencia jurídica a cargo de la entidad local, en los litigios relacionados con el trabajo desempeñado, salvo cuando la demandada sea la propia entidad local o se haya actuado con negligencia, engaño o mala fe o se incurriese en una actitud indigna<sup>172</sup>. Se prevé, asimismo, el pago de las costas judiciales. La designación de la

---

Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), Acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>168</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006) y CC del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006).

<sup>169</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Alcanar 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006).

<sup>170</sup> CC del personal del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006).

<sup>171</sup> Acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>172</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal del Gironès 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), CC del personal del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm (DOGC de 9-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), Acuerdo regulador de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-

correspondiente asistencia jurídica la hará el propio Ayuntamiento o el empleado, o bien se designará por acuerdo entre el Ayuntamiento y el empleado.

En séptimo lugar, suele ser bastante habitual (un 76,72 por 100 de los acuerdos y convenios) prever el pago de anticipos sin interés a los empleados<sup>173</sup>, con un importe limitado

---

2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualdad y sus organismos autónomos (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006), CC del personal del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006), Pacto de condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llançà (DOGC de 31-8-2006) y CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31 de agosto de 2006).

<sup>173</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Uldecona (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Uldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Anoia 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vandellòs i Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-

(2.404 o 3.000 euros, un determinado número de mensualidades, las dos pagas extraordinarias..). En este ámbito se requiere la solicitud por escrito y se establece la necesidad de que transcurra un determinado período de tiempo antes de que el empleado pueda volver a solicitar un nuevo anticipo. En algún caso se exige una antigüedad mínima de un año o de dos años<sup>174</sup> para poder acceder a esta medida o ésta se limita al caso de los funcionarios de carrera<sup>175</sup>.

También se prevé, en algún convenio, que tendrán prioridad las solicitudes de anticipos destinadas a sufragar determinados gastos como, por ejemplo, los gastos médicos no cubiertos por la Seguridad Social, la compra o rehabilitación de viviendas o el pago de deudas improrrogables de la unidad familiar o similar<sup>176</sup> o bien se prevén las causas tasadas –semejantes a las anteriores- en las que puede solicitarse el anticipo<sup>177</sup>. En algún convenio se regula esta materia de forma extensa, incluyendo un reglamento<sup>178</sup>.

También cabe citar convenios o acuerdos (un 11,54 por 100) que establecen la concesión de préstamos a los empleados ante situaciones de extrema necesidad o ante necesidades urgentes o imprevistas como, por ejemplo, el desahucio de la vivienda, problemas de salud del empleado o de sus familiares, divorcio o separación matrimonial, nacimiento de hijos, adquisición de la vivienda habitual, realización de obras en el domicilio, etc.<sup>179</sup>, aunque, en algún caso, se hace una

---

2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona 2005-2008 (DOGC de 29-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006), CC del personal del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 28-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llançà (DOGC de 31-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31 de agosto de 2006).

<sup>174</sup> CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006).

<sup>175</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llançà (DOGC de 31-8-2006).

<sup>176</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2007), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006).

<sup>177</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006).

<sup>178</sup> CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31 de agosto de 2006).

<sup>179</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2004-2007 (DOGC de 23-6-2006).

simple referencia a un préstamo de consumo<sup>180</sup>. En algún convenio se exige una antigüedad mínima de un año o se limita el acceso a esta figura exclusivamente al personal funcionario y laboral fijo<sup>181</sup>. Asimismo, se establece una cantidad límite máxima y se prevé normalmente que no podrá solicitarse otro préstamo hasta que se haya reintegrado el anterior.

Y, en fin, en algún convenio se prevé que se negociará con las entidades de crédito la concesión de créditos preferentes, tanto de consumo como hipotecarios<sup>182</sup>.

Por otra parte, los convenios o acuerdos negociados en el marco de las administraciones locales catalanas (un 53,85 por 100) también recogen ayudas económicas para prótesis (audífonos, gafas, muletas, aparatos ortopédicos...)<sup>183</sup>, cuyos beneficiarios pueden ser los propios empleados, el cónyuge o pareja de hecho o los hijos.

Como requisitos para poder acceder a la ayuda correspondiente se prevén, por ejemplo, que la prótesis no esté cubierta por la Seguridad Social, que se requiera por prescripción

---

<sup>180</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006).

<sup>181</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2004-2007 (DOGC de 23-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Agramunt (DOGC de 29-6-2006).

<sup>182</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 6-4-2006).

<sup>183</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vandellòs i Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

facultativa, que se presente la correspondiente justificación o que exista convivencia y dependencia económica respecto del solicitante. La ayuda tiene una cuantía variable (50 por 100 del total, una cantidad fija,..) y, en algunos casos, se exige una antigüedad mínima de un año para tener derecho a la misma<sup>184</sup>, o sólo se prevé la ayuda para los casos de accidente de trabajo<sup>185</sup>.

Finalmente, cabe destacar que también existen acuerdos y convenios (un 26,92 por 100) que recogen Fondos Sociales<sup>186</sup>, que establecen descuentos para los empleados y sus hijos en las actividades culturales, juveniles, deportivas o de enseñanza organizadas por la corporación local (un 13,46 por 100)<sup>187</sup> o el acceso a las instalaciones deportivas municipales (un 11,54 por 100)<sup>188</sup>, o que prevén el pago de los gastos de renovación del permiso de conducir en el caso de los

---

<sup>184</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vandellòs i Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006), CC del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006) y CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006). El CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos se refiere exclusivamente al personal fijo.

<sup>185</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006).

<sup>186</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarcles 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal de Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006), CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Llançà (DOGC de 31-8-2006).

<sup>187</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Consell Comarcal del Gironès 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona 2005-2008 (DOGC de 29-6-2006), Acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>188</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), Acuerdo de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006) y CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006) (acceso vinculado a prescripción médica), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Tona 2005-2008 (DOGC de 29-6-2006).

trabajadores que ocupan puestos de trabajo en los que su tenencia es necesaria (un 73,08 por 100)<sup>189</sup>.

En este último caso, algunos acuerdos especifican cuándo la conducción de vehículos oficiales es habitual<sup>190</sup> o ponen concretos ejemplos de puestos de trabajo que requieren permiso de conducir (policía local, conserjes, visitador de obras, servicios sociales...)<sup>191</sup>; requiriéndose,

---

<sup>189</sup> CC del personal laboral del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006), CC del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Lliçà de Vall 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Teià (DOGC de 8-3-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006) CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Navarces 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento d'Ulldecona (DOGC de 26-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006), CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Igualada y sus organismos autónomos 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006), CC del personal laboral del Ayuntamiento de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006), CC del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo de los funcionarios del Ayuntamiento de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

<sup>190</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006): más del 10% de la jornada diaria o más del 20% de la jornada semanal.

