

# 18 Estudis de Relacions Laborals

**Carolina Gala Durán**

Els beneficis socials  
en l'ocupació pública

# 18 Estudis de Relacions Laborals

**Carolina Gala Durán**

Els beneficis  
socials en  
l'ocupació pública

© Diputació de Barcelona  
Juliol 2024  
Disseny gràfic: Jordi Palli  
Composició: Addenda  
Producció: Subdirecció d'Imatge Corporativa i Promoció Institucional de la Diputació de Barcelona  
Dipòsit legal: B 14158-2024

# Índex

<b>Abreviacions</b> .....	6
<b>I. Introducció</b> .....	7
<b>II. Els beneficis socials que complementen una prestació del sistema de la Seguretat Social</b> .....	9
1. Aspectes generals i normatius.....	9
2. El cas del complement per incapacitat temporal .....	10
2.1. El marc normatiu.....	10
2.2. El contingut de la Disposició addicional cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018.....	16
2.3. L'aplicació temporal de la Disposició addicional cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018.....	25
2.4. Com s'ha traslladat a la pràctica la figura dels complements per incapacitat temporal? El Reial decret 956/2018 i alguns altres exemples.....	27
3. Els premis per jubilació anticipada o ordinària .....	34
3.1. La posició actual de la jurisprudència .....	34
3.1.1. La solució judicial en el cas del personal funcionari.....	35
3.1.2. La posició de la jurisdicció social en el cas del personal laboral.	44
3.1.3. Alguns exemples pràctics.....	49
3.2. Cotitzen a la Seguretat Social els premis per jubilació? .....	51
4. Els contractes d'assegurances .....	51
4.1. És legal recollir contractes d'assegurances en la negociació col·lectiva de les entitats locals? Cotitzen a la Seguretat Social? .....	51
4.2. La regulació convencional d'aquest benefici social en les entitats locals: alguns exemples.....	53

5. Els plans de pensions .....	55
5.1. És legal incloure en la negociació col·lectiva de les entitats locals plans de pensions a favors dels treballadors? .....	55
5.2. La seva funció en la negociació col·lectiva de les entitats locals: alguns exemples.....	57
6. El marge d'actuació de les entitats locals amb relació a altres prestacions de la Seguretat Social (naixement o cura de menors, risc durant l'embaràs o la lactància natural, assistència sanitària, fills amb discapacitat, etc.).....	58
6.1. Hi ha una base legal per a aquest tipus de complements?.....	58
6.2. Alguns exemples de la realitat pràctica.....	65
<b>III. Els beneficis socials que complementen una prestació de la Seguretat Social</b> .....	71
2. Són admissibles aquests beneficis en el cas de les entitats locals (fons social, ajudes per estudis, nupcialitat, etc.)? .....	76
3. Cotitzen a la Seguretat Social aquests beneficis socials? .....	79
<b>IV. Conclusions</b> .....	80
<b>Bibliografia</b> .....	83
<b>Jurisprudència i doctrina judicial per matèries</b> .....	84
<b>Negociació col·lectiva analitzada</b> .....	89
<b>L'autora</b> .....	91

# Abreviacions

LBRL	Llei reguladora de les bases del règim local
MUFACE	Mutualitat General de Funcionaris Civils de l'Estat
Proc.	Procediment
Rcud.	Recurs de cassació per a la unificació de doctrina
Rec.	Recurs
RJCA	Llei de jurisdicció contenciós administrativa
SJCA	Sentència del Jutjat Contenciós Administratiu
STS	Sentència del Tribunal Suprem
SSTS	Sala Social del Tribunal Suprem
STSJ	Sentència del Tribunal Superior de Justícia
TREBEP	Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
TRET	Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
TRLGSS	Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, text refós de la Llei general de la Seguretat Social

# I. Introducció

Des d'una perspectiva general, cal partir de l'afirmació que les entitats locals poden reconèixer ajudes o beneficis socials<sup>1</sup> al personal que tenen al seu servei –tant funcionari com laboral–, però no sempre, amb alguns condicionants o limitacions i, sens dubte, amb força menys abast del que recull actualment la negociació col·lectiva desenvolupada en aquestes entitats –en especial, en el cas del personal funcionari.

Es tracta d'un tema complex, caracteritzat per una regulació normativa escassa i una intervenció judicial clara en alguns temes (però només en alguns); falta un model clar i coherent que proporcioni una certa seguretat jurídica, tant a les mateixes entitats locals com als seus treballadors.

Sense cap mena de dubte, seria molt útil –i urgent– una intervenció del legislador que aclarís quan i amb quins requisits les entitats locals –i per extensió, qualsevol Administració pública– poden reconèixer beneficis socials als seus treballadors, seguint la línia del que va passar, ja fa uns quants anys, en el marc del complement de la prestació per incapacitat temporal. Tanmateix, em temo que no és una prioritat per als legisladors i que, en conseqüència, la complexitat i inseguretat actuals s'allargaran en el temps. I això malgrat que, com és sabut, els beneficis socials són molt habituals en les entitats locals.

A tot això s'hi afegeix un altre factor: la posició diferent –una d'àmplia i una altra de molt restrictiva– entorn dels beneficis socials que tenen la jurisdicció social (en el cas del personal laboral) i la jurisdicció contenciosa administrativa (en el supòsit del personal funcionari). Les perspectives i solucions que apliquen totes dues jurisdiccions en aquesta matèria són molt diferents.

Per tot això, es poden entendre per *beneficis socials* les ajudes, previstes normalment en la negociació col·lectiva, de contingut econòmic que concedeixen les

---

1. Tot i que en la negociació col·lectiva de les entitats locals es fan servir termes ben diversos per referir-se a la matèria que estudiarem aquí: *ajudes socials*, *beneficis socials*, *milliores socials*, *acció social*, etc., en aquest llibre utilitzo el terme *beneficis socials*, i en distingiré diverses categories. És irrellevant que es facin servir uns termes o uns altres, ja que és el mateix. Per això, per facilitar la lectura, faré servir un únic terme: *beneficis socials*.

entitats locals als seus treballadors, dirigides a satisfer diverses finalitats i que no estan vinculades a la prestació dels serveis. Estructuraré l'estudi de la funció dels beneficis socials en les entitats locals diferenciant-ne dos tipus: 1) els beneficis socials l'objectiu dels quals és complementar les prestacions del sistema de la Seguretat Social i que, per tant, sempre acompanyen una prestació econòmica de la Seguretat Social (els exemples típics en són el complement de la prestació per incapacitat temporal, els contractes d'assegurances o el polèmic premi de jubilació), i 2) els beneficis socials que no estan vinculats a cap prestació de la Seguretat Social (per exemple, les ajudes del fons social, les ajudes per estudis o per a ulleres, etc.). En tots dos casos, també analitzaré la situació actual de la negociació col·lectiva.



## II. Els beneficis socials que complementen una prestació del sistema de la Seguretat Social

### 1. Aspectes generals i normatius

Com he dit abans, en aquest apartat se situen els beneficis socials –sigui quin en sigui l'import, la forma de pagament, la manera d'articular-se, etc.– l'objectiu dels quals és complementar una prestació econòmica de la Seguretat Social que està percebent un treballador d'una entitat local, sia persona funcionari o personal laboral. I a tall de recordatori: cal assenyalar que la llista de prestacions que ofereix actualment el Règim general de la Seguretat Social –en el qual s'ubica en aquests moments gairebé tot el personal al servei de les entitats locals<sup>2</sup> és força llarga.<sup>3</sup>

D'aquesta manera, amb relació al tema estudiat, cal esmentar les prestacions per incapacitat temporal, naixement i cura de menors, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, incapacitat permanent, jubilació i mort i supervivència (pensions de viduïtat, orfandat i en favor de familiars, i auxili per defunció). Prestacions que, en la majoria dels supòsits, poden derivar de contingències comunes (malaltia comuna o accident no laboral)<sup>4</sup> o de contingències professionals (malaltia professional o accident laboral).<sup>5</sup>

D'altra banda, l'origen d'aquests beneficis socials sol ser la negociació col·lectiva –funcionarial o laboral–, però també es poden reconèixer per decisió unilateral de la mateixa entitat local, seguint el procediment intern corresponent.

Com veurem en abordar l'anàlisi de la negociació col·lectiva de les entitats locals, aquest primer tipus de beneficis socials és força freqüent. I, així mateix,

---

2. Com a situació molt particular, cal esmentar el personal del règim MUFACE –règim que està en fase d'extinció actualment. En aquest treball em centraré, especialment, en l'àmbit del Règim general de la Seguretat Social.

3. Article 42 del TRLGSS.

4. Article 158 del TRLGSS.

5. Articles 156 i 157 del TRLGSS.

aquests beneficis tenen una llarga tradició en aquesta negociació, per la qual cosa qualsevol modificació o supressió és molt difícil.

D'altra banda, des de la perspectiva normativa, cal tenir en compte que alguns beneficis socials tenen una regulació concreta (complement per incapacitat temporal, contractes d'assegurança i plans de pensions), cosa que facilita les coses. En canvi, d'altres no tenen aquesta regulació –més enllà del que poden establir el TREBEP, el TRET i el TRLGSS, que és molt poc i d'abast genèric–, cosa que ha provocat i provoca força litigis, diferències de criteri entre el personal funcionari i el personal laboral i, al cap i a la fi, tal com hem avançat, una certa inseguretat jurídica.

A això cal afegir-hi el que preveu l'article 19.dos.3 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, en el qual s'assenyala que les administracions públiques no podien incrementar les despeses d'acció social el 2023 en termes globals, respecte dels de l'any 2022, i s'afirma que les «despeses en concepte d'acció social» són beneficis, complements o millores diferents de les contraprestacions per la feina feta, la finalitat de les quals és satisfer determinades necessitats que són conseqüència de circumstàncies personals del personal al servei del sector públic (personal laboral i personal funcionari).

Ja he defensat anteriorment la necessitat d'una regulació específica sobre aquests beneficis, que els hauria d'incloure tots en una sola norma, de manera que s'aconseguiria l'avantatge addicional de la uniformitat reguladora. Aquesta norma s'hauria de referir a totes les administracions públiques, ja que els problemes en aquesta matèria són comuns.

## **2. El cas del complement per incapacitat temporal**

### **2.1. El marc normatiu**

Sens dubte, per la finalitat que té, el complement per incapacitat temporal s'aplica força sovint a les entitats locals. I a això s'hi suma que, com veurem, aquest complement ha tingut una vida canviant. En aquest cas, el que fa l'entitat és complementar al seu càrrec la prestació per incapacitat temporal<sup>6</sup> que reconeix al treballador –personal laboral o funcionari– el Règim general de la Seguretat Social. La quantitat d'aquesta prestació depèn de si la contingència causant és comuna –una malaltia comuna o un accident no laboral– o professional –un accident laboral o una malaltia professional.

---

6. Article 169 i següents del TRLGSS.

Si la prestació deriva d'una contingència comuna, el sistema de la Seguretat Social abona un 60 % de la base reguladora corresponent<sup>7</sup> des del quart dia fins al vintè des de la baixa mèdica inclosa, i el 75 % de la base reguladora a partir del vint-i-unè dia de la baixa mèdica. En canvi, si es tracta d'una malaltia professional –molt poc habitual en el marc de les entitats locals– o d'un accident laboral, la prestació a càrrec del sistema de la Seguretat Social és d'un 75 % de la base reguladora corresponent,<sup>8</sup> i es cobra a partir de l'endemà de la baixa mèdica; la retribució del dia de l'accident va a càrrec de l'entitat local. Per tant, el complement a càrrec de l'entitat local corresponent –el benefici social– s'afegeix a aquestes quantitats i el paga directament aquesta entitat.

També cal tenir present que, en el cas de les contingències comunes, des del quart dia, a comptar de la baixa mèdica, fins al quinzè, l'entitat local assumeix al seu càrrec el cost de la prestació corresponent<sup>9</sup> (per tant, si es preveu un complement o benefici social, l'entitat local haurà d'assumir durant aquests dies tant el cost de la prestació com del complement). A partir d'aquest moment, i des del primer dia en els supòsits de contingències professionals, s'aplica, respecte del pagament de la prestació, el sistema de pagament delegat.

Quant als requisits exigits per accedir a la prestació per incapacitat temporal, són diferents en funció de si es tracta, novament, d'una contingència comuna o professional. Si es tracta d'una malaltia comuna, cal estar d'alta o en una situació assimilada a l'alta en el sistema de la Seguretat Social i haver cotitzat un mínim de cent vuitanta dies en els cinc anys immediatament anteriors al fet que causa la prestació. En canvi, en els supòsits de malaltia professional i d'accident, sigui laboral o no, no s'exigeix cap període de cotització previ.<sup>10</sup> Per tant, en aquests casos, només s'exigeix estar d'alta o en una situació assimilada a l'alta i, a més, si es tracta d'un accident laboral o una malaltia professional, hi té un paper el mecanisme de presumpta alta o de ple dret (és a dir, el treballador té dret a la prestació tot i que l'entitat local hagi incomplert l'obligació de donar-lo d'alta a la Seguretat Social).

I, finalment, respecte a la durada de la prestació per incapacitat temporal, cal recordar que l'article 170 del TRLGSS fixa una durada màxima de tres-cents

---

7. És el resultat de dividir l'import de la base de cotització del treballador del mes anterior al de la data d'inici de la incapacitat entre el nombre de dies a què fa referència aquesta cotització (aquest divisor és, concretament: 30, si el treballador té un salari mensual; 30, 31 o 28, 29 si té un salari diari). No obstant això, si el treballador ingressa a l'entitat local en el mateix mes en el qual s'inicia la incapacitat, per a la base reguladora s'ha de considerar la base de cotització d'aquest mes, dividida entre els dies efectivament cotitzats. També, s'han de considerar com a divisor els dies efectivament cotitzats, quan no s'ha estat d'alta durant tot el mes natural anterior.

8. La base reguladora s'obté per addició de dos sumands: 1) la base de cotització per contingències professionals del mes anterior, sense hores extraordinàries, dividida entre el nombre de dies a què correspongui aquesta cotització, i 2) la cotització per hores extraordinàries de l'any natural anterior, dividida entre 365 dies, tret que l'antiguitat a l'entitat sigui inferior, en aquest cas cal expressar el nombre de dies d'alta laboral, exclouent-ne els del mes de la baixa.

9. Article 173.1, paràgraf 2n, del TRLGSS.

10. Article 172 del TRLGSS.

seixanta-cinc dies, prorrogable, si així ho decideix l'Institut Nacional de la Seguretat Social, durant un màxim de cent vuitanta dies.<sup>11</sup>

D'altra banda, tal com s'ha esmentat anteriorment, aquest benefici social ha tingut una vida canviant que ha anat evolucionant. En efecte, l'ampli abast subjectiu d'aquest complement, els dubtes sobre el seu pagament al personal funcionari i, sobretot, l'exigència de responsabilitat comptable a algun ajuntament va crear inseguretat jurídica al final de la primera dècada del segle XXI, la qual cosa va tenir com a resultat (molt encertat) una intervenció legal expressa en aquesta matèria a través de l'article 9 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, titulat precisament «prestació econòmica en la situació d'incapacitat temporal del personal al servei de les administracions públiques, organismes i entitats que en depenen i organismes constitucionals».

En aquest precepte –norma bàsica– es va recollir un esquema comú a totes les administracions públiques i tipus de personal que podien desenvolupar, a través de la negociació col·lectiva, les diferents administracions.<sup>12</sup> Es tractava, a més, d'un esquema que preveia ajudes força generoses, cosa que facilitava que, en la pràctica, es pogués reconèixer un complement del 100 % de les retribucions del mes anterior en el supòsit de les contingències professionals, així com en la gran majoria dels casos de contingències comunes. Les administracions públiques en general i, entre aquestes administracions, les entitats locals van regular amb pres-tesa, via negociació col·lectiva, aquest complement.

Ara bé, aquest panorama canvia amb la Disposició addicional cinquanta-quatre-na de la Llei 6/2018, de 6 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018,<sup>13</sup> que va tornar a regular el complement per incapacitat temporal en les administracions públiques, i va mantenir transitòriament la vigència de l'esmentat article 9 del Reial decret llei 20/2012 fins es produís l'adaptació corresponent en el marc de les diferents administracions (Disposició transitòria 7a de la Llei 6/2018). La supressió d'aquest article 9 va tenir lloc finalment, amb efecte a partir del dia 1 de gener de 2023 i vigència indefinida, mitjançant la Disposició final vint-i-unena, apartat dos, de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023.

Per tant, a partir del dia 1 de gener de 2023, l'única regulació vigent en matèria de complement per incapacitat temporal en les administracions públiques és la que es recull en l'esmentada Disposició addicional cinquanta-quatre-na de la Llei 6/2018.

---

11. Article 170 del TRLGSS.

12. Sobre aquesta qüestió, entre d'altres, Pérez Alonso, M. A., *Los complementos de incapacidad temporal en el sector público*, Ed. Bomarzo, 2014, p. 25 i següents.

13. L'origen d'aquesta regulació és a l'apartat cinquè del II Acord Govern-sindicats per millorar l'ocupació pública i les condicions laborals, de 22 de març de 2018 (BOE de 26 de març de 2018).