<sup>191</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006) y Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006).

asimismo, la presentación de los correspondientes justificantes<sup>192</sup> o la previa solicitud del interesado<sup>193</sup>.

### **III. LA POSICIÓN DE LOS TRIBUNALES: UNA VÍA DE CIERRE PARA EL ESTABLECIMIENTO DE MEJORAS VOLUNTARIAS Y MEDIDAS DE ACCIÓN ASISTENCIAL.**

En los últimos años, la posible negociación colectiva de mejoras voluntarias y medidas de acción asistencial en el marco de las Administraciones Públicas (en muchos casos administraciones locales) ha sido cuestionada en varias ocasiones ante los Tribunales; quienes, con una fundamentación no siempre clara y, sobre todo, no del todo suficiente para tratarse de una materia tan trascendente, han establecido una serie de criterios.

No obstante, cabe tener muy presente que, tal y como ya hemos afirmado y se constata perfectamente teniendo en cuenta el contenido, analizado anteriormente, de la negociación colectiva catalana, esos criterios judiciales son totalmente desconocidos o ignorados por parte de los sujetos negociadores de los acuerdos o convenios negociados recientemente en el marco de las entidades locales catalanas. Y, ello, a pesar de que, como veremos, se trata de criterios mantenidos de forma casi totalmente uniforme por parte de nuestros Tribunales.

El primer interrogante que se ha planteado ante los Tribunales es la validez o no de las frecuentes cláusulas convencionales en las que se prevé, como hemos visto en el apartado anterior, el pago de los gastos de renovación del carnet de conducir a aquellos funcionarios públicos o trabajadores que en su actividad profesional se ven obligados a conducir vehículos de la entidad local.

En este ámbito, los demandantes señalaban que debería tratarse de cláusulas nulas, ya que estarían encubriendo retribuciones en especie no permitidas por la normativa vigente, al tratarse de retribuciones ajenas a las básicas y complementarias, pudiendo comportar, asimismo, un incremento del gasto público superior al legalmente previsto y autorizado en las Leyes de Presupuestos. Nulidad que afectaría, en consecuencia, tanto a las cláusulas recogidas en convenio colectivo como en acuerdo de funcionarios.

Sin embargo, los Tribunales entienden –SS del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Cantabria de 11 de octubre de 2001 <RJCA 1511> y 27 de febrero de 2002 <RJCA 515>-, que este tipo de cláusula es perfectamente válido, ya que no se trata de retribuciones en especie sino de la compensación en metálico del importe de un gasto realizado no por todos los empleados sino sólo por los empleados públicos conductores que utilizan el vehículo para realizar su trabajo. A lo que añaden que tampoco puede entenderse que se hayan vulnerado los límites presupuestarios, ya que las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado nada establecían respecto de la compensación de gastos realizados por algunos empleados públicos por

---

<sup>192</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006), Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Terrassa y sus entidades 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006).

<sup>193</sup> Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006).

la renovación de determinada documentación necesaria para la realización de su trabajo. Solución aplicable, en consecuencia, tanto en el caso del personal funcionario como del personal laboral.

Un segundo interrogante, de mayor trascendencia, se ha centrado en la posibilidad o no de negociar colectivamente contratos de seguro; fórmula, como hemos visto, empleada frecuentemente en la práctica negocial de las administraciones locales catalanas.

En esta cuestión, los Tribunales han señalado –SS del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Cantabria de 11 de octubre de 2001 <RJCA 1511> y 6 de junio de 2003 <RJCA 809>-, que la concertación y el pago por un Ayuntamiento de una póliza de seguros en beneficio de sus empleados está incrementando sus retribuciones, ya que el beneficio de dicho seguro no es sino una retribución en especie. En consecuencia, de haberse ya consumido las posibilidades de incremento de las retribuciones permitidas por las Leyes de Presupuestos, esta cláusula convencional resultará inaplicable. Solución que cabe referir tanto para el personal laboral como para el personal funcionario público.

Con la misma solución, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Cantabria 8 de abril de 2002 <RJCA 773> se limita a recordar que la contratación de dicha póliza supone el abono de retribuciones no previstas para los funcionarios.

Por su parte, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Galicia de 16 de marzo de 2005 (RJCA 485), llega a la misma conclusión negativa sobre la base de tres argumentos, un poco confusos en su formulación: 1º) la normativa prohíbe que las corporaciones locales hagan aportaciones para fines de previsión de sus funcionarios, salvo que se trate de ingresos de Derecho Privado<sup>194</sup>; 2º) se estaría creando un concepto retributivo nuevo, vulnerando lo dispuesto en el básico artículo 23 de la Ley 30/1984; y, 3º) en concordancia con lo anterior, se vulneraría la prohibición de las corporaciones locales de conceder subvenciones, gratificaciones, aportaciones o ayudas de cualquier género al margen de las propias del régimen de la Seguridad Social (arts. 153 y 154 del Texto Refundido 781/1986)<sup>195</sup>.

Y, en fin, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Castilla-La Mancha de 28 de febrero de 2005 (RJCA 2005/222), se alcanza la misma solución que en las sentencias anteriores pero sobre la base de nuevos argumentos. En efecto, se señala que al quedar incorporados en el Régimen General de la Seguridad Social los funcionarios de las corporaciones locales, no puede pretenderse seguir manteniendo una cobertura paralela, que es en parte lo que se vendría a hacer con la contratación de un seguro, al tratarse de una cobertura de tipo social y, por tanto, complementaria del régimen de Seguridad Social. Por tanto, si es una prestación

---

<sup>194</sup> Se prevé que: “.. dicha póliza constituida por las Corporaciones Locales sólo puede financiarse con ingresos procedentes de los funcionarios y demás personal al servicio de la Administración Local. En efecto, han de financiarse por las contribuciones de sus beneficiarios y si tienen lugar aportaciones municipales ha de ser con cargo a ingresos de Derecho Privado... pues en otro caso se estaría creando un concepto retributivo nuevo, con vulneración de lo dispuesto en el básico artículo 23 de la Ley 30/1984..”.

<sup>195</sup> Se señala que: “.. Y cualquier sistema de previsión no puede implicar la creación de una retribución básica diferente y contraria a la legislación estatal. Lo anterior aparte de suponer el abono de unas gratificaciones no reconocidas como retribuciones en al Ley 30/84, implica una vulneración de la prohibición de las Corporaciones Locales de conceder subvenciones, gratificaciones, aportaciones o ayudas de cualquier género al margen de las propias del régimen de la Seguridad Social, así arts. 153 y 154 del Texto Refundido 781/1986..”.

complementaria, queda al margen del poder dispositivo de los Ayuntamientos, al estar regulado el régimen de la Seguridad Social por normativa de rango legal y procedencia estatal o autonómica y ser el contenido de los derechos funcionariales de tipo estatutario y no mejorable por simple convenio o acuerdo.

Además, a esa conclusión no se opone el que el artículo 32 de la Ley 9/1987 incluya las materias de Seguridad Social entre las propias de la negociación, ya que la norma se refiere a la negociación en todas las Administraciones Públicas, siendo imaginable la negociación en el ámbito, por ejemplo, de la del Estado, que dé como resultado un compromiso del Gobierno para promover un cambio legal en la materia. Pero ello no autoriza a las Administraciones locales a introducir directamente los cambios a través de acuerdos con sus trabajadores<sup>196</sup>.

En definitiva, con diversos argumentos –parcialmente contradictorios entre sí- los Tribunales niegan la posibilidad de negociar colectivamente –tanto para el personal laboral como para los funcionarios públicos- contratos de seguro.

Una tercera duda, muy semejante a la anterior, se ha centrado en determinar si resultan válidas o no las cláusulas convencionales que prevén el establecimiento de seguros de responsabilidad civil a favor de los trabajadores o funcionarios públicos.

En este ámbito, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Cantabria de 8 de abril de 2002 <RJCA 773> declara la nulidad de tales cláusulas cuando se refieren de forma general a todo el personal al servicio de la correspondiente Administración Pública, afirmando al respecto que: “.. *la concertación de dichos seguros implica... el abono de retribuciones no previstas para los funcionarios, cuya situación alcanza incluso a los seguros de responsabilidad civil y de responsabilidad civil por conducción de vehículos para aquellos que tengan que conducir durante la prestación del servicio, cuya viabilidad no puede basarse en lo establecido en la disposición adicional 6ª de la Ley 31/1990, de 7 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991 pues dicha norma está refiriéndose a seguros de responsabilidad civil para cubrir la responsabilidad profesional del personal <en el que concurren circunstancias que hagan necesaria dicha cobertura> y no a la concertación de dichos seguros de forma general para los funcionarios al servicio de una Administración..*”.

En cuarto lugar, se ha planteado la cuestión de la validez o no de una cláusula convencional en la que se prevea el pago de una ayuda económica para los casos en que el trabajador o el funcionario público tenga a su cargo un familiar discapacitado; ayuda, como vimos anteriormente, bastante común en la práctica negocial catalana.

En este ámbito, con escasa argumentación jurídica, las sentencias del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Cantabria de 11 de octubre de 2001 <RJCA 1511> y de 8 de abril de 2002 <RJCA 773>, declaran que este tipo de cláusulas es válido, ya que no remuneran el trabajo prestado por los funcionarios –no son remuneración encubierta-, sino que constituyen una ayuda incluida dentro de la política social del Ayuntamiento; aun cuando no definen qué cabe entender por tal.

---

<sup>196</sup> STSJ (CA) de Castilla-La Mancha de 28 de febrero de 2005 (RJCA 2005/222).

En el mismo sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Cantabria de 27 de febrero de 2002 (RJCA 515)<sup>197</sup> concluye que las condiciones exigidas para la concesión de este tipo de ayudas (básicamente un grado de minusvalía, vínculo familiar, dependencia económica..) excluyen su carácter retributivo y confirman que se trata de ayudas sociales, no constituyendo tampoco las mismas prestaciones ni del régimen de Derechos Pasivos ni del Régimen General de la Seguridad Social.

Y, en fin, también se señala en las sentencias citadas que, respecto de los límites presupuestarios, no teniendo las ayudas por hijos minusválidos la condición de retribuciones íntegras, falta el supuesto de hecho contemplado por la norma y en consecuencia tales límites no son de aplicación.

Una quinta duda se ha centrado en determinar si resultan válidas las cláusulas convencionales que prevén la concesión de préstamos para la adquisición o rehabilitación de la vivienda por parte de los trabajadores o funcionarios. Cláusula que, en opinión de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Cantabria de 11 de octubre de 2001 <RJCA 1511> y 27 de febrero de 2002 (RJCA 515), cabe considerar como válida, al no constituir una fórmula de remuneración encubierta, dado que no retribuye el trabajo prestado sino que constituye una ayuda que forma parte de la política social del Ayuntamiento.

Es una lástima que, ni en este caso ni en el anterior, el Tribunal haya fijado cuáles son los límites y contenido posible de esa política social que pueden desarrollar las entidades locales.

En sexto lugar, también ha planteado dudas la validez de una cláusula en la que se articula un Fondo Social cuya finalidad es atender las situaciones y riesgos imprevisibles a los que puedan enfrentarse sus beneficiarios –trabajadores y funcionarios-.

Esta cuestión fue resuelta en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Cantabria de 11 de octubre de 2001 (RJCA 1511) en un sentido afirmativo, al considerar que no se trata de remuneración sino de ayudas, además, de escasa cuantía.

Por otra parte, también ha sido objeto de debate la determinación de si resulta válida o no la regulación convencional, frecuente en la práctica negocial como hemos visto, del premio por antigüedad o gratificación por años de prestación de servicios en la correspondiente Administración Local.

En este marco cabe tener presente la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Andalucía/Sevilla de 4 de febrero de 2005 (Jur. 2006/60935), en la que se considera este tipo de cláusulas convencionales como nulas, al calificar este tipo de premios como una retribución no prevista en el artículo 23 de la Ley 30/1984; afirmándose, asimismo, en la STSJ (CA) de Andalucía/Málaga de 21 de octubre de 2003 (Jur. 2004/12316) que “.. *por lo que se refiere al premio a la constancia a que se refiere el artículo 18 del Acuerdo, el mismo también debe ser anulado porque en ningún caso forma parte de las retribuciones establecidas para los funcionarios en la Ley 30/1984. Como dice el Abogado del Estado, la antigüedad en la función debe ser retribuida con los correspondientes trienios..*”. Y, en fin, la misma postura se defiende

---

<sup>197</sup> También, STSJ (CA) de Cantabria de 8 de abril de 2002 (RJCA 773).

en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Cantabria de 6 de junio de 2003 (RJCA 2003/809).

La misma calificación como retribución no prevista en la Ley 30/1984 se ha atribuido, por parte de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Andalucía/Sevilla de 4 de febrero de 2005 (Jur. 2006/60935) a las indemnizaciones a tanto alzado previstas convencionalmente para el supuesto de invalidez permanente del trabajador o funcionario público. A estos efectos, se considera que dicha indemnización choca frontalmente con el artículo 1 del Real Decreto 861/1986 y con el artículo 93 de la Ley de Bases del Régimen Local, dado que los funcionarios de la Administración Local sólo pueden percibir las retribuciones y contraprestaciones de los artículos 23 y 24 de la Ley 30/1984, que tienen la consideración de bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos.

Ahora bien, y junto a los debates anteriores, no hay duda que la atención judicial se ha centrado especialmente en torno a dos temas, muy importantes si tenemos en cuenta su presencia constante en la negociación colectiva desarrollada en el marco de las administraciones locales catalanas: por una parte, la posibilidad o no de fijar complementos de las prestaciones por incapacidad temporal y, por otra, la posibilidad o no de establecer indemnizaciones en los supuestos de jubilación.