En aquesta Disposició addicional cinquanta-quatrena –que és norma de caràcter bàsic–,<sup>14</sup> el títol de la qual és «prestació econòmica en la situació d'incapacitat temporal del personal al servei de les administracions públiques i organismes i entitats públiques que en depenen» –el mateix títol que l'article 9 del Reial decret llei 20/2012, excepte per la referència als organismes constitucionals–, es preveu, en l'apartat u, que cada administració pública pot determinar, després d'una negociació col·lectiva, les retribucions que ha de rebre el personal que té al seu servei o al dels organismes i entitats públiques dependents en situació d'incapacitat temporal i en el cas del personal funcionari a qui se li hagi expedit llicència per malaltia. Aquesta «determinació» es regeix per unes regles determinades:

1a) Respecte al personal funcionari inclòs en el Règim general de la Seguretat Social i al personal estatutari i laboral, es pot establir un complement retributiu des del primer dia d'incapacitat temporal, que, sumat a la prestació del Règim general de la Seguretat Social, arribi fins a un màxim del 100 % de les seves retribucions fixes del mes d'inici de la incapacitat temporal.

2a) Respecte al personal funcionari inclòs en el règim de mutualisme administratiu –MUFACE, en l'àmbit de què tractem–,<sup>15</sup> d'acord amb el règim retributiu que estableix la seva normativa, a més del subsidi d'incapacitat temporal, cada administració pública pot acordar, després d'una negociació col·lectiva, per al període de temps que no compregui l'aplicació del subsidi d'incapacitat temporal, la percepció de fins al 100 % de les retribucions, bàsiques i complementàries, corresponents a les seves retribucions fixes del mes d'inici de la incapacitat temporal.

Durant la percepció del subsidi per incapacitat temporal, aquest subsidi el pot complementar l'òrgan encarregat de la gestió de personal, després d'una negociació col·lectiva, fins a assolir com a màxim el 100 % de les retribucions que el funcionari hagi percebut en el mes d'inici de la incapacitat temporal. Per al període de temps en què ja s'apliqui el subsidi per incapacitat temporal, cal atènyer-se al que preveu la normativa.

3a) En els dos casos anteriors, les entitats locals –i la resta de les administracions– poden, si escau, establir diferents escenaris retributius en funció del tipus de contingència que hagi donat lloc a la incapacitat temporal o a la seva durada.

---

14. Es dicta a l'empara dels articles 149.1.7a, 149.1.13a i 149.1.18a de la Constitució (apartat set de la Disposició addicional cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018).

15. També seria aplicable al personal funcionari de l'Administració de Justícia i de les Forces Armades que hagués adquirit la condició de funcionari de carrera abans de l'1 de gener de 2011.

Els supòsits d'incapacitat temporal derivats de contingències professionals, així com els que afectin la dona gestant, han de tenir necessàriament el tracte més favorable dels que acordi l'Administració respectiva.

Així mateix, cal tenir molt en compte que, si són presents els dos tipus de personal esmentats en les regles 1a i 2a anteriors a la mateixa entitat (situació molt poc freqüent en la pràctica ara mateix), és obligatori que rebin prestacions equivalents en aquesta matèria. No hi pot haver un tracte desigual.<sup>16</sup>

4a) Les diferents administracions públiques han de regular la forma de justificació de les absències per causa de malaltia o que donin lloc a una incapacitat temporal, mitjançant l'exigència del comunicat de baixa corresponent o documentació acreditativa, segons que correspongui, des del primer dia d'absència.

D'altra banda, també es preveu que:

a) Cada Administració pública dissenyi un pla de control de l'absentisme, que ha de ser objecte de difusió pública, a través del portal de transparència respectiu. En aquest portal també són objecte de publicació les dades d'absentisme, classificades per la seva causa, amb una periodicitat almenys semestral.

b) Aquesta regulació sigui aplicable també al personal de la carrera judicial i fiscal, del cos de lletrats de l'Administració de justícia, als funcionaris dels cossos al servei de l'Administració de justícia i al personal dels òrgans constitucionals.

c) En el cas de l'Administració de l'Estat, la regulació s'aprovi per decret del Consell de Ministres.

Abans d'entrar a analitzar el que disposa aquesta Disposició addicional cinquanta-quatrena, pot ser útil comparar-ne el contingut amb el de l'article 9 del Reial decret llei 20/2012, derogat, per tal de veure quins són els canvis incorporats (destacats en cursiva). Així:

---

16. Així ho exigeix expressament l'apartat dos de la Disposició addicional cinquanta-quatrena.

<b>Article 9 del Reial decret 20/2012 (derogat)</b>	<b>Disposició addicional 54a de la Llei 6/2018</b>
<p>1. La prestació econòmica de la situació d'incapacitat temporal del personal al servei de les administracions públiques i òrgans constitucionals s'ha de regir pel que disposa aquest article.</p>	
<p>2. Cada Administració pública, en l'àmbit de les seves respectives competències, pot complementar les prestacions que percebi el personal funcionari inclòs en el Règim general de la Seguretat Social i el personal laboral al seu servei en les situacions d'incapacitat temporal, d'acord amb els límits següents:</p> <p>1r. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, durant els tres primers dies es pot reconèixer un complement retributiu fins a assolir com a màxim el 50 % de les retribucions que s'hagin percebut durant el mes anterior al de la incapacitat. Des del quart dia fins al vintè, incloent-hi ambdós, el complement que es pot sumar a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social no pot superar, en cap cas, un cop sumades ambdues quantitats, el 75 % de les retribucions que hagin correspost a aquest personal durant el mes anterior al que s'hagi causat la incapacitat. A partir del vint-i-unè, incloent-hi aquest, es pot reconèixer una prestació equivalent al 100 % de les retribucions que estigués rebent durant el mes anterior al de la incapacitat.</p> <p>2n. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es pot complementar, des del primer dia, fins a assolir com a màxim el 100 % de les retribucions que corresponien a aquest personal durant el mes anterior al de la incapacitat.</p>	<p>U. Cada Administració pública <i>pot determinar, prèvia negociació col·lectiva, les retribucions a percebre pel personal al seu servei o al dels organismes i les entitats públiques que en depenen, en situació d'incapacitat temporal i en el cas del personal funcionari al qual se li hagi expedit una llicència per malaltia, d'acord amb les regles següents:</i></p> <p>1a Respecte al personal funcionari inclòs en el Règim general de la Seguretat Social i al personal estatutari i laboral, es pot establir un complement retributiu des del primer dia d'incapacitat temporal, que, sumat a la prestació del Règim general de la Seguretat Social, arribi fins a un màxim del 100 % de les seves retribucions fixes del mes d'inici de la incapacitat temporal.</p>

<p>5. Cada Administració pública pot determinar, respecte al personal, els supòsits en què amb caràcter excepcional i justificats degudament es pot establir un complement fins a arribar, com a màxim, al 100 % de les retribucions dels quals hagi estat gaudint en cada moment. A aquest efecte, es consideren en qual-sevol cas justificats degudament els supòsits d'hospitalització i intervenció quirúrgica.</p>	
<p>.....</p>	
<p>6. Les referències a dies incloses en aquest article s'entenen que són a dies naturals.</p>	
<p>7. Així mateix, se suspenen els acords, pactes i convenis vigents que contradiguin el que disposa aquest article.</p>	
	<p>Sis. En el cas de l'Administració de l'Estat, la regulació a què es refereixen els apartats u i dos d'aquesta disposició s'ha d'aprovar per decret del Consell de Ministres.</p>
	<p>Set. Aquesta disposició té caràcter bàsic i es dicta a l'empara dels articles 149.1.7a, 149.1.13a i 149.1.18a de la Constitució.</p>

## **2.2. El contingut de la Disposició adicional cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018**

Entrant ja en l'anàlisi del contingut de la regulació vigent, cal fer diverses consideracions:

1a) Des d'una perspectiva general, cal assenyalar que és una regulació més favorable per als treballadors (personal funcionari i personal laboral) que la recollida en l'article 9 del Reial decret llei 20/2012 i que, a més, deixa molt marge a la negociació col·lectiva, ja que s'han suprimit molts dels límits quantitius i qualitius que hi havia a l'hora de determinar l'abast del complement a càrrec de l'entitat local. Es tracta, sens dubte, d'una regulació més «flexible» i favorable que l'anterior.

2a) És una norma de caràcter bàsic, en la qual s'atribueix a cada Administració pública la possibilitat de regular, després d'una negociació col·lectiva, el com-



plement per incapacitat temporal. És rellevant recordar que la norma preveu expressament que l'entitat local «pot» regular aquesta qüestió, no que «ho ha de fer». Una cosa diferent és que, en la pràctica, és molt habitual que aquesta matèria es reguli. La decisió s'atribueix a «cada» Administració pública. Més endavant, ja veurem què passa en el cas de les entitats locals que no ho han regulat encara.

3a) També cal destacar que, com ja feia l'article 9 del Reial decret Llei 20/2012, s'estableix de manera expressa que s'ha de donar el mateix tracte al personal inclòs al Règim general de la Seguretat Social i al personal de MUFACE, aspecte ben lògic.

4a) D'altra banda, l'existència d'aquest complement requereix fer-ho «després d'una negociació col·lectiva» amb la representació del personal, representació que, com en altres matèries, s'ha de regir, en el cas del personal funcionari, pel que disposen l'article 37 i següents del TREBEP i, per al personal laboral, en l'article 82 i següents del TRET, independentment que es pugui tractar com una matèria comuna al personal funcionari i laboral, d'acord amb el que preveu l'article 36.3 del TREBEP (Taula General de Negociació).

En aquest punt, és oportú recordar que, des de la perspectiva material, la base legal en el cas del personal laboral és en l'article 85 del TRET, l'apartat 1 del qual assenyala que, sempre que es respectin les lleis, els convenis col·lectius poden regular matèries de caire econòmic, laboral, sindical i, en general, totes les que afectin les condicions de treball i l'àmbit de les relacions dels treballadors i les seves organitzacions representatives amb l'empresari i les associacions empresarials.

Amb aquesta redacció legal, és clar que una de les matèries que pot ser objecte de negociació col·lectiva en el cas del personal laboral són els complements de la prestació per incapacitat temporal; això sí, seguint els termes previstos en la Disposició addicional cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018.

Per la seva banda, la negociació col·lectiva d'aquesta matèria, en el supòsit del personal funcionari, es regeix pel que estableix el TREBEP, i es podria relacionar amb alguns dels supòsits de l'article 37.1, juntament amb la referència expressa que es fa a la negociació col·lectiva en l'esmentada disposició addicional. A aquest efecte, cal referir-se a la lletra e), és a dir, els plans de previsió social complementària, i j), els criteris generals d'acció social. Més allunyada queda la lletra g), referida als criteris generals per determinar prestacions socials i pensions de classes passives, ja que aquestes prestacions i pensions són les que recull el sistema de la Seguretat Social i no els seus complements.

Lògicament, en qualsevol cas, l'acord assolit en aquesta matèria en el marc de la negociació col·lectiva s'ha de ratificar posteriorment mitjançant un acord del ple de l'entitat local corresponent (article 38.3 del TREBEP).

5a) Un cop establert per via negociadora el complement corresponent per incapacitat temporal, només pot ser modificat o suprimit seguint les mateixes vies de negociació utilitzades per implementar-lo. Això suposa que, en el cas del personal laboral, cal que les parts negociadores del conveni col·lectiu acordin la modificació o supressió del precepte en què es regula aquest complement, o que no s'inclogui en el nou conveni aplicable,<sup>17</sup> o bé que sigui aplicable el que preveu l'article 32.2 del TREBEP, que permet que, excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, els òrgans de govern de les administracions públiques suspenguin o modifiquin el compliment d'un conveni col·lectiu en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

I respecte del personal funcionari, l'article 37.10 del TREBEP preveu que es garanteixi el compliment dels pactes i acords, excepte quan, excepcionalment i per causa greu d'interès públic derivada d'una alteració substancial de les circumstàncies econòmiques, els òrgans de govern en suspenguin o modifiquin el compliment, en la mesura estrictament necessària per salvaguardar l'interès públic.

A això cal afegir-hi, i és evident, que la negociació col·lectiva –sia funcional sia laboral– ha de respectar sempre el que preveu la norma legal, és a dir, entre d'altres, el que fixa la Disposició addicional cinquanta-quatre de la Llei 6/2018 que, com hem vist, és, a més, una norma de caràcter bàsic. En cap circumstància, la negociació col·lectiva no pot anar en contra del que preveu una norma, a la qual estigui subordinada jeràrquicament.

Cal tenir present que, tant les consideracions anteriors com les recollides en la consideració 4a, són traslladables perfectament a la resta dels beneficis socials analitzats en aquest llibre.

6a) Tal com assenyala la norma, és cada Administració, en funció de les competències que tingui, qui pot establir, via negociació col·lectiva, aquest complement de la prestació per incapacitat temporal. Això respecta no només l'autonomia de cadascuna, sinó que també permet adaptar-se a les circumstàncies i als recursos presents en cada cas.

Així mateix, si s'estableix el complement, afecta tot el personal de l'entitat local –funcionari i laboral– i/o el dels organismes i entitats públiques dependents. És a dir, la regulació té un abast global, amb una voluntat clara d'uniformitat des de la perspectiva del contingut.

7a) Aquests complements tenen un caràcter retributiu clar, tal com es deriva del mateix text de la Disposició addicional cinquanta-quatre, que parla de les «retribucions que cal percebre» –apartat u–, «complement retributiu» –regla 1a–,

---

17. Article 86.1 i 5 del TRET.

«escenaris retributius» i «retribucions» –apartat dos. Per tant, té una naturalesa clarament retributiva.

D'altra banda, aquesta qualificació expressa com a retribució és determinada per una norma amb un rang de llei i de caràcter bàsic, la qual cosa exclou qual-sevol tipus de dubte respecte de la capacitat i competència que té per crear nous conceptes retributius, aplicables a totes les administracions públiques.

Tot i així, que la Llei 6/2018 qualifiqui aquest complement com una retribució del treballador no canvia el tracte que se li dona des de la perspectiva de la normativa de la Seguretat Social. És a dir, l'entitat local està obligada a cotitzar a la Seguretat Social per aquest complement? La resposta és negativa, d'acord amb el que estableixen els articles 147.2.d) del TRLGSS i 23.2.C) del Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social.

En efecte, l'article 147.2.d) ja esmentat estableix que en la base de cotització a la Seguretat Social no s'han d'incloure «les millores de les prestacions per incapacitat temporal concedides per les empreses» (referència a empreses que, òbviament, inclou les administracions públiques). En el mateix sentit, es manifesta l'article esmentat 23.2.C). Per tant, malgrat que tenen caràcter retributiu, no cotitzen a la Seguretat Social.

8a) Aquesta regulació està vinculada directament a la prestació per incapacitat temporal<sup>18</sup> considerada, com hem vist, per al Règim general de la Seguretat Social en l'article 169 i següents del TRLGSS, que està associada a l'existència d'una baixa mèdica emesa pel personal facultatiu del sistema públic de salut. Per tant, no es pot aplicar si no hi ha una baixa mèdica. En els supòsits d'absència per malaltia o accident sense baixa mèdica, el règim aplicable és diferent (s'hi refereix breument l'apartat tres de la Disposició addicional cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018).

Tanmateix, en aquest punt cal fer referència a una norma posterior a la Llei 6/2018, que ha ampliat l'àmbit material de la prestació per incapacitat temporal. En efecte, tradicionalment, la prestació per incapacitat temporal s'ha vinculat a l'existència d'una malaltia comuna –incloent-hi els supòsits en què la causa tenia relació amb un embaràs– o professional o amb un accident no laboral o un accident laboral. Ara bé, amb efecte a partir de l'1 de juny de 2023, la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs, ha incorporat en el TRLGSS tres noves situacions «especials» d'incapacitat temporal per contingències comunes, que són les següents:<sup>19</sup>

---

18. Es fa referència expressament a personal «en situació d'incapacitat temporal», i en el cas del personal funcionari, al que «s'hagi expedit llicència per malaltia».

19. Article 169.1.a) paràgrafs 2n i 3r del TRLGSS.

a) Aquella situació en què es troba la dona en cas de menstruació incapacitant secundària.

b) La situació deguda a la interrupció de l'embaràs, voluntària o no, mentre es rep assistència sanitària pel servei públic de salut i s'està impedita per treballar, sense perjudici dels supòsits en què la interrupció de l'embaràs es degui a un accident laboral o malaltia professional; en aquest cas, ha de tenir la consideració d'una situació d'incapacitat temporal per contingències professionals.

c) La gestació de la dona treballadora o funcionària des del primer dia de la setmana trenta-nou.

L'interrogant que es planteja aquí és si aquestes situacions «especials» d'incapacitat temporal per contingències comunes quedarien incloses en la lògica de la Disposició cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018. Situacions que, lògicament, no es van recollir en els acords adoptats per les diferents administracions des que van entrar en vigor fins al 2023, però que tampoc no s'inclouen en la negociació col·lectiva posterior. Cal reconèixer en aquests casos també el complement per incapacitat temporal?

La resposta és afirmativa, ja que, tot i que siguin «especials» segons el legislador –especialitat que no entenc–, continuen sent situacions en què es reconeix la prestació per incapacitat temporal a càrrec del sistema de la Seguretat Social i, en conseqüència, es poden complementar en els mateixos termes que les contingències professionals i comunes. A més, la seva hipotètica exclusió o no reconeixement per part d'una entitat local vulneraria el dret a la no-discriminació per raó de sexe de l'article 14 de la Constitució espanyola, ja que són supòsits d'incapacitat temporal que només afecten les dones.

En definitiva, tot i que no s'hagi previst expressament, des que van entrar en vigor aquestes situacions especials –1 de juny de 2023–, les entitats locals que tinguin previst el complement per incapacitat temporal també l'han d'abonar a les dones que estiguin en aquestes situacions. I també en el cas de les persones trans gestants.

9a) La Llei 6/2018 deixa un marge de regulació ampli a la negociació col·lectiva en el cas del personal laboral i funcionari inclòs en el Règim general de la Seguretat Social, i simplement es recullen unes pautes, que són les següents:

a) Es pot establir el complement des del primer dia d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació del sistema de la Seguretat Social, compregui fins a un màxim del 100 % de les retribucions fixes del mes d'inici de la incapacitat temporal.<sup>20</sup>

---

20. Apartat un, regla 1a.

b) Es poden fixar, si escau, diferents escenaris retributius en funció del tipus de contingència –comuna o professional– que hagi donat lloc a la incapacitat temporal o a la seva durada.<sup>21</sup>

c) Com ja he avançat, la regulació per la qual s'opti no pot establir un tracte desigual per al personal incorporat en el Règim general de la Seguretat Social i el personal funcionari MUFACE.<sup>22</sup>

d) Els supòsits d'incapacitat temporal derivats de contingències professionals, així com els que afectin la dona gestant, han de tenir necessàriament el tracte més favorable dels acordats per l'Administració respectiva.

En aquest àmbit, són pertinents diverses consideracions:

1) Es pot establir el complement des del «primer dia d'incapacitat temporal»; i s'assenyala que:

a) Es pot fixar el complement ja des del primer dia o des de més endavant (el vuitè dia, el desè, etc.); és a dir, la norma no obliga que sigui des del primer dia –tot i que és el més habitual en la pràctica negociadora.

b) Es fa servir la referència «al primer dia d'incapacitat temporal», però aquesta referència es vincula al cobrament de la prestació per incapacitat temporal (és a dir, el complement se suma a la prestació, no és independent). I això és important quan es tracta de contingències comunes, ja que, en aquest cas, i com hem vist, el cobrament de la prestació corresponent a càrrec del sistema de la Seguretat Social s'inicia el quart dia de la baixa mèdica. Això, juntament amb les noves situacions especials d'incapacitat temporal, obliga a diferenciar diverses possibilitats a l'hora d'identificar aquest «primer dia». Així:<sup>23</sup>

— Si es tracta d'un accident laboral o d'una malaltia professional, com hem vist, el dia de la baixa mèdica el treballador cobra la seva remuneració a càrrec de l'entitat local, i el cobrament de la prestació i del complement corresponent per incapacitat temporal comença a partir de l'endemà.

— Si ens trobem en la situació especial d'incapacitat temporal per menstruació incapacitant secundària, la prestació de la Seguretat Social i el complement a càrrec de l'entitat local es perceben des del primer dia de la baixa a la feina.

— Si es tracta de la situació especial d'incapacitat temporal per interrupció de l'embaràs, el primer dia de la baixa mèdica es cobra la remuneració a càrrec de l'entitat local, i la prestació i el complement es perceben a partir de l'endemà.

— En el supòsit de la incapacitat temporal a partir del primer dia de la setmana trenta-nou de gestació, el primer dia de feina es cobra la retribució a càrrec de

21. Apartat dos.

22. Apartat dos.

23. Article 173.1 del TRLGSS.

l'entitat local i, a partir de l'endemà, es percep la prestació corresponent i el complement a càrrec d'aquesta entitat.

— I, finalment, si ens trobem davant d'una malaltia comuna o d'un accident no laboral, la prestació de la Seguretat Social es percep a partir del quart dia de la baixa mèdica, i a partir també d'aquest moment es pot cobrar el complement a càrrec de l'entitat local.

2) Com s'ha indicat, el complement pot arribar «fins a un màxim del 100 %», de la qual cosa es dedueix que no es pot superar aquest límit en cap cas, i que, òbviament, el complement que ha d'abonar l'entitat local pot ser inferior a aquest percentatge, durant tot el cobrament o durant una part. Per posar-ne un exemple: és perfectament possible pactar que s'ha de cobrar un complement del 80 o 90 % durant tota la situació d'incapacitat temporal, o bé que se n'ha de percebre un 80 % fins al dia vint de la baixa mèdica i, a partir d'aquest moment, un 100 %. És a dir que, tot i que sigui el més habitual en la pràctica, la norma no obliga a pactar sempre un 100 %, sinó que permet altres opcions.

3) D'altra banda, a l'hora de fixar el complement, es pot diferenciar en funció del tipus de contingència que hagi provocat la incapacitat temporal o la durada. Així mateix, els supòsits d'incapacitat temporal derivats de contingències professionals, així com els que afecten la dona gestant, han de tenir necessàriament el tracte més favorable dels previstos.

D'aquesta manera, es permet que es pugui diferenciar entre contingències comunes –accident no laboral i malaltia comuna– i contingències professionals –accident laboral i malaltia professional– i incapacitat temporal per causa comuna, però vinculada a una situació d'embaràs (necessitat de repòs, problemes de tensió, etc.). Per tant, es podria preveure una protecció inferior per al cas de les contingències comunes –per exemple, un complement del 90 %– i superior per als altres dos supòsits –el 100 %. Aquesta diferència de tracte sol ser present en el sector privat, i té com a objectiu desincentivar possibles frau vinculats a les baixes per contingències comunes de durada escassa. Però, lògicament, es pot preveure el mateix complement per a tots els supòsits, que és precisament el que succeeix en la pràctica en les entitats locals.

Així mateix, respecte a la referència expressa a la situació de la dona gestant, després d'incloure les situacions especials d'incapacitat temporal vistes abans, es poden entendre inclosos els casos de cobrament de la prestació d'incapacitat temporal a partir del primer dia de la setmana trenta-nou d'embaràs, així com quan es produeix la interrupció de l'embaràs, voluntària o no.

En qualsevol cas, dins del tracte més favorable previst hi ha d'haver les contingències professionals, així com les situacions vinculades a la dona gestant en els termes apuntats. I aquest tracte més favorable també hauria de produir-se en la situació especial d'incapacitat temporal per menstruació incapacitant secundària, ja que està vinculada igualment a una situació particular i exclusiva de les dones.

D'altra banda, la norma també preveu que es puguin establir diferències de tracte en funció de la durada de la situació d'incapacitat temporal –que es poden sumar a les diferències que, si escau, s'estableixin segons el tipus de contingència. Així, es podria fixar, per exemple, que cal cobrar el 90 % durant els primers vint o trenta dies de baixa mèdica i que, a partir de llavors, s'ha de percebre un complement del 100 %. És a dir, el percentatge del complement pot fluctuar en funció de la durada mateixa que tingui la baixa mèdica per incapacitat temporal (així, d'altra banda, es podrien desincentivar les baixes d'escassa durada vinculades a les contingències comunes). Com es constata en un apartat posterior, aquesta possibilitat no es recull en la pràctica.

Com ja s'ha assenyalat, atès que els límits fixats en la Disposició addicional cinquanta-quatre de la Llei 6/2018 són pocs, la negociació col·lectiva que es desenvolupa en cada àmbit té un marge d'actuació ampli.

4) L'import per percebre com a complement per incapacitat temporal es vincula ara a les retribucions fixes del mes d'inici de la incapacitat temporal. Per tant, el paràmetre de referència per calcular-lo no són totes les retribucions del treballador, sinó les seves retribucions «fixes». En aquest àmbit cal tenir present el que preveuen l'article 22 i següents del TREBEP, si bé les administracions estan duent a terme la seva pròpia interpretació d'aquests termes. En l'apartat següent dedicat a l'anàlisi dels acords i convenis adoptats en aquesta matèria, n'exposaré alguns exemples.

Cal tenir en compte que la norma es refereix a les retribucions del «mes d'inici de la incapacitat temporal», cosa que en facilita el càlcul en els supòsits en què aquesta persona s'hagi incorporat aquell mateix mes a l'entitat local.

5) Des de la perspectiva de gestió del pagament del complement, cal recordar que, malgrat situacions excepcionals, en el marc de la prestació per incapacitat temporal s'aplica la figura de la col·laboració obligatòria i, en conseqüència, és la mateixa entitat local la que paga la prestació, import al qual haurà de sumar el complement corresponent.

En aquest àmbit, cal recordar que, si la causa justificativa de la incapacitat temporal és una malaltia comuna o un accident no laboral, és la mateixa entitat local la que assumeix al seu càrrec el pagament dels dies quart al quinzè inclosos i, a partir d'aquell moment, és el sistema de la Seguretat Social que assumeix aquest cost.

D'altra banda, la pregunta hauria de ser fins quan s'ha d'abonar el complement. Cal tenir presents els elements següents: a) la durada del complement pot arribar a cobrir o no la totalitat de la prestació per incapacitat temporal; és a dir, cal complir el que s'hagi establert –i es pot fixar, per exemple, que només es paga durant els primers sis o dotze mesos, diferenciar-se segons la contingència causant, etc.–; b) si no es preveu res específicament, el complement s'ha de percebre mentre es cobreix la prestació a càrrec del sistema de la Seguretat Social, per tant, també en cas que es passés a la situació de pagament directe de la prestació.

Però què passa amb el complement si el treballador deixa de prestar serveis a l'Administració, pel motiu que sigui? A aquest efecte, si no es preveu una altra cosa, cal continuar pagant el complement fins que s'extingeixi la prestació, segons el que assenyala la STS, Sala Social, de 12 de març de 2020. És important, per tant, fixar expressament el moment en què cal deixar d'abonar el complement a càrrec de l'entitat local.

Cal tenir present que s'ha de deixar de pagar el complement a càrrec de l'entitat local en els supòsits en què, segons l'article 170 del TRLGSS, se suspèn o s'extingeix el dret a la prestació per incapacitat temporal (actuació fraudulenta del beneficiari, treball per compte propi o aliè, es rebutja o abandona el tractament mèdic recomanat, etc.).

D'altra banda, la situació és diferent en els nous supòsits especials d'incapacitat temporal vistos anteriorment, ja que la durada de la mateixa prestació és més curta, d'acord amb el que preveu el mateix TRLGSS. Així doncs:

a) En el cas de la baixa mèdica per menstruació incapacitant secundària, el complement de l'entitat local s'hauria de pagar durant tota la prestació –que abona la Seguretat Social– i, si escau, aquest pagament podria ser mensual i continuat en el temps –mentre existeixi aquesta situació especial i la baixa mèdica. Cal tenir en compte que, en aquest cas, cada baixa mèdica dona lloc a un nou procés d'incapacitat temporal.

b) En el supòsit de prestació per incapacitat temporal vinculada a la interrupció de l'embaràs, voluntària o no, el complement s'hauria d'abonar mentre es percebi aquesta prestació.

c) Si es tracta del supòsit especial d'incapacitat temporal a partir del primer dia de la setmana trenta-nou d'embaràs, el complement s'hauria de rebre fins al moment del part, quan s'hauria d'iniciar la prestació per naixement i cura de menors, tret que la beneficiària passi a percebre la prestació per risc durant l'embaràs.

6) En el supòsit concret del personal laboral, cal recordar que és aplicable en les entitats locals el que disposa l'article 20.4 del TRET, segons el qual l'ocupador pot verificar l'estat de salut d'un treballador quan ho al·legui per justificar les seves faltes d'assistència a la feina, mitjançant un reconeixement a càrrec de personal mèdic. La negativa del treballador a aquest reconeixement pot determinar la suspensió dels drets econòmics a càrrec de l'empresari.

En conseqüència, tot i que sigui una pràctica gens habitual, aquest article permet a les entitats locals deixar d'abonar el complement per incapacitat temporal quan, després d'un reconeixement mèdic, es constata que el treballador –personal laboral– no està malalt o accidentat, o bé quan es nega, de manera injustificada, que se li faci un reconeixement mèdic.

Per tant, en el cas de les circumstàncies esmentades, l'entitat local podria deixar d'abonar a un treballador laboral el complement per incapacitat temporal.



10a) Amb relació al personal de MUFACE, ja s'ha assenyalat que l'apartat u, regla 2a, de la Disposició addicional cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018 estableix que, d'acord amb el seu règim retributiu, a més del subsidi per incapacitat temporal, cada Administració pública pot acordar, després d'una negociació col·lectiva, per al període que no inclogui l'aplicació d'aquest subsidi, la percepció de fins al 100 % de les retribucions, bàsiques i complementàries, corresponents a les seves retribucions fixes del mes d'inici de la incapacitat temporal. Durant la percepció del subsidi per incapacitat temporal, aquest subsidi pot ser complementat, després d'una negociació col·lectiva, fins a arribar, com a màxim, al 100 % de les retribucions que aquesta persona hagi percebut durant el mes d'inici de la incapacitat temporal. Per al termini en el qual ja s'apliqui el subsidi per incapacitat temporal, cal complir el que preveu la normativa reguladora actual.

També cal reiterar que l'Administració ha de garantir la igualtat de tractament en aquesta matèria entre el seu personal de MUFACE i el personal incorporat en el Règim general de la Seguretat Social.<sup>24</sup>

### **2.3. L'aplicació temporal de la Disposició addicional cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018**

L'aplicació temporal del que preveu la Disposició addicional cinquanta de la Llei 6/2018 planteja una certa complexitat, complexitat que s'hauria d'haver evitat, tot i que estigui probablement justificada pel fet que la tasca d'establir el complement s'atribueix a «cada Administració pública» i, com sabem, n'hi ha moltes.

Amb relació a aquesta qüestió, cal tenir en compte que la Disposició transitòria 7a de la mateixa Llei 6/2018 va establir que, mentre les diferents administracions públiques administressin les retribucions que havia de rebre el seu personal en situació d'incapacitat temporal, continuaria sent aplicable el que estableix l'article 9 del Reial decret Llei 20/2012. Un cop entrés en vigor la nova regulació, aquest article deixaria de ser aplicable en l'Administració respectiva i en els seus organismes i entitats dependents. Això planteja diverses reflexions:

1a) Cal recordar que el Reial decret Llei 20/2012 va establir un termini d'adaptació al nou sistema de determinació del complement de tres mesos, que va finalitzar el dia 14 d'octubre de 2012. Tal com ha assenyalat la doctrina, tant l'Administració general de l'Estat com les comunitats autònomes i les entitats locals van dur a terme, en la seva gran majoria, aquesta adaptació ja a finals de 2012 o en

---

24. Regla dos de la Disposició addicional cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018.

els anys immediatament posteriors.<sup>25</sup> El panorama derivat d'aquest procés es va caracteritzar per una complexitat força important, ja que en lloc d'avançar cap a l'homogeneïtat en la protecció, es va obtenir l'efecte contrari; és a dir, un tracte molt diferenciat per als diferents sectors de treballadors públics.<sup>26</sup>

2a) En efecte, la Disposició transitòria quinzena del Reial decret llei 20/2012 va fixar que les previsions contingudes en l'article 9 les hauria de desenvolupar cada Administració pública en el termini de tres mesos –14 d'octubre de 2012–; a partir d'aquest termini «aquest article té efectes en qualsevol cas».

Això suposava, en la pràctica, tenint en compte a més el que estava previst en la Disposició final 2a de l'LBRL, que a les entitats locals que no s'haguessin adaptat al que disposava l'esmentat article 9, calia aplicar el règim previst per a l'Administració general de l'Estat en la Disposició addicional 18a del Reial decret llei 20/2012.

3a) La Disposició transitòria setena de la Llei 6/2018 assenyala que, mentre no es determinin els complements per incapacitat temporal d'acord amb el que es preveu en la Disposició addicional cinquanta-quatre, continua sent aplicable el que preveu l'article 9 del Reial decret llei 20/2012. Un cop entrés en vigor la nova regulació, aquest article hauria de deixar de ser aplicable en aquella Administració i en els seus organismes i entitats dependents.

A diferència del que es va preveure l'any 2012, la Llei 6/2018 no va establir un termini màxim perquè les administracions públiques adaptessin la seva regulació al que s'hi preveia.

4a) Com hem vist abans, la Disposició final vint-i-unena de la Llei 31/2022, ha suprimit definitivament, amb efecte el dia 1 de gener de 2023 i abast indefinit, l'article 9 del Reial decret llei 20/2012. Així mateix, aquesta disposició final ha eliminat, amb la mateixa data d'efecte, la Disposició addicional divuitena del Reial decret llei 20/2012, esmentada més amunt.

Aquesta evolució normativa planteja un interrogant:

a) Com s'ha indicat, la regulació de la Llei 6/2018 és més àmplia i protectora que la recollida en l'article 9 del Reial decret llei 20/2012, per la qual cosa és previsible que les diferents administracions públiques hagin actualitzat o vagin actualitzant la seva normativa.

b) Però què passa si no ho han fet? Doncs bé, en el cas de les entitats locals, a les entitats que no hagin adoptat un acord després d'una negociació col·lectiva

---

25. PÉREZ ALONSO, M. A., *Los complementos...*, op. cit., p. 46-51.

26. PÉREZ ALONSO, M. A., *Los complementos...*, op. cit., p. 51.

i una ratificació posterior a través d'un acord del ple, d'acord amb el que preveu la Llei 6/2018, se'ls ha d'aplicar la Disposició final vint-i-unena de l'LBRL, en la qual s'estableix que els funcionaris públics de l'Administració local tenen la mateixa protecció social, en extensió i intensitat, que la que es dispensi als funcionaris públics de l'Administració de l'Estat. I això ens porta a l'aplicació del que està previst en el Reial decret 956/2018, de 27 de juliol, pel qual s'aprova i publica l'Acord adoptat per la Mesa General de Negociació de l'Administració General de l'Estat el 23 de juliol de 2018, amb relació al règim retributiu de la situació d'incapacitat temporal del personal al servei de l'Administració general de l'Estat i organismes o entitats públiques dependents.<sup>27</sup>

#### **2.4. Com s'ha traslladat a la pràctica la figura dels complements per incapacitat temporal? El Reial decret 956/2018 i alguns altres exemples**

En primer lloc, com hem vist, cal destacar que a les entitats locals que han adoptat encara un acord de conformitat amb el que preveu la Disposició addicional cinquanta-quatre de la Llei 6/2018 se'ls aplica el Reial decret 956/2018. Això implica que el complement:

a) S'aplica a tot el personal funcionari i laboral.

b) En el supòsit del personal funcionari inclòs en el règim de MUFACE –si hi ha algun cas–, les retribucions per percebre durant el període que no compregui el subsidi per incapacitat temporal són del 100 % de les retribucions, bàsiques i complementàries, corresponents a les seves retribucions ordinàries del mes d'inici de la incapacitat temporal; cal complir el que preveu en la seva normativa reguladora actual per al període en el qual ja s'apliqui el subsidi per incapacitat temporal.

c) En el cas del personal inclòs en el Règim general de la Seguretat Social, el complement retributiu es percep des del primer dia en situació d'incapacitat temporal o llicència per malaltia, en una quantitat que, sumada a la prestació per incapacitat temporal, arribi al 100 % de les seves retribucions ordinàries del mes d'inici d'aquesta incapacitat.