La primera cuestión ha sido tratada por las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia (CA) de Cantabria de 11 de octubre de 2001 (RJCA 1511), 27 de febrero de 2002 (RCJA 2002/515) y 8 de abril de 2002 (RJCA 2002/773), de Madrid de 27 de abril de 2004 (Jur. 2004/224905), de Castilla-La Mancha de 28 de febrero de 2005 (RCJA 2005/222) y de Galicia de 16 de marzo de 2005 (RJCA 485), y la conclusión –casi uniforme- que se alcanza es claramente contraria al establecimiento de complementos de la prestación por incapacidad temporal, declarando la inaplicación de la correspondiente cláusula convencional, tanto en el caso de los funcionarios públicos como del personal laboral. Los argumentos (en algunos casos contradictorios entre sí) que fundamentan este criterio judicial consolidado son los siguientes:

1º) Esos complementos contemplan, bajo distintos nombres, lo que no son sino remuneraciones de empleados públicos que incrementan el gasto público en retribuciones, cuando dicho incremento no es posible si ya se ha alcanzado el incremento máximo autorizado por la correspondiente Ley de Presupuestos<sup>198</sup>. Se estaría, pues, encubriendo un complemento salarial que haría exceder el incremento legal de las retribuciones autorizado legalmente<sup>199</sup>.

2º) En el caso de los funcionarios, se vulneran las disposiciones reguladoras de las licencias para los funcionarios de la Administración General del Estado y, por lo tanto, se contraviene lo dispuesto en el artículo 69.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y la disposición final 2ª de la Ley 7/1985, de 2 de abril<sup>200</sup>.

---

<sup>198</sup> SSTSJ (CA) de Cantabria de 11 de octubre de 2001 (RJCA 2001/1511) y 27 de febrero de 2002 (RJCA 2002/515).

<sup>199</sup> STSJ (CA) de Galicia de 16 de marzo de 2005 (RJCA 2005/485).

<sup>200</sup> STSJ de Madrid de 27 de abril de 2004 (Jur. 2004/224905).

3º) Un Ayuntamiento carece de competencia para negociar sobre esta cuestión, por lo que el artículo 32 de la Ley 9/1987 no presta cobertura normativa a dicho aspecto<sup>201</sup>.

Y, 4º) una vez que, por Real Decreto 480/1993, se sometió a los funcionarios de las corporaciones locales al Régimen General de la Seguridad Social, no puede pretenderse seguir manteniendo una cobertura paralela, que es en parte lo que se vendría a hacer con el complemento por incapacidad temporal, al tratarse de una cobertura de tipo social y, por tanto, complementaria del Régimen de Seguridad Social.

Por tanto, si son prestaciones complementarias, quedan al margen del poder dispositivo de los Ayuntamientos, al estar regulado el régimen de la Seguridad Social por normativa de rango legal y procedencia estatal o autonómica y ser el contenido de los derechos funcionariales de tipo estatutario y no mejorable por simple convenio.

A esa conclusión no se opone el que el artículo 32 de la Ley 9/1987 incluya las materias de Seguridad Social entre las propias de la negociación, ya que la norma se refiere a la negociación en todas las Administraciones Públicas, siendo imaginable la negociación en el ámbito, por ejemplo, de la del Estado, que dé como resultado un compromiso del Gobierno para promover un cambio legal en la materia. Pero ello no autoriza a las Administraciones a introducir directamente los cambios a través de acuerdos con sus trabajadores<sup>202</sup>.

Sin embargo, ese criterio unánime se rompe en el caso de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Cantabria de 8 de abril de 2002 (RJCA 2002/773), donde se declara la validez de los complementos de la prestación por incapacidad temporal, sobre la base de dos argumentos:

a) No se trata de retribuciones en especie distintas de las previstas en el artículo 23 de la Ley 30/1984, aunque no se fundamenta el porqué.

Y, b) no es posible interpretar la disposición adicional 7ª de la Ley 11/1960 de manera tal que prohíba toda actuación de las corporaciones locales en las materias de Seguridad Social y Asistencia Social de su personal funcionario y obrero de plantilla, olvidándose de los importantes cambios normativos producidos en los últimos cuarenta años. Y, entre ellos, la disposición final 2ª de la Ley de Bases de Régimen Local, el artículo 192 de la Ley General de la Seguridad Social, los artículos 69.1 y 67 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y otros que pudieran añadirse como la disposición adicional 21ª de la Ley 30/1984 y la propia Constitución.

No es solamente que las normas se hayan de interpretar conforme a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas sino que en su aplicación se ha de tener en cuenta lo establecido en normas posteriores de igual rango reglamentario o de superior rango que, de conformidad con el principio de autonomía de los Municipios, permiten a los Ayuntamientos, bien por propia iniciativa o bien tras negociación con sus empleados, el establecimiento de las mejoras voluntarias previstas en el artículo 192 de la Ley General de la Seguridad Social pues ninguna condición, término o plazo se establece respecto de su aplicación al personal funcionario

---

<sup>201</sup> STSJ (CA) de Galicia de 16 de marzo de 2005 (RJCA 2005/485).

<sup>202</sup> STSJ (CA) de Castilla-La Mancha de 28 de febrero de 2005 (RJCA 2005/222).

ni, por último, tampoco la regulación impugnada infringe lo establecido en la Ley de Presupuestos u otras normas de rango de ley.

En definitiva, conforme al criterio defendido por esta sentencia, los Ayuntamientos podrían crear mejoras voluntarias al amparo de lo dispuesto en el artículo 192 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social, sin que las mismas, en consecuencia, puedan ser consideradas como retribuciones, sino como prestaciones complementarias de Seguridad Social.

Y en segundo lugar, el posible establecimiento de premios de jubilación a los 65 años de edad o de indemnizaciones para el caso de la jubilación anticipada en acuerdos o convenios ha sido objeto de atención en las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia (CA) de Castilla-La Mancha de 28 de febrero de 2005 (RJCA 2005/222), 4 de octubre de 2004 (RJCA 2004/990), 2 de diciembre de 2004 (RJCA 2005/195) y 9 de diciembre de 2004 (RJCA 2005/167), de Cantabria de 8 de abril de 2002 (RJCA 2002/773), 6 de junio de 2003 (RJCA 2003/809), 12 de noviembre de 2004 (Jur. 2004/309922) y 11 de octubre de 2001 (RJCA 2001/1511), de Andalucía/Málaga de 21 de octubre de 2003 (Jur. 2004/12316), de Andalucía/Sevilla de 4 de febrero de 2005 (Jur. 2006/60935) y de Extremadura de 30 de octubre de 2003 (RJCA 2004/333). En todas ellas se mantienen los mismos criterios, aunque no siempre coinciden los argumentos empleados para fundamentar la solución adoptada.