Això implica que, amb independència que es tracti de contingències comunes o professionals –incloent-hi les situacions especials d'incapacitat temporal vistes més amunt i els casos vinculats a la dona gestant–, el treballador de l'entitat local ha de cobrar un complement a càrrec de l'entitat, des del primer dia de la incapacitat temporal o llicència, en un import que, sumat a la prestació, arribi al 100 % de les seves retribucions ordinàries del mes d'inici de la incapacitat. I ha de rebre

---

27. BOE de 30 de juliol de 2018.

aquest complement metre duri la prestació corresponent per incapacitat temporal. Es tracta de la regulació més favorable possible.

d) El complement de productivitat, incentius al rendiment o altres conceptes retributius de naturalesa anàloga es regeixen per les regles i pels criteris fixats per a cada cas, sense que sigui aplicable el que s'ha esmentat anteriorment.

I, com hem assenyalat més amunt, no és obligatori cotitzar pel complement que s'abona al treballador.

En segon lloc, per posar algun exemple de la regulació en l'àmbit autonòmic –més extensa que l'estatal–, em centraré en alguns casos, com el de les comunitats autònomes d'Aragó, Extremadura i Castella i Lleó. En les tres s'ha aprovat una regulació adaptada al que preveu la Llei 6/2018. Així doncs, es preveu que:

1) En el cas del personal inclòs en el Règim general de la Seguretat Social, se li reconeix des del primer dia en situació d'incapacitat temporal per contingències comunes, un complement retributiu fins a arribar al 100 % de les retribucions ordinàries del mes d'inici de la incapacitat.<sup>28</sup>

Quan es tracta de contingències professionals, el complement es paga des del primer dia de la prestació, fins a arribar al 100 % de les retribucions del mes d'inici de la incapacitat.<sup>29</sup>

Per tant, en les tres comunitat autònomes analitzades, es reconeix una protecció del 100 % des del primer dia de la incapacitat temporal, siguin contingències comunes o professionals. S'ha millorat la protecció existent durant la vigència del Reial decret llei 20/2012.

2) Respecte de la quantitat del complement, el paràmetre que es fa servir són les retribucions ordinàries<sup>30</sup> o les retribucions fixes i periòdiques mensuals del mes d'inici de la incapacitat temporal.<sup>31</sup>

En algun supòsit es concreten amb més detall els conceptes retributius que cal tenir en compte per calcular el complement, i es diferencia fins i tot per tipus de personal. Així doncs, en el cas de l'Administració autonòmica aragonesa i els seus organismes dependents, s'assenyala que, si es tracta de personal funcionari, cal computar el sou, els trienaris, el complement de destí i el complement específic (la total dels components); i si és personal laboral, cal tenir en compte: el salari base, els complements personals d'antiguitat i desenvolupament professional, els complements de muntanya, feina penosa, doble funció, maneig de ma-

28. Decret llei 2/2019, de 15 de gener, del Govern d'Aragó (BOA de 18 de gener de 2019) i Instrucció, de 4 de setembre, de la viceconsellera de Funció Pública i Govern Obert de la Comunitat de Castella i Lleó.

29. Decret llei 2/2019, de 15 de gener, del Govern d'Aragó (BOA de 18 de gener de 2019) i Instrucció, de 4 de setembre, de la viceconsellera de Funció Pública i Govern Obert de la Comunitat de Castella i Lleó.

30. Decret llei 2/2019, de 15 de gener, del Govern d'Aragó.

31. Decret llei 2/2018, d'11 de desembre, de la Junta d'Extremadura (BOE de 9 de febrer de 2019).

quinària pesada, lloc de treball qualificat, treballs nocturns, torns, especialitat, mobilització de pacients i direcció de parc de maquinària, el plus de diumenges i festius, de vigilància d'obra i de dedicació especial. Per al personal estatutari i el personal que percep retribucions estatutàries, cal tenir en compte: el sou, els triennis, el complement de destí, el complement específic (la totalitat de les modalitats), el complement de productivitat (factor fix) i el complement de carrera. I per al personal en formació només es compten les retribucions de caràcter fix.<sup>32</sup>

D'altra banda, en el cas de l'Administració autonòmica de Castella i Lleó, es tenen en compte les retribucions fixes i invariables. I respecte de les retribucions variables, només cal tenir en compte el complement d'atenció continuada, i el complement de nocturnitat, torns i jornada partida, que s'han d'abonar en funció del que percebin per aquests conceptes durant els dotze mesos anteriors.<sup>33</sup>

Òbviament, aquesta concreció és important per evitar confusions i possibles reclamacions, però també servei per constatar que hi haurà diferències en l'import que s'ha de percebre en concepte de complement per incapacitat temporal en funció de l'Administració per a la qual es treballa.

3) A la comunitat autònoma d'Aragó, s'assenyala que de les retribucions que cal tenir en compte per calcular el complement se n'exclouen les pagues extraordinàries, les quantitats percebudes en concepte de productivitat variable, així com les indemnitzacions o gratificacions que s'hagin percebut legalment o reglamentàriament. També el complement d'atenció continuada en totes les seves modalitats, excepte que es tracti de contingències professionals.<sup>34</sup>

En canvi, a la comunitat autònoma d'Extremadura només s'exclou el complement d'atenció continuada en totes les seves modalitats.<sup>35</sup>

4) Al personal de MUFACE se li reconeix que les retribucions que cal percebre durant el període que no inclogui el subsidi per incapacitat temporal són del 100 % de les retribucions, bàsiques i complementàries, corresponents a les seves retribucions ordinàries del mes d'inici de la incapacitat, que cal complementar amb les quantitats que corresponguin durant el període que comprèn l'aplicació del subsidi per incapacitat, per tal que aquest col·lectiu no percebi una quantitat inferior a la que correspon als funcionaris adscrits al Règim general de la Seguretat Social.<sup>36</sup>

---

32. Instrucció, de 18 de gener de 2019, de la Direcció General de la Funció Pública i Qualitat dels Serveis del Govern d'Aragó (BOE de 5 de febrer de 2019).

33. Instrucció, de 4 de setembre, de la viceconsellera de Funció Pública i Govern Obert de la Comunitat de Castella i Lleó.

34. Decret llei 2/2019, de 15 de gener, del Govern d'Aragó.

35. Decret llei 2/2018, d'11 de desembre, de la Junta d'Extremadura.

36. Decret llei 2/2019, de 15 de gener, del Govern d'Aragó i Instrucció, de 4 de setembre, de la viceconsellera de Funció Pública i Govern Obert de la Comunitat de Castella i Lleó.

I en alguna norma autonòmica es fa referència a les «retribucions fixes i periòdiques».<sup>37</sup>

5) La normativa autonòmica extremeña concreta expressament la durada del complement, i assenyalava que s'ha de mantenir mentre existeixi la situació legal d'incapacitat temporal, i que ha d'acabar pel transcurs del termini màxim de 545 dies, a comptar de la baixa mèdica, o el termini que estableixi legalment la legislació bàsica estatal i, en qualsevol cas, quan s'extingeixi la incapacitat.<sup>38</sup>

O bé s'estableix, en la mateixa línia, que per abonar el complement cal que existeixi una prestació per incapacitat temporal o una pròrroga dels seus efectes, sense que es pugui mantenir aquest complement quan no s'ha tingut dret a la prestació o se n'ha produït la pèrdua, suspensió o extinció per qualsevol dels motius previstos en la normativa corresponent.<sup>39</sup>

6) Respecte dels condicionants, en algun supòsit es vincula expressament el cobrament del complement al fet que el treballador compleixi els requeriments, a l'efecte de control de la situació d'incapacitat temporal, que, si escau, duguin a terme els serveis d'inspecció mèdica. Aquesta última referència és particularment interessant, i té un component de control i prevenció clar.<sup>40</sup> Com he indicat més amunt, aquest control està previst expressament, per al personal laboral, en l'article 20.4 del TRET.

7) La normativa autonòmica extremeña, en el supòsit del personal inclòs en el Règim general de la Seguretat Social, qualifica expressament aquest complement com una millora voluntària del sistema de prestacions de la Seguretat Social,<sup>41</sup> d'acord amb el que preveuen els articles 43 i 238 a 240 del TRLGSS. Aquesta qualificació no impedeix que constitueixi un complement retributiu, ja que la Disposició addicional cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018 és una norma bàsica.

8) Finalment, la comunitat autònoma d'Extremadura, tot i que no ho preveu la legislació bàsica estatal, estén el complement també a les situacions de risc durant l'embaràs, risc durant la lactància i naixement o cura de menors; en aquests casos, també reconeix el dret a percebre des del primer dia, com a millora voluntària, un complement que, sumat a la prestació de la Seguretat Social, arribi al 100 % de les retribucions fixes i periòdiques acreditades en el mes d'inici de la situació corresponent. I aquest complement es reconeix a tots els treballadors.<sup>42</sup>

---

37. Decret llei 2/2018, d'11 de desembre, de la Junta d'Extremadura.

38. Decret llei 2/2018, d'11 de desembre, de la Junta d'Extremadura.

39. Instrucció, de 4 de setembre, de la viceconsellera de Funció Pública i Govern Obert de la Comunitat de Castella i Lleó.

40. Decret llei 2/2018, d'11 de desembre, de la Junta d'Extremadura.

41. Decret llei 2/2018, d'11 de desembre, de la Junta d'Extremadura.

42. Decret llei 2/2018, d'11 de desembre, de la Junta d'Extremadura.

I, entrant ja en el marc de les entitats locals, la realitat pràctica és variada i en aquest apartat, lògicament, només en recolliré alguns exemples. Així doncs:

1) En el cas de l'Ajuntament de Madrid,<sup>43</sup> es preveu que:

a) Tant en els supòsits de contingències comunes com professionals, es percep l'import íntegre de les retribucions fixes assignades en la data d'inici de la incapacitat temporal.

b) No es paga el complement quan no es percep la prestació a càrrec de la Seguretat Social perquè s'ha retirat o denegat expressament com a conseqüència que el beneficiari ha actuat fraudulentament per obtenir o conservar aquesta prestació, o quan rebutgi o abandoni sense cap causa raonable el tractament mèdic indicat, o es produeixi la incompareixença injustificada en qualsevol de les convocatòries, exàmens i reconeixements establerts pels metges encarregats del seguiment de la incapacitat.

c) El complement s'abona fins que es produeixi l'alta mèdica, en el cas de curació, o fins a la data d'efecte de la pensió d'incapacitat permanent, quan la Seguretat Social dicti resolució per la qual es concedeixi, i en cap cas no pot excedir el temps de durada legal d'aquesta situació. En els mateixos termes es manifesta l'acord adoptat a l'Ajuntament de Sevilla.<sup>44</sup>

2) En l'àmbit de la Diputació de Barcelona,<sup>45</sup> el complement per incapacitat temporal es regula en els termes següents: es reconeix el dret, en tots els supòsits, a percebre el 100 % de les retribucions ordinàries des del primer dia de la situació d'incapacitat temporal. I l'acord s'aplica a partir del dia 1 de gener de 2019, tant als casos nous d'incapacitat temporal com als anteriors a aquesta data.

3) Com a tercer exemple, volem remetre a l'acord mixt dels treballadors públics de l'Ajuntament de Múrcia,<sup>46</sup> en què es preveu que, en els supòsits d'incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional, maternitat i paternitat, cal percebre, des del primer dia de la baixa mèdica, un complement en les retribucions bàsiques i complementàries, que, sumat a la prestació de la Seguretat Social, arribi al 100 % de les quantitats meritades retributives mensuals fins a la data del cessament o finalització del contracte amb l'ajuntament. I si es tracta de contingències comunes, també es fixa, des del primer dia en situació d'incapacitat temporal, el cobrament del 100 % de les retribucions que es van percebre el mes anterior al que es causés la incapacitat temporal, fins a la data del cessament o

---

43. Acord de 12 de juliol de 2018 de la Junta de Govern de la ciutat de Madrid, pel qual s'aprova l'Acord de 5 de juliol de 2018 de la Taula General de Negociació dels Treballadors Públics de l'Ajuntament de Madrid i els seus organismes autònoms sobre la millora de la prestació per incapacitat temporal (BOAM de 16 de juliol de 2018).

44. Acord de la Taula General de l'Ajuntament de Sevilla, de 24 de setembre de 2018. Conveni col·lectiu, Reglaments i Acords: <https://www.sevilla.org/transparencia/informacion-sobre-la-corporacion-municipal/acuerdos-del-personal/acuerdo-incapacidad-temporal.pdf>.

45. Acord de 28 de novembre de 2018 (<https://transparencia.diba.cat/>).

46. BORM de 30 de novembre de 2021.

finalització del contracte. La particularitat en aquest supòsit és l'ampliació del complement a càrrec de l'ajuntament també als casos de maternitat i paternitat (prestació per naixement i cura de menors). Aquesta ampliació pot ser discutible en el cas del persona funcionari, en vista de la jurisprudència de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem elaborada entorn del premi de jubilació en els últims anys, en poder-se considerar una retribució sense base legal.<sup>47</sup>

4) En l'Acord regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021,<sup>48</sup> s'estableix que cal complementar al 100 % la prestació per incapacitat temporal per contingències comunes i per contingències professionals. I s'entenen per retribucions fixes i periòdiques el salari base, els triennis, el complement de destí, el complement específic, les pagues extraordinàries i el complement personal transitori, si escau, i en queden exclosos la resta dels conceptes retributius i els que impliquin la presència efectiva en el lloc de treball. En el mateix sentit es manifesta el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021.<sup>49</sup>

5) En l'Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024,<sup>50</sup> es reconeix un complement retributiu que permet cobrar el 100 % de les retribucions íntegres (retribucions bàsiques i complementàries de caràcter fix d'una mensualitat ordinària percebudes pel treballador durant el mes anterior al de la incapacitat temporal).

6) En l'Acord regulador de les condicions laborals per als treballadors públics de l'Ajuntament del Papiol 2023-2026,<sup>51</sup> es garanteix el salari a tots els treballadors que estiguin en situació d'incapacitat temporal. Cal abonar la diferència entre la prestació econòmica de la Seguretat Social i la retribució que correspon treballant activament; és a dir, cal abonar el 100 % de la mensualitat real. En la mateixa línia es manifesta el Conveni col·lectiu del personal del Consell Comarcal del Maresme 2023-2026.<sup>52</sup>

7) Per la seva banda, l'Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona<sup>53</sup> estableix que es té dret a la compensació des del primer dia de la prestació reconeguda per la Seguretat Social fins a la totalitat de les retribucions que es rebien el mes anterior al de l'inici de la situació, fins als noranta dies. A partir d'aquest moment, només es manté el dret al complement en els casos següents:

---

47. Vid. infra apartat 3.

48. BOP de Barcelona, d'11 de març de 2020.

49. BOP de Barcelona, d'11 de març de 2020.

50. BOP de Barcelona, de 20 d'abril de 2023.

51. BOP de Barcelona, de 14 de febrer de 2024.

52. BOP de Barcelona, de 20 de juliol de 2023.

53. BOP de Santa Cruz de Tenerife, de 31 de gener de 2024.



contingències professionals, hospitalització, intervenció quirúrgica (amb l'ús de quiròfan), malaltia greu (en supòsits determinats expressament), víctimes de violència de gènere i risc durant l'embaràs i la lactància natural.

8) En el Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Torrecaballeros<sup>54</sup> es reconeix el dret a percebre el 100 % de totes les retribucions, en tots els supòsits d'incapacitat temporal. En el mateix sentit es manifesta el Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Torrijo del Campo.<sup>55</sup>

9) En el Conveni col·lectiu de l'Ajuntament d'Azuqueca de Henares<sup>56</sup> s'estableix que les baixes per malaltia i/o accident han de ser abonades fins a completar el 100 % de les retribucions mensuals (salari base, complement d'antiguitat o trienni, complement de destí, complement de lloc de treball i complement de productivitat), fins a un període màxim de divuit mesos.

10) En el Conveni col·lectiu de l'Ajuntament d'Almáchar es reconeix el dret a percebre el 100 % de les retribucions fixes anteriors a l'inici de la incapacitat temporal, amb independència de la contingència que la causi.<sup>57</sup>

11) En el Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de La Roda, en els casos de contingències comunes es cobra el 100 % de les retribucions durant els primers cent vuitanta dies fins a la tercera baixa anual; a partir de la quarta i següents, es cobra el 75 % els dues quart al vintè de la baixa, i a partir d'aquell moment el 100 % fins als cent vuitanta dies de baixa mèdica. En canvi, si es tracta de contingències professionals, hospitalització, intervenció quirúrgica o alguna de les situacions recollides en el Reial decret 1148/2011, es cobra el 100 % de les remuneracions des del primer dia i sense límit de durada.<sup>58</sup>

Per la seva banda, el Conveni de l'Ajuntament d'Alar del Rey reconeix el dret a un complement del 100 % de les seves retribucions quan es tracta d'una malaltia comuna, durant cent vuitanta dies, excepte que sigui una de les malalties recollides en l'esmentat Reial decret 1148/2011. En el cas d'accident laboral es reconeixen el 100 % de les retribucions sense límit de durada.<sup>59</sup>

12) En altres convenis i acords es garanteix el dret a percebre el 100 % de les retribucions ordinàries del mes anterior a l'inici de la incapacitat temporal,<sup>60</sup> el 100% de les retribucions brutes de la categoria professional,<sup>61</sup> el 100 % de les re-

---

54. BOP de Segòvia, de 7 de febrer de 2024.

55. BOP de Terol, de 18 de gener de 2024.

56. BOP de Guadalajara, de 30 de gener de 2024.

57. BOP de Màlaga, de 23 de gener de 2024.

58. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de La Roda (BOP d'Albacete, de 29 de novembre de 2023).

59. Conveni col·lectiu de l'Ajuntament d'Alar del Rey (BOP de Palència, de 13 de setembre de 2023).

60. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Jun (BOP de Granada, de 18 de gener de 2024).

61. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de San Esteban de Gormaz (BOP de Sòria, de 15 de desembre de 2023).

tribucions fixes del mes d'inici de la incapacitat,<sup>62</sup> el 100 % de les retribucions del mes anterior<sup>63</sup> o el 100 % de les retribucions.<sup>64</sup>

En aquest sentit, els convenis i acords recents no fan referència a les situacions especials d'incapacitat temporal analitzades en pàgines anteriors. Com s'ha indicat, també s'hauria de tenir dret al complement en aquestes situacions, tot i que no es prevegi expressament en la negociació col·lectiva.

I juntament amb això, cal assenyalar que: *a)* com hem vist, malgrat el que indica la Llei 6/2018, en la pràctica els conceptes que han de formar part del complement varien (retribucions reals, brides, la suma de determinats conceptes i complements, etc.), cosa que comporta una diversitat retributiva; *b)* en la gran majoria dels supòsits s'ha optat per la cobertura del 100 %, amb independència del tipus de contingència i de la durada de la incapacitat temporal, i *c)* en força casos continua pendent adaptar-se al nou paràmetre recollit en l'esmentada Llei 6/2018; és a dir, les retribucions del mes d'inici de la incapacitat, i no les del mes anterior a aquest inici.

### **3. Els premis per jubilació anticipada o ordinària**

#### **3.1. La posició actual de la jurisprudència**

En els darrers anys, el benefici social que ha provocat més dubtes i intervenció judicial és el premi per jubilació, que consisteix, tant en el cas del personal laboral com del personal funcionari, en una quantitat econòmica –que pot arribar a ser elevada– que abona una entitat local quan té lloc la jubilació anticipada o la jubilació ordinària d'un treballador en els termes previstos en l'article 205 i següents i la Disposició transitòria setena del TRLGSS. Premi que se sol recollir en el conveni col·lectiu del personal laboral i en l'acord de condicions laborals del personal funcionari, o bé en un acord mixt, negociats d'acord amb el que preveuen el TRET i el TREBEP.

En aquest punt, cal diferenciar entre el cas del personal funcionari i el del personal laboral de les entitats locals, ja que les possibilitats i la solució judicial no són les mateixes. I cal afegir que la intervenció judicial –del Tribunal Suprem– en aquesta matèria en els darrers anys ha sigut freqüent (particularment de la

---

62. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Comba (BOP de la Corunya, de 16 de gener de 2024).

63. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de María de Huerva (BOP de Saragossa, de 2 de desembre de 2023).

64. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid, de 30 de novembre de 2023). També reconeixen complements per incapacitat temporal en termes semblants: l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament de Llanera (BO d'Astúries, de 19 de novembre de 2022), l'Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real, de 20 de desembre de 2022), l'Acord de condicions de treball del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alba de Tormes (BOP de Salamanca, de 2 de juny de 2023) i l'Acord marc per al personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo, de 12 de juliol de 2023).

Sala Contenciosa Administrativa d'aquest tribunal); d'altra banda, no existeix cap regulació específica en aquesta matèria. Novament, aquesta regulació és molt recomanable, tot i que és molt difícil que es faci, malgrat els problemes pràctics que la situació actual provoca a les entitats locals.

Cal tenir present, en qualsevol cas, que és irrellevant el terme que es faci servir per denominar aquesta figura, ja que juntament amb el tradicional *premi per jubilació*, s'hi afegeixen d'altres com, per exemple, *incentiu de plantilla*, *gratificacions per renovació de plantilla* o *productivitat especial*.<sup>65</sup> La solució és la mateixa, tingui el nom que tingui en la pràctica.

### 3.1.1. La solució judicial en el cas del personal funcionari

En aquest àmbit, la jurisprudència de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem –després d'un gir de 360 graus respecte de la seva posició anterior– és actualment contrària al fet que, per mitjà de la negociació col·lectiva, es puguin reconèixer ajudes o premis per jubilació, sigui per jubilació ordinària o per jubilació anticipada, al personal funcionari de les entitats locals, en considerar que aquests premis constitueixen una remuneració no prevista per la normativa aplicable i, en conseqüència, són il·legals. Òbviament, una entitat local tampoc no pot reconèixer aquest tipus de premis directament.

Aquesta posició, clarament restrictiva, es va iniciar amb les sentències del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 20 de març de 2018 (rec. 2747/2015), 14 de març de 2019 (rec. 2717/2016) i 29 de setembre de 2021 (rec. 698/2020), totes referides a l'Administració local.

En la primera es recullen els arguments següents (que es reproduïxen després en les dues següents):

1r) El Tribunal Suprem, en sentències com la de 9 de setembre de 2010, va assenyalar que els premis per jubilació infringeixen la Disposició addicional quarta del Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local, i la Disposició final 2a de l'LBRL, i no es poden emparar en l'article 34 de la Llei 30/1984,<sup>66</sup> perquè no són retribucions previstes en la regulació legal, ni un complement retributiu dels definits en l'article 5 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim jurídic de les retribucions dels funcionaris de l'Administració local, i tampoc no s'ajusten a les determinacions de l'article 93 de l'LBRL.

65. Tal com assenyala Peña Molina, M., en la xarxa social X (abans Twitter), 2023.

66. De 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.

2n) No estan excloses de la negociació col·lectiva prevista en l'article 37 del TREBEP les qüestions relacionades amb les classes passives ni amb els funcionaris jubilats.

3r) És cert que qualsevol mesura assistencial pot comportar costos econòmics i que això no significa que hagin de ser considerades retribucions, però els premis per jubilació recollits en un acord de condicions laborals dels funcionaris públics no són mesures assistencials. Es tracta, al contrari, de remuneracions diferents de les que preveu per als funcionaris de les entitats locals la legislació bàsica de l'Estat.

Aquests premis no responen a una contingència o a un infortuni sobrevinguts, sinó que es donen simplement per l'extinció de la relació de servei funcional quan s'arriba a l'edat de la jubilació forçosa o la necessària per obtenir la jubilació anticipada. No es dirigeixen, doncs, a compensar circumstàncies sobrevingudes de la naturalesa de les que inspiren les mesures assistencials –és a dir, determinants d'una situació de desigualtat–, sinó que s'associen a un supòsit natural, conegut i inevitable de la relació funcional, que d'altra banda no és específic d'un ajuntament, sinó comú a tota la funció pública.

4t) Els premis per jubilació suposen, així doncs, una alteració del règim retributiu dels funcionaris públics de les administracions locals que no té cobertura legal ni justificació, i vulnera els articles 93 de l'LBRL, 153 del Reial decret legislatiu 781/1986 i 1.2 del Reial decret 861/1986.

En la mateixa línia es manifesten les sentències posteriors dictades pel Tribunal Suprem en aquesta matèria; entre aquestes sentències, la Sentència de 6 de juny de 2023 (rec. 7115/2021)<sup>67</sup> assenyala que:

a) Cal diferenciar les mesures d'acció o d'assistència social de les mesures que tenen una naturalesa retributiva. Les mesures d'assistència social són les que atenen contingències o infortunis, ja que tenen una finalitat compensatòria davant de circumstàncies sobrevingudes. En canvi, són retribucions si es tracta de quantitats que es perceben pel fet natural d'arribar a l'edat de jubilació.

b) Si tenen naturalesa retributiva, la seva percepció pugna amb el caràcter estatutari i no convencional o pactat de la relació funcional, cosa que implica que l'estructura retributiva del personal funcional és determinada per una norma legal, no es pot innovar mitjançant pactes o mitjançant resolucions administratives o disposicions contràries a la normativa bàsica.

c) Que les retribucions siguin matèria de negociació col·lectiva en l'àmbit funcional d'acord amb l'article 37.1.a) i b) del TREBEP no és contradictori amb aquesta naturalesa estatutària, ja que el que és convencional és aplicable en aspectes com l'increment, la determinació o l'apli-

---

67. També Interlocutòria del Tribunal Suprem de 25 de maig de 2023 (rec. 8341/2021).

cació de les retribucions complementàries, però no arriba a alterar o innovar aquesta estructura que, pel que fa a les retribucions, és determinada per la llei.

d) En conseqüència, no pertorquen premis, gratificacions o compensacions per jubilació a causa de la seva naturalesa retributiva, ja que la seva percepció no pot anar en contra de l'estructura retributiva recollida en els articles 22 a 24 del TREBEP.

D'altra banda, la mateixa solució és aplicable en el cas d'un premi per jubilació derivada d'incapacitat permanent en la Interlocutòria del Tribunal Suprem, de 18 de febrer de 2019 (rec. 5059/2018), en què es manifesta que:

«[...] sens dubte, com diu la Sentència de 20 de desembre de 2013 (cassació núm. 7680), no estan excloses de la negociació que preveu l'article 37 de l'Estatut bàsic del treballador públic les qüestions relacionades amb les classes passives ni amb els funcionaris jubilats. També és veritat que qualsevol mesura assistencial pot comportar costos econòmics, i que això no significa que s'hagin de considerar totes retribucions. No obstant això, la Sala entén que els premis de jubilació previstos en els articles 21 i 22 de l'Acord de 26 d'abril de 2011 del ple de l'Ajuntament [...] no són mesures assistencials. Es tracta de remuneracions diferents de les que preveu per als funcionaris de les corporacions locals la legislació bàsica de l'Estat. Cal adonar-se que aquests premis no responen a una contingència o infortuni sobrevinguts, sinó que es donen simplement per l'extinció de la relació de servei funcional quan s'arriba a l'edat de la jubilació forçosa o la necessària per obtenir la jubilació anticipada. No es dirigeixen, doncs, a compensar circumstàncies sobrevingudes de la naturalesa de les que inspiren les mesures assistencials –és a dir, determinants d'una situació de desigualtat–, sinó que s'associen a un supòsit natural, conegut i inevitable de la relació funcional, que d'altra banda no és específic de l'Ajuntament [...], sinó comú a tota la funció pública, una gratificació. Suposen, així doncs, una alteració del règim retributiu dels funcionaris de les administracions locals que no té cobertura legal ni justificació, i que vulnera els preceptes invocats pel Govern de Canàries: els articles 93 de la Llei reguladora de les bases del règim local, 153 del Reial decret legislatiu 781/1986, i 1.2 del Reial decret 861/1986 [...]».

Un altre exemple seria la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 28 de febrer de 2023 (rec. 3554/2021), que arriba a la mateixa conclusió, i declara que:

a) Per determinar la naturalesa del benefici social es distingeixen les que són mesures d'acció o d'assistència social de les que presenten naturalesa retributiva. Són mesures d'assistència social si atenen contingències o infortunis, així doncs si tenen una finalitat compensatòria davant de circumstàncies sobrevingudes; i són retribucions si es tracta de quantitats que es perceben pel fet –natural– d'arribar a l'edat de jubilació.

b) Si té aquesta naturalesa retributiva, la seva percepció pugna amb el caràcter estatutari i no convencional o pactat de la relació funcional, cosa que implica que l'estructura retributiva

del funcionari públic és determinada per una norma legal, i no es pot innovar mitjançant pactes o mitjançant resolucions administratives o disposicions contràries a la normativa bàsica.

c) Que les retribucions siguin matèria de negociació col·lectiva en l'àmbit funcional, d'acord amb l'article 37.1.a) i b) del TREBEP, no és contradictori amb aquesta naturalesa estatutària, ja que el que és convencional és aplicable en aspectes com l'increment, la determinació o l'aplicació de les retribucions complementàries, però no arriba a alterar o innovar aquesta estructura que, pel que fa a les retribucions, és determinada per la llei.

d) En conseqüència, no pertocuen premis, gratificacions o compensacions per jubilació a causa de la seva naturalesa retributiva, ja que la seva percepció va en contra de l'estructura retributiva prevista en els articles 22, 23 i 24 del TREBEP.

Així mateix, la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 23 de febrer de 2023 (rec. 2193/2021), manifesta que:

«[...] les gratificacions –sigui quina sigui la seva denominació en cada cas– per jubilació anticipada prevists en acords d'entitats locals tenen naturalesa de retribució i, en conseqüència, només es poden considerar ajustades a dret en la mesura que tinguin fonament en alguna norma legal d'abast general, relativa a la remuneració dels funcionaris de l'Administració local. Atès que en els casos resolts fins a aquest moment no s'havia identificat cap norma de cobertura, la conclusió va ser que aquests acords de les entitats locals eren invàlids [...]».

Amb el mateix resultat denegatori, la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem també està fonamentant aquesta negativa en els arguments elaborats, a partir de la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 16 de març de 2022 (rec. 4444/2020), en el marc dels premis o ajudes per jubilació anticipada recollits dins d'un pla d'ordenació de recursos humans. Molt probablement això es deu al fet que, moltes vegades, es reproduïx literalment l'argumentació recollida en l'esmentada Sentència de 16 de març de 2022, vinculada precisament a un pla d'ordenació dels recursos humans d'un ajuntament. Així doncs, en la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 27 de setembre de 2023 (rec. 8138/2021), s'afirma que:

a) Ja hi ha una jurisprudència consolidada en aquesta matèria.

b) És criteri jurisprudencial clarament establert que les gratificacions –sigui quina sigui la seva denominació en cada cas– per jubilació anticipada previstes en acords d'entitats locals tenen naturalesa de retribució i, en conseqüència només es poden considerar ajustades a dret en la mesura que tinguin fonament en alguna norma legal d'abast general, relativa a la remuneració dels funcionaris de l'Administració local. Atès que no s'ha identificat cap norma de cobertura, la conclusió és que aquests acords de les entitats locals són invàlids.

c) S'assenyala que la Disposició addicional 21a de la Llei 30/1984 –no aplicable en aquest cas, ja que es tracta d'un acord derivat de la negociació col·lectiva i no d'un pla d'ordenació dels

recursos humans–, tot i preveure mesures d'incentivació de la jubilació anticipada, no va fer una regulació precisa per al supòsit que aquestes mesures tinguessin caràcter retributiu i, per això, no satisfà l'exigència que les gratificacions per jubilació anticipada tinguin cobertura en una norma legal d'abast general.

Un altre exemple d'aquesta tendència és la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 19 de setembre de 2023 (rec. 8416/2021), en què es manifesta també que:

1) No pertocuen primes, gratificacions, indemnitzacions o, en general, incentius per jubilació anticipada de policies locals per rejevenir la plantilla. La raó és que aquests incentius tenen naturalesa retributiva, ja que, en ser la relació funcional estatutària, regeix el règim de les retribucions funcionals, per la qual cosa només són d'acord amb el dret si tenen la cobertura d'una norma legal general, relativa a la remuneració dels funcionaris de l'Administració local. En conseqüència, en no identificar-se aquesta norma de cobertura, per això se sosté que aquests acords municipals són invàlids.

2) La Disposició adicional vint-i-unena de la Llei 30/1984, tot i preveure mesures d'incentivació de la jubilació anticipada, no va fer cap regulació precisa per al supòsit que aquestes mesures tinguessin caràcter retributiu i, per això, no satisfà l'exigència que les gratificacions per jubilació anticipada tinguin cobertura en una norma legal d'abast general.<sup>68</sup>

En definitiva, d'acord amb la posició actual de la jurisprudència contenciosa administrativa, qualsevol premi per jubilació previst en la negociació col·lectiva per al personal funcionari, sigui la pensió de jubilació anticipada o la pensió per jubilació ordinària, constitueix una retribució que no té fonament legal ni justificació, i que vulnera els preceptes assenyalats anteriorment: els articles 93 de l'LBRL, 153 del Reial decret legislatiu 781/1986 i 1.2 del Reial decret 861/1986. Es tracta, per tant, d'una retribució il·legal, amb les conseqüències que comporta.