Por una parte, el criterio defendido en torno a los premios de jubilación anticipada consiste en afirmar que este tipo de cláusulas convencionales –muy comunes en la práctica negocial catalana, tal y como hemos podido constatar en el apartado anterior-, sólo son admisibles cuando se enmarcan en un sistema de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a las especificidades de cada Ayuntamiento que pueden incluir, entre otras medidas, la de jubilación anticipada, en los términos previstos por la disposición adicional 21<sup>a</sup><sup>203</sup> de la Ley 30/1984<sup>204</sup>. Y junto a lo anterior también se afirma –con argumentos un tanto contradictorios entre sí- que:

a) Esos premios resultan contrarios al artículo 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986<sup>205</sup>.

---

<sup>203</sup> En la que se afirma: “Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de Empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 del artículo 18 de la presente Ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada”. La

<sup>204</sup> Así, la STSJ (CA) de Cantabria de 8 de abril de 2002 (RJCA 2002/773) señala que: “.. se cumple el requisito exigido en la disposición adicionada por la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, a la disposición adicional 21<sup>a</sup> de la Ley 30/1984, dado que en ejercicio de la capacidad de autoorganización municipal se ha establecido un modelo organizativo de racionalización de los recursos humanos, adaptado a las especificidades del Ayuntamiento de Torrelavega. En consecuencia constando en el Modelo Organizativo elaborado por la empresa de consultoría Bossard.. la estructura y el organigrama del Ayuntamiento de Torrelavega, e incluyéndose en el mismo la propuesta de racionalización de servicios, exigida por la normativa vigente, y habiéndose aprobado dicha Propuesta por el Pleno de la Corporación es de aplicación lo establecido en la citada disposición adicional y, por tanto, se ha de desestimar la demanda en este punto..”. También, SSTSJ (CA) de Cantabria de 12 de noviembre de 2004 (Jur. 2004/309922) y 11 de octubre de 2001 (RJCA 2001/1511).

<sup>205</sup> STSJ (CA) de Andalucía/Málaga de 21 de octubre de 2003 (Jur. 2004/12316).

b) En el caso que el premio de jubilación anticipada no se incluya en un sistema de racionalización de los recursos humanos se considerará como una retribución, y en consecuencia, se halla sujeto a los límites fijados en las Leyes de Presupuestos<sup>206</sup>.

c) Estos premios o son retribuciones o son prestaciones complementarias de Seguridad Social. Si son retribuciones, entonces son ilegales por vulnerar el artículo 23 de la Ley 30/1984. Y si son, como parece, percepciones complementarias y paralelas al sistema de Seguridad Social, hay que decir que un Ayuntamiento no puede pretender, una vez incorporados sus funcionarios al Régimen General de la Seguridad Social, ejercer por su cuenta de Seguridad Social, quedando tal cuestión al margen del poder dispositivo de los Ayuntamientos, al estar regulado el régimen de la Seguridad Social por normativa de rango legal y procedencia estatal o autonómica además de que el contenido de los derechos funcionariales es de tipo estatutario y no mejorable por simple convenio. Y a ello no se opone el que el artículo 32 de la Ley 9/1987 incluya las materias de Seguridad Social entre las propias de la negociación, ya que la norma se refiere a la negociación en todas las Administraciones públicas, siendo imaginable la negociación en el ámbito, por ejemplo, de la del Estado, que dé como resultado un compromiso del Gobierno para promover un cambio legal en la materia, pero ello no autoriza a las Administraciones a introducir directamente los cambios a través de acuerdos con sus trabajadores<sup>207</sup>.

d) La jubilación voluntaria incentivada recogida en el artículo 34 de la Ley 30/1984 se limita, única y exclusivamente, al supuesto de los funcionarios afectados por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentren en las situaciones de expectativa de destino o de excedencia forzosa, como consecuencia de un Plan de Empleo. No puede ofrecer cobertura legal, por tanto, a un premio de jubilación anticipada previsto con carácter general para todos los funcionarios de una Administración Local<sup>208</sup>.

Y, e) estos premios infringen el contenido de los artículos 139 del Texto Refundido de la Ley de Régimen Local y 33 de la Ley 30/1984, porque el primero de ellos establece que la jubilación de los funcionarios tendrá lugar, forzosamente, por cumplimiento de la edad reglamentaria, y el segundo, dispone que la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir los 65 años de edad, salvo en aquellos supuestos en que, voluntariamente, se prolongue la permanencia hasta, como máximo, los 70 años de edad, preceptos que constituyen legislación básica en materia de jubilación de los funcionarios, que podrá ser desarrollada o completada por la correspondiente normativa de las Comunidades Autónomas pero nunca por la reglamentaria de las entidades locales y, por otra parte, el fomento del empleo a través de las jubilaciones anticipadas debe realizarse siguiendo las pautas de la legislación estatal o autonómica, y no a través de acuerdos corporativos que incorporen una política municipal propia<sup>209</sup>.

---

<sup>206</sup> SSTSJ (CA) de Cantabria de 12 de noviembre de 2004 (Jur. 2004/309922), 6 de junio de 2003 (RJCA 2003/809) y 11 de octubre de 2001 (RJCA 2001/1511).

<sup>207</sup> SSTSJ (CA) de Castilla-La Mancha de 2 de diciembre de 2004 (RJCA 2005/195), 9 de diciembre de 2004 (RJCA 2005/167), 4 de octubre de 2004 (RJCA 2004/990) y 28 de febrero de 2005 (RJCA 2005/222).

<sup>208</sup> SSTSJ (CA) de Castilla-La Mancha de 28 de febrero de 2005 (RJCA 2005/222) y 4 de octubre de 2004 (RJCA 2004/990).

<sup>209</sup> STSJ (CA) de Extremadura de 30 de octubre de 2003 (RJCA 2004/333).

Por otra parte, los Tribunales también mantienen una postura negativa frente a los premios de jubilación cobrados al cumplir los 65 años de edad. Los argumentos que utilizan son los siguientes:

a) Ese premio choca frontalmente con el artículo 1 del Real Decreto 861/1986 y con el artículo 93 de la Ley de Bases de Régimen Local, ya que los funcionarios de la Administración Local sólo pueden percibir las retribuciones y contraprestaciones previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 30/1984, que tienen la consideración de bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos. Ello excluye, en definitiva, su posible negociación colectiva por la vía del artículo 32 de la Ley 9/1987.

Y, b) El premio por jubilación es contrario al artículo 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986.