Lògicament, l'efecte seria el mateix si, per evitar aplicar aquesta jurisprudència, en lloc de parlar de *premi per jubilació* fem servir una altra denominació, com, per exemple, *premi per serveis*, *incentiu de plantilla*, *productivitat especial* o *premi per permanència*, ja que, si està vinculat a la jubilació, la finalitat és la mateixa i, en conseqüència, s'estaria incorrent en un frau de llei (article 6.4 del Codi civil). Tampoc no és admissible, pels mateixos motius, pagar un complement de productivitat pel rendiment especial i activitat extraordinària en el moment de la jubi-

68. En la mateixa línia, i amb els mateixos arguments, també cal esmentar les sentències del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 10 i 11 de gener de 2023 (rec. 7900/2020 i 3660/2021), 2 de març de 2023 (rec. 8135/2021), 21 i 22 de març de 2023 (rec. 4298/2021 i 8420/2021), 11 i 13 d'abril de 2023 (rec. 8273/2021 i 6564/2021), 8 de juny de 2023 (rec. 2656), 17 de juliol de 2023 (rec. 5476/2021), 12 de setembre de 2023 (rec. 7424/2021), 13 de setembre de 2023 (rec. 6280/2021 i 6734/2021), 18 de setembre de 2023 (rec. 6620/2021), 20 de setembre de 2023 (rec. 7838/2021 i 193/2022), 21 de setembre de 2023 (rec. 8374/2021), 22 de novembre de 2023 (rec. 1313/2022, 317/2022, 1694/2022, 2369/2022 i 829/2023), i SSTS de 18 de gener de 2024 (rec. 1573/2022 i 2381/2022).

lació; o bé l'abonament d'una «gratificació» en el moment de la jubilació, l'accés o quantia de la qual depèn dels anys d'antiguitat a l'ajuntament.

Tampoc no és legal utilitzar mesures alternatives no consistents en el pagament directe d'una quantitat, però que produeixen el mateix efecte econòmic, com, per exemple, reconèixer a un funcionari que es jubilarà tres o quatre mesos de vacances pagades abans de jubilar-se (es cobra sense treballar com a «premi» per la seva pròxima jubilació i, en conseqüència, l'efecte que es persegueix és el mateix). O bé el reconeixement del dret a dies de permís addicionals –no previstos legalment– o el dret a una reducció de jornada de dues hores diàries sense reducció de la remuneració a partir dels seixanta-tres anys. Cap d'aquestes mesures no té cobertura legal i, per tant, són il·legals.

Tot i que no hi entraré, com en altres qüestions, si una entitat local té previst un premi de jubilació en els termes apuntats, per deixar d'aplicar-lo haurà de recórrer al procediment previst legalment. No pot deixar d'aplicar-lo d'una manera automàtica. En aquest sentit, a tall d'exemple, cal esmentar que, d'acord amb el que assenyalen els dictàmens de la Comissió Jurídica Assessora de Catalunya 199/2020 i 219/2020, s'ha de recórrer a un procediment de revisió d'ofici per declarar la nul·litat de ple dret del precepte o preceptes de l'acord corresponent de condicions laborals, a l'empara del que disposa l'article 47.2 de la Llei 30/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

D'altra banda, una situació diferent però que també s'ha plantejat als tribunals en els darrers anys és el cas en què el premi per jubilació anticipada s'incorpora com una mesura concreta dins d'un pla d'ordenació dels recursos humans, sobre la base del que preveu la Disposició addicional vint-i-unena de la Llei 30/1984, en què s'estableix que

«les comunitats autònomes i les corporacions locals, d'acord amb la seva capacitat d'autoorganització, poden adoptar, a més de plans d'ocupació, altres sistemes de racionalització dels recursos humans, mitjançant programes adaptats a les seves especificitats, que poden incloure totes o alguna de les mesures esmentades en els apartats 2 i 3 de l'article 18 d'aquesta Llei, així com incentius a l'excedència voluntària i a la jubilació anticipada».

En aquesta qüestió, també hi ha hagut un canvi de posició jurisprudencial, ja que s'ha passat d'admetre aquest tipus de premi<sup>69</sup> a considerar-se il·legals, en tractar-se, novament, d'una retribució no prevista per la llei, ja que l'esmentada Disposició addicional vint-i-unena de la Llei 30/1984 no seria aplicable, ja que no constitueix una cobertura legal suficient. El canvi de criteri es va iniciar amb la

---

69. Entre d'altres, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, Sala Contenciosa Administrativa de 12 de març de 2001 (rec. 835/1998).



Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 16 de març de 2022 (rec. 4444/2020), abans esmentada, i l'han seguit posteriorment força sentències, que constitueixen actualment una jurisprudència consolidada.

En aquest sentit, la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 12 d'abril de 2023 (rec. 6482/2021), estableix que les gratificacions per jubilació –sigui quina sigui la seva denominació– previstes en acord d'entitats locals tenen naturalesa de retribució i, en conseqüència, només es poden considerar ajustades a dret en la mesura que es fonamentin en alguna normal legal d'abast general, relativa a la remuneració dels funcionaris de l'Administració local. I en aquest cas, tampoc no hi ha una norma legal de cobertura i, consegüentment, aquest acord és invàlid.<sup>70</sup>

A tall d'exemple, en la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 30 de març de 2023 (rec. 5496/2021), es manifesta que:

«[...] és criteri jurisprudencial clarament establert que les gratificacions –qualsevol que sigui la seva denominació– per jubilació anticipada previstes en acords d'entitats locals tenen naturalesa retributiva i, per tant, només poden considerar-se ajustades a dret en la mesura que tinguin fonament en una norma legal d'abast general, relativa a la remuneració dels funcionaris de l'Administració local. Donat que en els casos resolts fins ara no s'ha identificat cap norma de cobertura, la conclusió va ser que dits acords de les entitats locals eren invàlids [...]. Cal complir aquest mateix criteri ara, ja que en aquest cas no s'aprecia cap diferència rellevant. En aquest ordre de consideracions, cal assenyalar que l'esmentada Disposició addicional 21a de la Llei 30/1984, tot i preveure mesures d'incentivació de la jubilació anticipada, no va fer una regulació precisa per al supòsit que aquestes mesures no tenen caràcter retributiu i, per tant, no satisfà l'exigència que les gratificacions per jubilació anticipada tinguin cobertura en una norma legal d'abast general [...]».

Els litigis plantejats en els darrers anys estan vinculats, gairebé exclusivament, al cas dels policies locals i bombers que, en accedir a la jubilació ordinària a una edat anticipada d'acord amb el que preveu l'article 206 del TRLGSS i la normativa reglamentària de desenvolupament,<sup>71</sup> sol·liciten en aquest moment el cobrament del premi per jubilació anticipada previst en el pla d'ordenació dels recursos

70. La mateixa solució es manté en les sentències del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 5 d'abril de 2022 (rec. 850/2021), 7 de juny de 2022 (rec. 2258/2021), 20 de juliol de 2022 (rec. 7446/2020), 15 de novembre de 2022 (rec. 2954/2021), 16 de novembre de 2022 (rec. 758/2021), 30 de novembre de 2022 (rec. 2417/2021), 14 de desembre de 2022 (rec. 4539/2021), 20 de desembre de 2022 (rec. 1686/2021), 22 de desembre de 2022 (rec. 2595/2021), 10 de gener de 2023 (rec. 3660/2021), 13 de gener de 2023 (rec. 1220/2021), 16 de gener de 2023 (rec. 8144/2020), 25 de gener de 2023 (rec. 2665/2021), 26 de gener de 2023 (rec. 7739/2020), 8 de febrer de 2023 (rec. 2777/2021), 15 de febrer de 2023 (rec. 763/2021), 23 de febrer de 2023 (rec. 8170/2021), 9 de març de 2023 (rec. 7063/2021), 14 de març de 2023 (rec. 6294/2021), 21 de març de 2023 (rec. 8149/2021), 28 de març de 2023 (rec. 7490/2021), 13 d'abril de 2023 (rec. 7463/2021 i 6981/2021), 26 d'abril de 2023 (rec. 219/2022), 27 de setembre de 2023 (rec. 297/2022 i 2589/2022), 16 d'octubre de 2023 (rec. 795/2022, 1405/2022, 2216/2022, 2291/2022, 3470/2022, 2432/2022 i 4633/2022) i SSTs de 18 de gener de 2024 (rec. 1573/2022 i 2381/2022).

71. Reials decrets 1449/2018 i 383/2008.

humans corresponent. Però això no impedeix assenyalar que la solució comentada, per la seva fonamentació jurídica, és aplicable amb caràcter general; és a dir, aplicable a tot el personal funcionari de les entitats locals.

En conclusió, d'acord amb la posició defensada actualment per la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem, els premis per jubilació –anticipada o ordinària–, recollits en la negociació col·lectiva o bé en un pla d'ordenació dels recursos humans són il·legals en el cas del personal funcionari, ja que constitueixen una retribució sense cobertura legal.

Finalment, en aquest àmbit, és pertinent referir-se a una novetat que va sorgir l'any 2023 a la comunitat autònoma d'Andalusia, la nova Llei de funció pública de la qual –Llei 5/2023, de 7 de juny, de la funció pública d'Andalusia–, en l'article 70 –Altres retribucions–, assenyala que:

«el personal funcionari pot percebre les retribucions que es determinin reglamentàriament per participar en comissions de selecció i de valoració de processos de provisió, per col·laborar en els processos selectius i participar en activitats formatives o divulgatives organitzades per les administracions públiques, sempre que aquesta participació compleixi la normativa sobre incompatibilitats i que la totalitat d'aquestes retribucions, en termes anuals, no superi el límit que s'estableix reglamentàriament. De la mateixa manera, pot percebre les ajudes d'acció social i el premi per jubilació per qualsevol causa en els termes que es determinin reglamentàriament».

Òbviament, el que és rellevant per a nosaltres és que aquest article assenyala amb claredat que el personal funcionari «de la mateixa manera, pot percebre les ajudes d'acció social i el premi per jubilació per qualsevol causa en els termes que es determinin reglamentàriament», cosa que, segons autors com Castillo Blanco, legitima l'existència dels premis de jubilació per als funcionaris públics a Andalusia, ja que existeix una norma legal d'abast general que els serveix de base. Així, es compliria el requisit exigint per la jurisprudència de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem que s'ha vist abans. I serien vàlids tant els premis de jubilació recollits en un acord de condicions laborals com els vinculats a un pla d'ordenació dels recursos humans.<sup>72</sup>

El fonament de la tesi de Castillo Blanco rau en les diferències existents entre la Llei 30/1984 i el TREBEP a l'hora de configurar les retribucions complementàries que poden percebre els funcionari. Segons Castillo Blanco, malgrat el seu caràcter bàsic, l'article 24 del TREBEP recull una estructura oberta pel que fa als conceptes complementaris que, fins i tot, permet que es puguin establir altres conceptes retributius no previstos ni tan sols en el TREBEP. Per això aquest precepte recull el terme *entre d'altres* quan es refereix als factors que poden donar

---

72. CASTILLO BLANCO, F., «Los incentivos por jubilación anticipada a funcionarios públicos» (<https://www.acalsl.com/blog/2023/09/incentivos-por-jubilacion-anticipada-a-funcionarios-premio>), setembre de 2023.

lloc a la percepció de retribucions complementàries, a diferència de l'article 24 de la Llei 30/1984, que, de manera rígida, tancava aquesta possibilitat a les administracions territorials.

I, en conseqüència, l'article 70 de la Llei de funció pública d'Andalusia satisfà la reserva de llei establerta per a les retribucions dels funcionaris públics a Andalusia, i dona cobertura a la idea que la negociació col·lectiva reculli premis de jubilació de tot tipus, tot i que Castillo Blanco recomana que es vinculin només als plans d'ordenació dels recursos humans (l'article 90.3.h d'aquesta llei fa referència precisament als incentius a la jubilació voluntària com una de les mesures que cal preveure en aquests plans).<sup>73</sup>

No es tracta, tanmateix, d'una qüestió clara, ja que, per exemple, Peña Molina planteja dubtes sobre el fet que una norma autonòmica pugui innovar el TREBEP –norma bàsica– en una matèria en què el TREBEP ocupa tot el marc regulador. I hi afegeix que «no obstant això, [l'article 70] remet a un reglament de desenvolupament que, vistos els temps, haurà de ser substituït per ordenances orgàniques locals o acords d'entitats públiques que s'erigeixin com a disposicions administratives que desenvolupin el precepte. En definitiva, que fora d'aquests supòsits: sense llei no hi ha premi [...]».<sup>74</sup>

Finalment, la qüestió és si pot servir d'ajuda el concepte de despeses d'acció social que, com hem vist, recull l'article 19.dos.3 de la Llei 31/2022, segons el qual, aquestes despeses consisteixen en beneficis, complements o millores diferents de les contraprestacions per la feina feta la finalitat de les quals és satisfer determinades necessitats conseqüència de circumstàncies personals del personal al servei del sector públic.

A aquest efecte, cal fer dues consideracions: 1) en cap de les sentències analitzades en aquest treball es fa referència a aquest precepte o al seu contingut, per la qual cosa és possible concloure que ha passat totalment desapercbut, tant en el cas del personal funcionar com del personal laboral, i 2) tampoc no serveix com a cobertura en el supòsit del personal funcionari, ja que, tenint en compte la jurisprudència contenciosa administrativa analitzada abans, la jubilació molt difícilment es pot considerar una «circumstància personal» d'aquest personal; es tracta, més aviat, d'un fet natural, vinculat al compliment d'una edat determinada i de certs requisits, i que afecta, a més, tots els funcionaris públics. Sobre això cal recordar que per a l'esmentada jurisprudència, les mesures assistencials –o beneficis socials– només són les que atenen contingències o infortunis, i tenen una finalitat compensatòria davant circumstàncies sobrevingudes.

---

73. CASTILLO BLANCO, F., «Los incentivos por jubilación...», op. cit.

74. PEÑA MOLINA, M., comentari a la xarxa social X (abans Twitter), 2023.

### 3.1.2. La posició de la jurisdicció social en el cas del personal laboral

En canvi, en el cas del personal laboral de les entitats locals, la solució judicial és molt diferent.

A aquest efecte, és pertinent destacar el fet que la Sala Social del Tribunal Suprem ha admès la possibilitat de negociar col·lectivament els premis per jubilació, ja que considera que es tracta de millores voluntàries, és a dir, de complements de la pensió de jubilació, regulats en els articles 43 i 228 i següents del TRLGSS. No es tracta, per tant, de retribucions. Recordem que les lògiques i normes aplicables per part de la jurisprudència contenciosa administrativa i social són diferents, i no és el primer cas en què comporta solucions diferents segons el tipus de personal de què es tracti, tot i que convisquin a la mateixa Administració.

A tall informatiu, cal assenyalar que l'esmentat article 43 preveu que la modalitat contributiva de l'acció protectora del sistema de la Seguretat Social –entre d'altres, la pensió de jubilació– pot ser millorada voluntàriament; mentre que l'article 239 del TRLGSS insisteix que les empreses –també les administracions– poden millorar directament les prestacions del Règim general de la Seguretat Social, pagant-les al seu càrrec exclusiu. Aquestes millores voluntàries se solen establir a través de la negociació col·lectiva, i tenen una naturalesa semblant a les mateixes prestacions de la Seguretat Social. Com hem dit, no es tracta de remuneracions.

D'aquesta manera, en la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Social, de 18 d'octubre de 2016 (rec. 277/2015), s'afirma que una ajuda per jubilació prevista en el Conveni col·lectiu del personal laboral d'administració i serveis de la Universitat Politècnica de Catalunya té:

«[...] una naturalesa jurídica de millores voluntàries de seguretat social complementària, reconeguda i regulada pels art. 39 i 191 a 194 LGSS (actuals 43 i 238 i següents del TRLGSS), en estar vinculats, sens dubte, a la percepció de la pensió de jubilació, compensant en el supòsit de l'apartat 2 l'"obligatorietat" que estableix la norma convencional de jubilar-se als 65 anys i incentivant en l'apartat 5 la jubilació anticipada. Doncs bé, com a millores voluntàries de seguretat social no estan afectades per la suspensió que estableix la Disposició addicional sisena de la Llei 5/2012, de 20 de març, de mesures fiscals i financeres [...]».

També és possible esmentar, entre d'altres, les sentències dels Tribunals Superiors de Justícia, sales socials, de les Illes Canàries de 23 de juny de 2021 (rec. 325/2021) i 30 de juny de 2016 (rec. 287/2016); d'Aragó, de 25 de maig de 2016 (rec. 314/2016), i de Catalunya, de 24 de juliol de 2019 (rec. 1998/2019).

Tanmateix, aquesta solució no li ha agradat a la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem, que afirma en la Sentència de 6 de juny de 2023 (rec. 7115/2021), respecte de la mateixa clàusula del Conveni col·lectiu del personal laboral d'administració i serveis de la Universitat Politècnica de Catalunya que,

si bé per a la Sala Social, en la Sentència de 18 d'octubre de 2016, el premi o gratificació per jubilació previst en el Conveni col·lectiu del personal laboral presenta la naturalesa jurídica d'una millora voluntària, pròpia del sistema de la Seguretat Social, i que, per tant, té empara en el TRLGSS,

«[...] no es tracta ara de determinar si aquesta Sala queda vinculada al que ha declarat la Sala Social respecte de la interpretació d'aquest precepte convencional, el que és rellevant és que, si ens atenem a la jurisprudència constant d'aquesta Sala, l'article 53.2 del VI Conveni col·lectiu regula una verdadera retribució en considerar-la des de la lògica del règim retributiu dels treballadors públics. S'expliquen, així, les objeccions de la Sindicatura de Comptes, la qual cosa va donar lloc a la Resolució 152/2010, del Consell de Govern de l'apel·lant, per la qual cosa no s'entén que la sentència impugnada digui que s'havien superat els seus controls [...]».