En este último ámbito, también cabe destacar que los Tribunales han excluido la existencia de responsabilidad patrimonial por parte de un Ayuntamiento en los casos en que éste deja de pagar un complemento de pensión de jubilación al entender que las mejoras voluntarias de la Seguridad Social no pueden financiarse con fondos públicos, ya que tal conducta sería ilegal. En este sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (CA) de Castilla y León/Burgos de 24 de septiembre de 2004 (Jur. 2004/273897) señala que: “... *no podemos decir que la actuación de la Administración que ha derivado en la imposibilidad de hacer efectivo el complemento de la pensión de jubilación con cargo a fondos públicos municipales por su colisión con la Ley, constituya una lesión antijurídica que el recurrente tenía el deber de soportar. La correcta aplicación de la Ley por una Entidad pública no puede dar lugar a una lesión económica indemnizable por parte de esa Administración, ya que, en este caso, la lesión se refiere a un perjuicio económico que el particular tiene el deber de soportar... la Administración no puede seguir procediendo al pago de unas prestaciones económicas para cuya satisfacción no se encontraba legalmente habilitada, ya que la financiación de las mismas con cargo a los recursos públicos resultaba legalmente prohibida desde el día 1 de enero de 1986, por lo que no se trata de una decisión unilateral adoptada por la Administración demandada, sino de la necesaria aplicación del principio de primacía de la Ley de Presupuestos Generales sobre el Convenio Colectivo, por lo que la correcta aplicación de una Ley por parte del Ayuntamiento no puede dar lugar a una lesión indemnizable, pues no estamos ante una lesión antijurídica que el recurrente no tenga el deber de soportar...*”<sup>210</sup>. La misma solución se aplica en el marco de la jubilación anticipada<sup>211</sup>.

Por último, cabe destacar que algunas sentencias atribuyen a la Jurisdicción social el conocimiento de los pleitos sobre mejoras voluntarias referidas a funcionarios públicos de una Administración Local. Es el caso, por ejemplo, de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (S) del País Vasco de 14 de junio de 2005 (AS 2005/2476), que defiende tal solución sobre la base de una interpretación extensiva de lo dispuesto en el artículo 2.c) de la Ley de Procedimiento Laboral, entendiendo que la referencia que en el mismo se hace al “*convenio colectivo*” y al “*contrato de trabajo*” no excluye la situación de quienes prestan servicios por un nexo distinto, como es el caso de los funcionarios.

<sup>210</sup> STSJ (CA) de Castilla y León/Burgos de 24 de septiembre de 2004 (Jur. 2004/273897).

<sup>211</sup> SSTSJ (CA) del País Vasco de 17 de enero de 2003 (Jur. 2003/114710) y 17 de enero de 2003 (Jur. 2003/93049).

Y, asimismo, se señala que otra opción implica –tal y como ocurre en la práctica- que mientras que las cuestiones vinculadas con las prestaciones de Seguridad Social competen a la jurisdicción social, las relacionadas con las mejoras voluntarias corresponderían a la jurisdicción contencioso-administrativa. Disparidad de jurisdicciones que, en su opinión, no está recogida en la norma primaria en la materia, que es la Ley Orgánica del Poder Judicial, en cuanto atribuye a los órganos del orden social el enjuiciamiento de las reclamaciones en materia de Seguridad Social, sin distinción alguna.

Ello implica que el debate judicial se encuentra abierto también en el marco de la delimitación del orden jurisdiccional competente en esta materia.

#### **IV. ALGUNOS APUNTES SOBRE LOS ASPECTOS PROBLEMÁTICOS PRESENTES EN EL MARCO DE LAS MEJORAS VOLUNTARIAS Y MEDIDAS DE ACCIÓN ASISTENCIAL PREVISTAS EN LA RECIENTE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS ENTIDADES LOCALES CATALANAS.**

Brevemente y como apunte final, consideramos conveniente referirnos a algunos de los problemas que plantea el interesante panorama puesto de manifiesto en los apartados anteriores.

En primer lugar y como resulta evidente, la reciente negociación colectiva desarrollada en el marco de las entidades locales catalanas ignora totalmente, tal y como ya hemos venido señalando, los criterios judiciales, recogiendo sin problemas –y, probablemente, sin plantearse siquiera la posible superación de los límites presupuestarios o la naturaleza jurídica de la mejora-complementos de la prestación por incapacidad temporal, indemnizaciones por jubilación anticipada, premios por jubilación o antigüedad, contratos de seguro y seguros de responsabilidad civil de alcance general. Sin duda, tal actitud requiere de una reflexión por parte de los sujetos negociadores de los acuerdos y convenios, y constituye una tendencia preocupante.

En segundo lugar, tal y como hemos visto, en algunas de las medidas propuestas se exige como uno de los requisitos para tener derecho a la misma el cumplir una antigüedad mínima de prestación de servicios en la corporación local o tener la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo.

A nuestro entender, y con la excepción prevista legalmente para el caso de los planes de pensiones, la exigencia de una determinada antigüedad en la empresa para tener derecho a la mejora o ayuda sólo está justificada cuando la propia naturaleza de aquélla justifique ese requisito de permanencia en la entidad local; es decir, podría admitirse cuando se trate de una indemnización por jubilación vinculada a los años de antigüedad en la entidad pero no en el caso de un complemento de la prestación por incapacidad temporal.

Tal y como ha señalado el Tribunal Constitucional, las diferencias de trato basadas únicamente en la naturaleza del vínculo –temporal o indefinido- que une a las partes requieren una justificación objetiva y razonable, que no siempre se da en los supuestos en que esta diferencia se está utilizando actualmente en la práctica negocial catalana.

En tercer lugar, se olvida por la práctica negocial la obligación impuesta legalmente (por la, ya lejana, Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados de 1995) de externalizar

los compromisos por pensiones previstos por la negociación colectiva y vinculados con las contingencias de incapacidad permanente o jubilación. Externalización que tiene que articularse a través de un plan de pensiones o de un contrato de seguro o mediante ambas vías a la vez.

Pues bien, tal y como hemos visto en el apartado anterior, resulta frecuente encontrar indemnizaciones por jubilación anticipada o premios por jubilación y alguna indemnización por incapacidad permanente que no se han externalizado, incumpléndose, en consecuencia, la citada obligación legal. Lógicamente, cabe esperar que tal situación se resuelva lo antes posible.

En cuarto lugar, plantea cierta inquietud que los Tribunales, como hemos visto en el apartado anterior, utilicen para referirse a la naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias conceptos que pueden resultar contradictorios entre sí, y que plantean, a nuestro entender, dudas sobre la verdadera naturaleza que aquellos les atribuyen.

En efecto, por una parte las califican, como hemos visto, como medidas retributivas, pero, a la vez, entienden que son prestaciones complementarias de Seguridad Social, para cuya negociación las entidades locales no tienen competencia, al requerirse una negociación a nivel superior sobre posibles cambios en el Régimen de Seguridad Social aplicable a los funcionarios, o bien señalan que este tipo de prestaciones complementarias no pueden financiarse con fondos públicos.

Esa contradicción en el marco judicial plantea el principal debate que debemos acometer, centrado precisamente en una aproximación a cuál es la naturaleza jurídica de las mejoras voluntarias y de las medidas de acción asistencial recogidas en la negociación colectiva de las entidades locales catalanas.

En este punto, cabe partir de lo dispuesto en la normativa vigente y de un principio general claramente reafirmado por los Tribunales: si bien la negociación colectiva desarrollada en el marco del personal laboral –regida por el Estatuto de los Trabajadores– puede mejorar lo dispuesto por la Ley (dentro de los límites presupuestarios), esa mejora no es posible en el caso de la negociación colectiva funcional.

Respecto de la normativa aplicable, cabe partir, en primer lugar, de lo dispuesto en los artículos 39 y 192 y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social que regulan, como vimos al principio de este trabajo, la figura de las mejoras voluntarias sin excluir, en ningún momento, el ámbito de las Administraciones Públicas, máxime cuando, en la actualidad, el personal al servicio de las entidades locales está integrado en el marco del Régimen General de la Seguridad Social.

Sin embargo, también cabe tener presente la normativa específica sobre función pública y especialmente los artículos 67.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y 32. j) y k) de la Ley 9/1987, señalándose en el primero de ellos que *“el Estado facilitará a sus funcionarios adecuada asistencia social, fomentando la construcción de viviendas, residencias de verano, instalaciones deportivas, instituciones educativas, sociales, cooperativas y recreativas y cuando contribuya al mejoramiento de su nivel de vida, condiciones de trabajo y formación profesional y social”*, mientras que el segundo considera objeto de negociación *“las materias objeto de índole económica, de prestaciones de servicios, asistencial, y en general cuantas otras afecten a las*

*condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus organizaciones sindicales con la Administración”, y el tercero considera negociables colectivamente “todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y cuya regulación exija norma con rango de Ley”.*

Partiendo de ello, cabe diferenciar dos ámbitos materiales (las mejoras voluntarias y las medidas de acción asistencial) y dos ámbitos subjetivos (el personal laboral y los funcionarios públicos).

Por un lado, respecto del personal laboral, a nuestro entender, para la negociación tanto de mejoras voluntarias como de medidas de acción asistencial el único límite aplicable –dado el amplio margen de negociación reconocido por el propio Estatuto de los Trabajadores– sería el límite presupuestario. Sin embargo, ese límite sólo resultaría aplicable si considerásemos que tales figuras tienen la naturaleza de retribución.

En esta cuestión cabe tener presente un hecho fundamental: las mejoras voluntarias, en contra del criterio defendido por los Tribunales contencioso-administrativos, no tienen la consideración de retribución, dado que la propia y única normativa que las regula –la Ley General de la Seguridad Social y la Orden Ministerial de 28 de diciembre de 1966– les atribuye la naturaleza de prestaciones de Seguridad Social. Normativa, queremos insistir en ello, que no excluye el caso de las Administraciones Públicas.

Sin embargo, esa calificación como prestaciones y, en consecuencia, como pensiones públicas, llevaría a entender también que dichas mejoras se sumarían a la prestación a la que acompañan para determinar si se supera la pensión máxima prevista anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y de superarse deberían reducirse.

A lo que cabe añadir que, en contra del criterio defendido por algunas de las sentencias citadas en el apartado anterior de este trabajo, estas mejoras no pretenden sustituir el Régimen de Seguridad Social ni constituyen, en consecuencia, una reforma de dicho régimen que deba ser negociada a nivel estatal, sino que su única finalidad, reconocida en tales términos por la propia Ley General de la Seguridad Social, es complementar las prestaciones de Seguridad Social. En definitiva, acompañan a las prestaciones de Seguridad Social pero no las sustituyen.

En una situación diferente se encuentran las medidas de acción asistencial que, al no tener la consideración de mejoras voluntarias, no se verían afectadas por la calificación legal antes apuntada. No obstante, tal y como señalan algunas sentencias, estas medidas tendrían –en principio– la naturaleza de ayudas sociales y no de retribuciones, al no estar pensadas para el conjunto del colectivo del personal laboral de una entidad local sino sólo para aquellos que cumplan el concreto presupuesto de hecho que da lugar a la misma y, además, no están destinadas a remunerar el trabajo realizado sino que, por el contrario, pretenden compensar ciertos gastos asumidos por el trabajador o ayudarle a remontar determinadas situaciones de necesidad. Es decir, no responden a la lógica del intercambio trabajo-salario sino a una lógica claramente asistencial.

Ello implica que, en el caso del personal laboral, sería posible negociar este tipo de ayudas sin vinculación alguna con el límite impuesto a las retribuciones, siempre y cuando, lógicamente, con su implantación no se persiga precisamente encubrir retribuciones.

La situación es muy diferente en el caso del personal funcionario público, aunque ello no se deduzca de la reciente negociación colectiva catalana donde, como hemos podido ver, se da el mismo tipo de trato al personal laboral y a los funcionarios.

En efecto, en este ámbito y respecto de las mejoras voluntarias cabe recordar que, tal y como reiteran los Tribunales, la negociación colectiva no puede mejorar lo dispuesto en la Ley, lo que implica que las mejoras voluntarias –aun siendo consideradas, como son efectivamente, prestaciones de Seguridad Social- no podrían negociarse colectivamente respecto de los funcionarios públicos dado que, como hemos visto, consisten precisamente en mejorar o complementar las prestaciones que la Ley prevé para aquellos. Y ello con independencia de que entendiésemos que aquéllas quedarían englobadas en el artículo 32.k) de la Ley 9/1987 (en su referencia a la materia “*asistencial*”), dado que dicho precepto no puede extralimitarse en sus competencias y no puede amparar una mejora no permitida por el propio alcance que se atribuye a la negociación colectiva funcional. Ello supone, en definitiva, que para el caso de los funcionarios no resultarían admisibles las citadas mejoras voluntarias.

A lo que cabe añadir que, en ámbitos tan importantes como la prestación por incapacidad temporal, la propia normativa funcional limita temporalmente, al regular la licencia por enfermedad, el derecho del funcionario público a percibir íntegramente sus retribuciones<sup>212</sup>.

Y, en fin, también cabe tener presente que, tal y como señala la doctrina, el alcance del artículo 32 letras f) y j) de la Ley 9/1987 se refiere exclusivamente a la negociación colectiva de todos los anteproyectos de ley que se refieran a la Seguridad Social de los funcionarios públicos, así como la determinación de las prestaciones y pensiones de clases pasivas<sup>213</sup>. Resulta interesante señalar que esa misma materia referida al caso del personal laboral no aparece recogida de forma expresa en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

En situación diferente se sitúan, no obstante, las medidas de acción asistencial, dado que teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 67.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado y 32.k) de la Ley 9/1987 no se estaría “*mejorando*” lo dispuesto en la Ley sobre esta materia sino, precisamente, regulando la materia en sí, ante la falta de medidas en dicho sentido recogidas en la normativa aplicable. Ello implicaría que, atribuyéndole al igual que en el caso del personal laboral un carácter no retributivo (y por los mismos motivos), sí sería plenamente válida la posibilidad de negociar colectivamente este tipo de medidas de acción asistencial.