En el mateix sentit, es manifesten les sentències del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 28 de febrer de 2023 (rec. 3554/2021), i 24 d'octubre de 2023 (rec. 8342/2021), que també es refereixen a la Universitat Politècnica de Catalunya.

En definitiva, una mateixa clàusula d'un conveni col·lectiu del personal laboral, per a la Sala Contenciosa Administrativa és una retribució i per a la Sala Social, una millora voluntària emparada pel TRLGSS, de caràcter no retributiu. En aquest punt és important recordar que, segons l'article 2.g) de la Llei reguladora de la jurisdicció social, els tribunals de l'ordre jurisdiccional social són competents per resoldre sobre les reclamacions relacionades amb l'aplicació dels sistemes de millora de l'acció protectora de la Seguretat Social, incloent-hi els plans de pensions i contractes d'assegurança, sempre que la seva causa derivi d'una decisió unilateral de l'empresari, un contracte de treball o un conveni, pacte o acord col·lectiu; així com dels complements de prestacions o de les indemnitzacions, especialment en els supòsits d'accidents laborals o malaltia professional, que poden establir les administracions públiques a favor de qualsevol beneficiari. És evident que, en aquesta matèria, en afectar el personal laboral, la jurisdicció competent és la social i no la contenciosa administrativa.

D'altra banda, la Sala Social del Tribunal Suprem, seguint sentències anteriors,<sup>75</sup> no planteja problemes o dubtes respecte de la validesa d'un premi per jubilació previst en un conveni col·lectiu del personal laboral d'un ajuntament quan es discuteix sobre si és pertinent reconèixer-lo o no a una treballadora que sol·licita la jubilació parcial. És el cas de la Sentència de 15 de novembre de 2023 (rec. 4105/2020), en què una treballadora d'un ajuntament que es jubila parcialment als seixanta-un anys reclama el pagament del premi per jubilació anticipada re-

75. SSTS 20 de desembre de 2010 (rcud. 2747/2009), 19 de gener de 2011 (rcud. 2112/2010) i 12 de desembre de 2011 (rcud. 949/2011).

gulat en el conveni col·lectiu. El Tribunal Suprem no es planteja en cap moment la validesa d'aquest premi per jubilació, sinó que només es pronuncia sobre si és aplicable o no a una situació de jubilació parcial.

També cal destacar que, en aquestes sentències del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 28 de febrer, 6 de juny i 24 d'octubre de 2023, s'aborda el tema de si reconèixer el premi per jubilació al personal laboral d'una administració i no al personal funcionari pot afectar el principi de justícia, ja que ambdós tipus de personal fan funcions anàlogues, sinó les mateixes, i sembla que haurien de tenir el mateix tractament en el moment de la jubilació. Sobre això, el Tribunal Suprem assenyala que:

«[...] aquest plantejament no és menyspreable, però respectar l'eficàcia de la cosa jutjada, atendre el sentit de les normes –per això és inaplicable l'acord marc–, complir la naturalesa de la relació funcional i les seves diferències amb la laboral, no respon a un legalisme aliè a la idea de justícia. Una cosa diferent és que la laboralització de l'ocupació pública creï situacions que tenen un encaix difícil amb la relació estatutària o funcional, que és la pròpia de la relació d'ocupació en l'àmbit de les administracions, situacions l'esmena o conciliació de les quals –com a mínim en aquest cas– s'escapa de l'acció dels tribunals [...].»

Es pot dir més fort, però no més clar. No obstant això, algun autor considera injustificada aquesta diferència de tracte.<sup>76</sup>

I a aquest panorama, ja de per si una mica complex, s'hi afegeix un altre factor que cal tenir en compte: la solució recollida en la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Social, de 23 d'octubre de 2019 (rec. 2113/2017), que resol la reclamació d'un treballador d'un ajuntament respecte del pagament d'un premi per jubilació anticipada recollit en el conveni col·lectiu del personal laboral. La qüestió que es debat és l'abast de l'article 1 del Reial decret llei 20/2012; és a dir, si només s'aplica als alts càrrecs o comprèn també les indemnitzacions compensatòries que perceben tots els que desenvolupen un lloc o una activitat en el sector públic, sigui quin sigui, si cessen.

Cal recordar que en aquest precepte s'establí que:

«[...] 1. Les pensions indemnitzatòries, prestacions compensatòries i qualsevol altra percepció econòmica prevista en ocasió del cessament en qualsevol càrrec, lloc o activitat en el sector públic són incompatibles amb qualsevol retribució amb càrrec als pressupostos de les administracions públiques, dels ens, organismes i empreses que en depenen, o amb càrrec als dels òrgans constitucionals o que resulti de l'aplicació d'aranzel, així com amb qualsevol retribució que provingui d'una activitat privada, amb excepció de les que preveu l'article 10 de la Llei 5/2006,

---

76. CASTILLO BLANCO, F., «Los incentivos por jubilación anticipada a funcionarios públicos» (<https://www.acalsl.com/blog/2023/09/incentivos-por-jubilacion-anticipada-a-funcionarios-premio>), setembre de 2023.

de 10 d'abril, de regulació dels conflictes d'interessos dels membres del Govern i dels alts càrrecs de l'Administració General de l'Estat. A aquests efectes també es considera activitat en el sector públic la desenvolupada pels membres electius de les Corts Generals, de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes i de les corporacions locals, pels alts càrrecs i restant personal dels òrgans constitucionals i de totes les administracions públiques, incloent-hi l'Administració de justícia.

2. Les pensions indemnitzatòries, prestacions compensatòries i qualsevol altra percepció econòmica al cessament són, així mateix, incompatibles amb la percepció de la pensió de jubilació o retir per drets passius, o per qualsevol règim de Seguretat Social públic i obligatori».

Aquesta sentència es va pronunciar a favor d'una aplicació extensiva d'aquest precepte, basant-se en els arguments següents:

a) Una interpretació extensiva s'ajusta rigorosament a la «voluntat de la llei» (article 3.1 del Codi civil) expressada amb claredat en els seus termes, cosa que impedeix recórrer a interpretacions més restrictives que les que expressa la norma. No escau investigar quina és la raó de la norma i la seva finalitat quan la llei l'ha deixat escrita, sinó recórrer al sentit propi de les paraules utilitzades per la llei, de la qual neixen els principis «*in claris non fit interpretatio*» i «*interpretatio cessat in claris*», que fan referència a la idea que quan la llei és clara, és a dir, quan els termes en què es redacta en deixen clara la intenció, «la de la llei», no és possible suplir-la ampliant-ne o restringint-ne les disposicions. Aquesta interpretació deixar clar que l'article 1.1 del Reial decret llei 20/2012, quan parla de «pensions indemnitzatòries, prestacions compensatòries i qualsevol altra percepció econòmica prevista en ocasió del cessament en qualsevol càrrec, lloc o activitat en el sector públic són incompatibles amb qualsevol retribució amb càrrec a [...] les administracions públiques», es refereix a tots els treballadors i no només als alts càrrecs.

b) Aquesta *voluntas legis* es reitera en el núm. 2 d'aquest article, quan diu: «Les pensions indemnitzatòries, prestacions compensatòries i qualsevol altra percepció econòmica al cessament són, així mateix, incompatibles amb la percepció de la pensió de jubilació o retir per drets passius, o per qualsevol règim de Seguretat Social públic i obligatori». Aquesta interpretació no es pot veure alterada pel que digui una exposició de motius que expressa la voluntat de qui la redacta de manera menys concreta, precisa i clara, sobretot quan l'apartat II d'aquesta exposició no exclou els qui no són alts càrrecs, sinó que precisament el que fa és posar l'accent en el fet que la mesura sobre la incompatibilitat de pensions s'aplica, també, als alts càrrecs.

c) Segons la Disposició transitòria segona del Reial decret llei:

«[...] tots els qui en el moment de l'entrada en vigor de la present llei perceben alguna de les pensions indemnitzatòries, prestacions compensatòries i qualsevol altra percepció econòmica a què es refereix l'article 1 o tinguin reconeguda per normativa aquesta possibilitat tenen un

termini de quinze dies hàbils a comptar de la data de publicació d'aquesta Llei en el «Butlletí Oficial de l'Estat» per comunicar, als òrgans a què es refereix l'apartat 3 de l'article 1, la seva opció entre la percepció d'aquesta o la retribució de l'activitat pública o privada que exerceixen o, si s'escau, percepció de la pensió de jubilació o retir. [...] Si no es fa l'opció en el termini assenyalat, s'entén que l'interessat renuncia a percebre les pensions indemnitzatòries, prestacions compensatòries i qualsevol altra percepció econòmica a què es refereix l'article 1 i opta per percebre la retribució corresponent al càrrec o activitat que exerceixi en l'actualitat o, si s'escau, la pensió de jubilació o retir».

Aquesta disposició mostra que l'article 1 es refereix, sense fer cap distinció, a tots els qui cobren les prestacions que enumera per les mateixes raons que la transitòria segona suprimeix el cobrament d'una de les prestacions incompatibles.

d) L'article 16 del Reial decret llei 20/2012 suspèn l'aplicació dels convenis i pactes que puguin establir millores contràries al que disposa l'article 1. Per tant, si la llei suspèn l'aplicació del conveni col·lectiu que estableix la millora, és evident que ho fa perquè hi ha inclosos tots els treballadors públics i no només els alts càrrecs.

e) En virtut del principi de jerarquia normativa, és el conveni col·lectiu el que ha de respectar, i sotmetre-s'hi, no només la llei, sinó, més genèricament, les normes amb un rang jeràrquic superior, i no al contrari.

Malgrat la rellevància que va tenir en el seu moment, amb relació a aquesta sentència cal tenir molt present actualment que:

1) Aquest article 1.1 del Reial decret llei 20/2012 va ser modificat per la Disposició final vint-i-unena de la Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2022, amb vigència des del dia 1 de gener de 2022. I aquesta modificació va consistir precisament a incorporar-hi una referència expressa als alts càrrecs. Així doncs, actualment, aquest precepte assenyalava que «[...] les pensions indemnitzatòries, prestacions compensatòries i qualsevol altra percepció econòmica prevista en ocasió del cessament d'alts càrrecs en qualsevol càrrec, lloc o activitat en el sector públic són incompatibles amb qualsevol retribució [...]». És evident ara que l'article 1 només es refereix als alts càrrecs, i no a tots els treballadors públics.

2) Aquest article 16 del Reial decret llei 20/2022 ha sigut suprimit per la Disposició final vint-i-unena, apartat quatre, de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, amb vigència des del dia 1 de gener de 2023.

En definitiva, el criteri de la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Social, de 23 d'octubre de 2019, no és aplicable actualment, ja que la restricció recollida en l'article 1.1 respecte de pagaments complementaris només és aplicable als alts càrrecs de les administracions públiques.

Finalment, recordem que, com hem vist en tractar del personal funcionari, l'article 19.dos.3 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023 (pro-



rogada per a l'any 2024), considera despeses en concepte d'acció social els beneficis, complements o millores diferents de les contraprestacions per la feina feta, la finalitat de les quals és satisfer determinades necessitats conseqüència de «circumstàncies personals d'aquest personal al servei del sector públic».

I aquí, novament, no coincideix la posició dels tribunals i el que disposa aquest precepte.

Com hem vist, per a la jurisdicció social els premis per jubilació són legals, perquè constitueixen una millora voluntària de la Seguretat Social. L'únic límit seria que el seu cost, juntament amb el de la resta dels beneficis socials abonats per una entitat local, no hauria de superar el límit econòmic recollit en la Llei de pressupostos generals de l'Estat corresponent per a les despeses d'acció social.

Però si ens cenyim al que assenyala l'esmentat article 19.dos.3, com hem vist en referir-nos al personal funcionari, la jubilació es pot considerar molt difícilment una «circumstància personal» del personal, ja que es tracta d'una fase o d'un fet natural que es produeix en un moment determinat de la carrera professional. Aquesta circumstància afecta, a més, tots els treballadors públics. La situació és complicada.

En conclusió i tornant al principi: si es tenen en compte tots els «indicis» apuntats en aquest apartat respecte de si és vàlid pagar un premi per jubilació previst en un conveni col·lectiu del personal laboral d'un ajuntament, la meua opinió és, avui, que, des de la perspectiva de la jurisdicció social i la normativa de la Seguretat Social –articles 43 i 239 del TRLGSS–, sembla possible –no es tractaria d'una retribució, sinó d'una millora voluntària d'una prestació de la Seguretat Social, tal com reconeix la Sentència del Tribunal Suprem de 18 d'octubre de 2016 vista anteriorment–, però no hi ha garanties al cent per cent, si tenim en compte la referència a les «circumstàncies personals» recollida en l'article 19.dos.3 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per al 2023 (prorrogada per al 2024). En tot cas, també tinc la intuïció que, si es paga aquest premi i el Tribunal Suprem, Sala Social –que és l'única competent, com hem vist, d'acord amb la Llei reguladora de la jurisdicció social–, s'ha de pronunciar sobre si és vàlid o no, és molt probable que l'admeti, tal com ha fet fins ara.

I, com hem vist, que s'admeti en el cas del personal laboral i no en el supòsit del personal funcionari d'una entitat local és injust, però no invàlid o il·legal, tal com ha indicat el mateix Tribunal Suprem.

### 3.1.3. Alguns exemples pràctics

Tot i són sobradament coneguts, enumero a continuació uns quants exemples de premis de jubilació recollits en la negociació col·lectiva de les entitats locals,<sup>77</sup> així:

77. Per al cas de Catalunya, la recerca de convenis i acords per a aquest llibre s'ha fet a través de <https://cemical.diba.cat/convenis>. Per a la resta d'Espanya, s'ha fet servir principalment la base de dades REGCON.

a) S'exigeix una antiguitat mínima de quinze anys de servei prestats a l'ajuntament, i l'edat mínima d'accés al premi són els seixanta-tres anys. La quantitat que s'ha de percebre oscil·la entre les cinc i les nou mensualitats. I se n'exclou, expressament, la jubilació parcial i qualsevol altra modalitat que no tingui en compte l'aplicació de coeficients reductors de la quantitat de la pensió.<sup>78</sup>

b) Només en el cas del personal laboral, es preveu que, per raons d'eficiència dels serveis, es poden establir (mitjançant una instrucció interna) uns premis per jubilació anticipada per a tots els treballadors que acreditin més de deu anys de serveis a l'ajuntament; la quantitat d'aquests premis va des de tres mensualitats fins a quinze mensualitats. El personal funcionari i la policia local es regeixen per les seves pròpies condicions en matèria de jubilació anticipada o avançada.<sup>79</sup>

c) També en el cas del personal laboral, es recull un premi per jubilació anticipada, amb un avançament de fins a sis anys a l'edat ordinària de jubilació.<sup>80</sup>

d) Convenis que, sense més requisits, es limiten a reconèixer el dret a tres mensualitats de salari en el moment de la jubilació.<sup>81</sup>

e) En el cas del personal laboral, s'estableix un premi de cent cinquanta euros per any treballat a l'ajuntament, i també existeix el premi als supòsits d'incapacitat permanent.<sup>82</sup>

f) Es preveu, per al personal funcionari amb una antiguitat mínima d'un any, el pagament d'una gratificació per jubilació de trenta-cinc euros per any efectiu treballat.<sup>83</sup>

g) S'estableix que, en el cas del personal funcionari, es té dret, sempre que es disposi de més de quinze anys d'antiguitat a l'ajuntament, a una indemnització de cent euros per mes d'avançament de la jubilació, fins a un màxim de vint-i-quatre mesos.<sup>84</sup>

h) Hi ha convenis col·lectius que reconeixen una mensualitat de retribucions quan es produeixi la jubilació per edat, i sempre que es disposi de quinze anys d'antiguitat a l'ajuntament.<sup>85</sup>

---

78. Acord regulador de les condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament d'Almendralejo (DOE de 17 de setembre de 2018).

79. Acord regulador de les condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament del Papiol 2023-2026 (BOP de Barcelona de 14 de febrer de 2024).

80. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Azuqueca de Henares (BOP de Guadalajara de 30 de gener de 2024).

81. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Comba (BOP de la Corunya a de 16 de gener de 2024).

82. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Almáchar (BOP de Màlaga de 23 de gener de 2024).

83. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023).

84. Acord per al personal funcionari de l'Ajuntament d'Alba de Tormes (BOP de Salamanca de 2 de juny de 2023).

85. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Jun (BOP de Granada de 18 de gener de 2024).

7) Hi ha acords de funcionaris que assenyalen que els funcionaris que es jubilen a l'edat ordinària tenen dret a una gratificació corresponent a una mensualitat als vint anys de servei, dues mensualitats als vint-i-cinc anys de servei i tres mensualitats als trenta anys de servei o més. La mensualitat engloba el salari base més complements que s'incloguin en l'última nòmina del mes treballat al servei de l'ajuntament.<sup>86</sup>

Tot i el criteri mantingut per la jurisdicció contenciosa administrativa, els premis per jubilació continuen presents en la negociació col·lectiva dels funcionaris públics, encara que menys que abans. També els continuen recollint els convenis col·lectius del personal laboral.

### **3.2. Cotitzen a la Seguretat Social els premis per jubilació?**

Com a últim element en el marc dels premis per jubilació, és possible preguntar-se el següent: en cas que es pagui, cal cotitzar a la Seguretat Social per aquest premi?