En efecto, en este ámbito podría afirmarse, tal y como hace la doctrina<sup>214</sup>, que parece haberse encontrado un adecuado punto de conexión de determinadas ayudas sociales establecidas

---

<sup>212</sup> Así lo recuerda MAURI MAJÓS, en “Problemas de la representación sindical y la negociación colectiva en la función pública. Convergencias y divergencias con el empleo privado”, Documentación Administrativa, 1995, p. 253.

<sup>213</sup> PALOMAR OLMEDA, A., “Derecho de la función pública”, Dykinson, 2003, p. 646.

<sup>214</sup> MAURI MAJÓS, J., “Problemas de la representación sindical..”, ob.cit., p. 253.

convencionalmente con la legislación estatal en el citado artículo 67.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Lógicamente todo ello nos lleva a otorgar un diferente trato al personal laboral y a los funcionarios públicos de una misma entidad local, pero ello se debe al diferente régimen jurídico aplicable a cada uno de esos colectivos y, muy probablemente, al hecho de que nos encontramos ante una materia que no ha sido objeto de una atención seria y de una regulación actualizada desde hace bastantes años.

## **ANEXOS**

### **A) JURISPRUDENCIA DE INTERÉS.**

STSJ de Cantabria de 11 de octubre de 2001 (RJCA 2001/1511).  
STSJ de Cantabria de 27 de febrero de 2002 (RJCA 2002/515).  
STSJ de Cantabria de 8 de abril de 2002 (RJCA 2002/773).  
STSJ de Cantabria de 6 de junio de 2003 (RJCA 2003/809).  
STSJ del País Vasco de 17 de enero de 2003 (Jur. 2003/114710).  
STSJ del País Vasco de 17 de enero de 2003 (Jur. 2003/93049).  
STSJ de Andalucía/Málaga de 21 de octubre de 2003 (Jur. 2004/12316).  
STSJ de Extremadura de 30 de octubre de 2003 (RJCA 2004/333).  
STSJ de Madrid de 27 de abril de 2004 (Jur. 2004/224905).  
STSJ de Castilla y León/Burgos de 24 de septiembre de 2004 (Jur. 2004/273897).  
STSJ de Castilla-La Mancha de 4 de octubre de 2004 (RJCA 2004/990).  
STSJ de Cantabria de 12 de noviembre de 2004 (Jur. 2004/309922).  
STSJ de Castilla-La Mancha de 2 de diciembre de 2004 (RJCA 2005/195).  
STSJ de Castilla-La Mancha de 9 de diciembre de 2004 (RJCA 2005/167).  
STSJ de Andalucía/Sevilla de 4 de febrero de 2005 (Jur. 2006/60935).  
STSJ de Castilla-La Mancha de 28 de febrero de 2005 (RJCA 2005/222).  
STSJ de Galicia de 16 de marzo de 2005 (RJCA 2005/485).  
STSJ del País Vasco de 14 de junio de 2005 (AS 2005/2476).  
STSJ de Extremadura de 6 de octubre de 2005 (AS 2698).

### **B) CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS.**

CC de l'Ajuntament de Navarces per als anys 2004-2007 (DOGC de 23-1-2006).  
CC del personal laboral de l'Ajuntament d'Alcanar per als anys 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006).  
CC de l'Ajuntament de Corbera de Llobregat per als anys 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006).  
CC del personal laboral de l'Ajuntament de Lliçà de Vall per als anys 2005-2007 (DOGC de 2-3-2006).  
CC del personal laboral de l'Ajuntament de Teià (DOGC de 8-3-2006).  
CC del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Hilari Sacalm 2005-2008 (DOGC de 9-3-2006).  
CC del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar (DOGC de 9-3-2006).  
CC del personal laboral de l'Ajuntament d'Ulldecona (DOGC de 26-4-2006).  
CC del personal laboral del Consell Comarcal de l'Anoia per als anys 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Vacarisses per als anys 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006).

CC del personal laboral del Consell Comarcal del Segrià (DOGC de 5-5-2006)

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Rubí 2005-2007 (DOGC de 9-5-2006)

CC del personal laboral de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 16-5-2005).

CC del personal laboral del Consell Comarcal del Vallès Occidental 2004-2007 (DOGC de 30-5-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 31-5-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament d'Igualada i dels seus organismes autònoms 2005-2008 (DOGC de 7-6-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 14-6-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 14-6-2006).

CC de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 15-6-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 19-6-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 23-6-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament d'Agramunt (DOGC de 29-6-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Tona (DOGC de 29-6-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Canovelles 2004-2007 (DOGC de 14-7-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Sabadell 2004-2007 (DOGC de 17-8-2006).

CC del personal laboral del Consell Comarcal d'Osona 2005-2007 (DOGC de 22-8-2006).

CC del personal laboral de l'Ajuntament de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 25-8-2006).

CC de l'Ajuntament de Lleida (DOGC de 31-8-2006).

### **C) ACUERDOS Y PACTOS DE FUNCIONARIOS ANALIZADOS.**

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal del Gironès 2004-2007 (DOGC de 30-1-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Corbera de Llobregat 2005-2007 (DOGC de 30-1-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Pol de Mar (DOGC de 28-3-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Terrassa i les seves entitats 2004-2007 (DOGC de 28-3-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Navarces 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Andreu de Llavaneres 2004-2007 (DOGC de 6-4-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Manlleu 2005-2007 (DOGC de 7-4-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Ulldecona (DOGC de 26-4-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vacarisses 2005-2008 (DOGC de 27-4-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Badia del Vallès 2004-2007 (DOGC de 27-4-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Rubí 2005-2007 (DOGC de 27-4-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Torroella de Montgrí 2005-2010 (DOGC de 9-5-2006).

Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Vandellòs i l'Hospitalet de l'Infant 2004-2006 (DOGC de 31-5-2006).

Pacte de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Sarrià de Ter 2004-2007 (DOGC de 12-6-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilassar de Dalt 2005-2007 (DOGC de 13-6-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès 2005-2009 (DOGC de 15-6-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Matadepera 2004-2007 (DOGC de 15-6-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Vallirana 2005-2007 (DOGC de 23-6-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans 2004-2005 (DOGC de 28-6-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Roda de Ter 2006-2007 (DOGC de 11-7-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari del Consell Comarcal d'Osona 2005-2007 (DOGC de 30-8-2006).

Acord regulador de les condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Llança (DOGC de 31-8-2006).

Acord regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Lleida (DOGC de 31-8-2006).