La resposta és afirmativa, d'acord amb el que preveuen els articles 147.1 del TRLGSS i 23 del Reial decreto 2064/1995. I, a més, hem de tenir present que, si es tracta d'una quantitat elevada, cal prorratejar-ne l'import al llarg de l'últim any, d'acord amb el que preveu l'article 16.2. b) del Reial decret 2064/1995, en què es preveu que «les liquidacions de quotes referides a conceptes retributius inclosos en la base de cotització, però que es meritin per períodes superiors al mensual o que no tinguin caràcter periòdics i que se satisfacin dins de l'exercici econòmic corresponent s'hauran de prorratejar en les liquidacions mensuals d'aquest exercici». I, lògicament, cotitzen tant l'entitat local com el treballador (òbviament, en aquest i en la resta dels supòsits en què sigui obligatori cotitzar a la Seguretat Social).

## **4. Els contractes d'assegurances**

### **4.1. És legal recollir contractes d'assegurances en la negociació col·lectiva de les entitats locals? Cotitzen a la Seguretat Social?**

En aquest cas, la resposta al primer interrogant plantejat és positiva i, a més, segura. I això es deu al fet que aquest benefici social, tant en el cas del personal funcionari com del personal laboral de les entitats locals, té un fonament legal.

En efecte, en els darrers anys, les lleis de pressupostos generals de l'Estat ha autoritzat que en el sector públic es facin aportacions a contractes d'assegaran-

---

86. Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022).

ces col·lectius, sempre que no se superi el límit pressupostari corresponent. Un exemple n'és l'article 19.3 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, prorrogat. En aquest precepte s'afirma que «en el sector públic es poden fer [...] contractes d'assegurances col·lectius sempre que no se superi l'increment global fixat en l'apartat anterior». La referència als contractes d'assegurances col·lectius es fa en sentit ampli, per la qual cosa cal entendre que poden protegir qualsevol contingència: jubilació –en la línia de l'article 29 del TREBEP–, incapacitat permanent –en qualsevol dels graus recollits en el TRLGSS– o mort.

En aquest punt, és fonamental la manera com es regula aquest benefici social en el conveni o acord corresponents, ja que és el que determinarà l'abast de la protecció atorgada per l'entitat local. En altres paraules, cal redactar molt clarament la clàusula del conveni o acord corresponent per evitar confusions i reclamacions judicials posteriors. I, lògicament, sí, pel motiu que sigui, l'entitat local no concerta el contracte d'assegurances col·lectiu o ho fa de manera insuficient o inadequada, ha de respondre directament del pagament davant dels treballadors.

Si s'estableix, aquest benefici social ha d'incloure tot el personal –fix/indefinit i temporal o interí– de l'entitat local, ja que, per exemple, exigir una antiguitat determinada o excloure'n directament el personal temporal o interí constitueix una discriminació contrària a l'article 14 de la Constitució, tret que l'exigència d'una certa antiguitat estigui prevista en la mateixa normativa aplicable (el cas dels plans de pensions) o es pugui demostrar judicialment que aquesta exigència està justificada perquè es tracta d'un benefici social que requereix objectivament una llarga vinculació amb l'entitat. Passa el mateix amb relació a la resta dels beneficis socials que són objecte d'anàlisi en aquest treball. En aquest punt, és preocupant que, tot i que no sigui freqüent, sí que hi ha acords i convenis d'entitats locals que limiten l'accés als beneficis socials al personal fix/indefinit, o que els exigeixen fins i tot una antiguitat mínima a l'entitat –per exemple, d'un any– o una antiguitat de sis mesos o un any o més al personal temporal o interí. I, fins i tot, en algun cas, quan es tracta de treballadors a temps parcial, es reconeix el benefici en proporció a la seva jornada laboral. Com hem explicat, i també es pot estendre al cas del treball a temps parcial, qualsevol distinció d'aquest tipus que no estigui avalada legalment (el supòsit dels plans de pensions) o que no es justifiqui objectivament constitueix una discriminació.

I, respecte de la segona pregunta que hem formulat abans: sí, els contractes d'assegurances col·lectius cotitzen a la Seguretat Social, tant per part de l'entitat local com per part dels treballadors coberts. La manera de cotitzar és la següent: 1) dividir l'import total de la prima que es paga a la companyia d'assegurances entre el nombre de treballadors coberts per la pòlissa, o 2) si en la pòlissa s'ha detallat el cost concret de la cobertura de cada treballador, cal cotitzar per aques-

ta quantitat. La base legal d'aquesta obligació de cotització és, novament, en els articles 147.1 del TRLGSS i 23 del Reial decret 2064/1995.

No hi entraré, però, lògicament, tant en aquest cas com en els altres beneficis socials, cal tenir en compte la normativa fiscal corresponent, a l'efecte del pagament de l'IRPF.

És oportú plantejar-se, finalment, la qüestió següent: és vàlid preveure que l'entitat local pagarà directament una indemnització a preu fet als seus treballadors –sense recórrer, per tant, a un contracte d'assegurances– en els supòsits d'incapacitat permanent? Per als tribunals aquesta opció no és admissible. Així, en la Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia/Sevilla, Sala Contenciosa Administrativa, de 4 de febrer de 2005, s'assenyala que aquesta indemnització és una retribució no prevista legalment i, en conseqüència, topa frontalment amb els articles 1 del Reial decret 861/1986 i 93 de l'LBRL, atès que els funcionaris de l'Administració local només poden percebre les retribucions i contraprestacions previstes legalment, que tenen la consideració de bases del règim estatutari dels funcionaris públics. En el mateix sentit es manifesta la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 20 de febrer de 2008, amb relació a un premi als serveis prestats que s'estableix per a les situacions d'incapacitat permanent absoluta, que es considera un lliurament econòmic que s'allunya de la regulació retributiva establerta legalment.

#### **4.2. La regulació convencional d'aquest benefici social en les entitats locals: alguns exemples**

Amb la finalitat de veure com es concreta aquest tipus de benefici social en la negociació col·lectiva de les entitats locals, faig referència a alguns exemples:

a) La cobertura cobreix la mort per qualsevol causa i la incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa per qualsevol causa;<sup>87</sup> o es protegeixen les lesions permanents no invalidants, la incapacitat permanent en tots els graus i la mort.<sup>88</sup>

O bé la cobertura es limita a la mort i a la incapacitat derivades d'accident laboral o malaltia professional,<sup>89</sup> o només a les derivades d'accident laboral.<sup>90</sup>

---

87. Acord regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021 (BOP de Barcelona d'11 de març de 2020), Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021 (BOP de 11 de març de 2020) i Acord conveni de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede. madrid.es).

88. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Almáchar (BOP de Màlaga de 23 de gener de 2024).

89. Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de Barcelona de 20 d'abril de 2023).

90. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Torrijo del Campo (BOP de Terol de 18 de gener de 2024).

En algun cas, s'inclou la mort, i la incapacitat permanent parcial o total per accident,<sup>91</sup> o la mort –per accident o causes naturals– i la incapacitat permanent absoluta per accident.<sup>92</sup> O bé es recull la mort i la incapacitat permanent, sense més especificació,<sup>93</sup> o únicament la mort i la incapacitat permanent absoluta per accident laboral.<sup>94</sup>

En algun supòsit s'inclouen també la mort per infart de miocardi, per accident de circulació, agressió o orfandat, així com també la repatriació des de l'estranger i les despeses de funeral en general.<sup>95</sup>

b) Respecte de la quantitat assegurada, sol ser elevada, així, per exemple: per mort, 45.000 euros, i per incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa, 75.000 euros;<sup>96</sup> 20.000 euros per a tots els casos.<sup>97</sup> I en alguns casos, la quantitat és superior en els supòsits de malaltia professional o accident laboral,<sup>98</sup> o quan es tracta d'accident laboral.<sup>99</sup> O bé la quantitat és superior en els casos de mort accidental, incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa, i molt inferior quan es tracta d'una mort no accidental.<sup>100</sup> En alguns supòsits s'arriba fins i tot als 100.000 euros.

c) De manera encertada, en algun cas, es preveu expressament que el treballador ha de suportar qualsevol impost que se'n pot derivar, i s'ha d'incloure en la nòmina, sempre que sigui possible, durant el primer trimestre de l'any natural.<sup>101</sup>

d) En algun supòsit s'assenyala que el treballador pot renunciar al contracte d'assegurances, presentant la instància corresponent en el registre general, i llavors se'l dona de baixa en la renovació de la pòlissa de l'any següent.<sup>102</sup> Mentre

---

91. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Comba (BOP de la Corunya de 16 de gener de 2024).

92. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de San Esteban de Gormaz (BOP de Sòria de 15 de desembre de 2023).

93. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de La Roda (BOP d'Albacete de 29 de novembre de 2023).

94. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Alar del Rey (BOP de Palència de 13 de setembre de 2023) i Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023).

95. Conveni col·lectiu del personal laboral de María de Huerva (BOP de Saragossa de 2 de desembre de 2023).

96. Acord regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021 (BOP de Barcelona d'11 de març de 2020) i Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021 (BOP de 11 de març de 2020).

97. Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de 20 d'abril de 2023).

98. Acord conveni de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

99. Conveni col·lectiu del personal laboral de María de Huerva (BOP de Saragossa de 2 de desembre de 2023).

100. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Azuqueca de Henares (BOP de Guadalajara de 30 de gener de 2024).

101. Acord regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021 (BOP de Barcelona d'11 de març de 2020) i Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021 (BOP de 11 de març de 2020).

102. Acord regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021 (BOP de Barcelona d'11 de març de 2020).

que, en d'altres, es recull la possibilitat que el treballador incrementi la cobertura pactada inicialment; en aquest cas, l'ajuntament ha d'abonar el 50 % del cost d'aquest increment.<sup>103</sup>

e) En alguns casos, s'exigeix una antiguitat mínima de deu anys a l'ajuntament per quedar cobert per la pòlissa.<sup>104</sup>

f) Algun ajuntament s'obliga a subscriure una assegurança de vida que garanteixi una indemnització de 15.000 euros per als supòsits de mort, gran invalidesa, incapacitat permanent absoluta o total del treballador.<sup>105</sup> O bé la cobertura es limita a la mort o incapacitat permanent total o absoluta per accident en horari laboral, incloent-hi l'accident *in itinere*.<sup>106</sup>

g) En algun conveni s'inclou també el personal eventual i l'assegurança inclou la mort (suïcidi inclòs) i la pensió per incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa, amb una quantitat assegurada, en tots els casos, de 30.050,60 euros.<sup>107</sup>

h) En alguns supòsits, només es recull l'obligació de mantenir l'assegurança d'accidents a favor dels treballadors.<sup>108</sup>

## 5. Els plans de pensions

### 5.1. És legal incloure en la negociació col·lectiva de les entitats locals plans de pensions a favor dels treballadors?

També en aquest cas la resposta a la pregunta plantejada és afirmativa, ja que, novament, hi ha una base legal perquè les entitats locals, i la resta de les administracions públiques, puguin establir plans de pensions com un benefici social per als seus treballadors.

En efecte, en el TREBEP, en l'apartat de drets retributius, s'estableix –article 29, «retribucions diferides»– que les administracions públiques poden destinar quantitats fins al percentatge de la massa salarial fixat en les lleis de pressu-

103. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sangüesa (BO de Navarra de 14 de novembre de 2023).

104. Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de 20 d'abril de 2023).

105. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024).

106. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sangüesa (BO de Navarra de 14 de novembre de 2023).

107. Conveni col·lectiu del personal del Consell Comarcal del Maresme (BOP de Barcelona de 20 de juliol de 2023).

108. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Torrelodones (BOP de Segòvia de 7 de febrer de 2024). També recullen assegurances: Acord del personal funcionari de l'Ajuntament de Moixent (BOP de València de 17 de gener de 2023), Acord regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament de Llanera (BO d'Astúries de 19 de novembre de 2022), Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022), Acord del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alba de Tormes (BOP de Salamanca de 2 de juny de 2023), Acord marc per al personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo de 12 de juliol de 2023) i Acord per al personal funcionari de l'Ajuntament de Corella (BO de Navarra de 31 d'octubre de 2023).

postos generals de l'Estat corresponents per finançar aportacions a plans de pensions d'ocupació o contractes d'assegurances col·lectius que incloguin la cobertura de la contingència de jubilació, per al seu personal –laboral i funcionari, d'acord amb el que estableix la normativa reguladora dels plans de pensions. Les aportacions destinades a plans de pensions o contractes d'assegurances tenen, a tots els efectes, la consideració de retribució diferida.

En el mateix sentit, l'article 19.tres de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023 assenjala que, en el sector públic, es poden fer aportacions a plans de pensions d'ocupació sempre que no se superi l'increment global fixat en l'article 19.dos.2.

I, per la seva banda, l'article 67.1.b) del Reial decret legislatiu 1/2002, de 29 de novembre, text refós de la Llei de regulació dels plans i fons de pensions, qualifica com a plans d'ocupació simplificats<sup>109</sup> els plans d'ocupació promoguts per les administracions públiques, incloent-hi les corporacions locals, les entitats i els organismes que en depenen, que instrumentin compromisos per pensions en favor del personal al seu servei.

Així mateix, la Disposició addicional onzena d'aquest Reial decret legislatiu 1/2002 preveu que els plans de pensions en l'àmbit de les administracions públiques han de ser objecte de negociació en les taules generals de negociació, incloent-hi, si escau, la integració d'aquests plans dins dels nous fons de pensions d'ocupació de promoció pública regulats en el mateix Reial decret legislatiu i en la seva normativa de desenvolupament.

I, finalment, en la Disposició final segona del Reial decret legislatiu 1/2002 s'assenjala que les administracions públiques, incloent-hi les corporacions locals, les entitats, els organismes que en depenen i empreses en què participen poden promoure plans de pensions d'ocupació i fer-hi aportacions, així com a contractes d'assegurança col·lectius, incloent-hi els formalitzats per mutualitats de previsió social empresarial, per tal d'instrumentar els compromisos o obligacions per pensions vinculades a les contingències de l'article 8.6 –incapacitat permanent (total, absoluta i gran invalidesa), jubilació, mort i supervivència i dependència severa o gran dependència–, referits al seu personal funcionari o laboral o en relació de serveis regulada per normes administratives estatutàries. Això s'entén sense perjudici de l'habilitació pressupostària corresponent de què disposi cada entitat o empresa, així com de les possibles autoritzacions anteriors a les quals haurien pogut estar sotmeses aquestes aportacions tant de caràcter normatiu com administratiu, per, si escau, destinar recursos al finançament i instrumentació de la previsió social complementària del personal.

També s'assenjala que les prestacions que s'abonen a través de plans de pensions o de contractes d'assegurances, incloent-hi els formalitzats per mutualitats

---

109. Aquest tipus de plans de pensions estan regulats amb detall en l'article 67 i següents del Reial decret legislatiu 1/2002.



de previsió social empresarial, no tenen la consideració de pensions públiques ni es computen a l'efecte de la limitació de l'assenyalament inicial o fixació de la quantitat màxima de les pensions públiques.

El desenvolupament del Reial decret legislatiu 1/2002 és en el Reial decret 304/2004, de 20 de febrer, pel qual s'aprova el Reglament de plans i fons de pensions.

D'acord amb tot el que s'ha indicat, no hi ha dubte que és possible, després d'una negociació col·lectiva en la taula general de negociació (l'article 37.1.e del TREBEP es refereix a la negociació col·lectiva dels plans de previsió social complementària), que s'implanti un pla de pensions en una entitat local per a tot el personal, i això constitueix un benefici social. I, si s'implanta, cal tenir en compte el que preveu la Llei de pressupostos generals de l'Estat corresponent quant a la possibilitat de fer aportacions i, si escau, l'abast que han de tenir.

Finalment, cal tenir present que les aportacions als plans de pensions cotitzen a la Seguretat Social, d'acord amb el que preveuen els articles 147.1 del TRLGSS i 23 del Reial decret 2064/1995.

## **5.2. La seva funció en la negociació col·lectiva de les entitats locals: alguns exemples**

Aquest tipus de benefici social és present, tot i que força menys que d'altres, en els convenis col·lectius i acords de condicions laborals de les entitats locals. Vegem-ne uns quants exemples:

a) En l'Acord regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021<sup>110</sup> s'estableix que l'ajuntament ha de destinar anualment el percentatge de massa salarial previst en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici. En tot cas, el personal funcionari pot fer una aportació superior al pla de pensions, sense que això suposi un augment de la participació de l'ajuntament. En el mateix sentit, es manifesta el Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021.<sup>111</sup>

b) En l'Acord conveni de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022,<sup>112</sup> es preveu que l'ajuntament destini un 0,5 % de la massa salarial del personal funcionari i laboral i els seus organismes autò-

110. BOP de Barcelona d'11 de març de 2020.

111. BOP de Barcelona d'11 de març de 2020.

112. sede.madrid.es.

noms com a aportació al pla de pensions, en cas que la Llei de pressupostos de cada any ho habiliti.

c) En el Conveni col·lectiu del personal del Consell Comarcal del Maresme 2023-2026 s'assenyala que les aportacions al pla de pensions estan suspeses.<sup>113</sup>

d) En el Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de San Esteban de Gormaz es preveu l'aportació al pla de pensions en els termes previstos en la legislació.<sup>114</sup>

e) En l'Acord de condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament de Llanera s'estableix que s'ha d'estudiar la possibilitat d'adherir-se a un pla de pensions.<sup>115</sup>

## **6. El marge d'actuació de les entitats locals amb relació a altres prestacions de la Seguretat Social (naixement o cura de menors, risc durant l'embaràs o la lactància natural, assistència sanitària, fills amb discapacitat, etc.)**

### **6.1. Hi ha una base legal per a aquest tipus de complements?**

Finalment, cal preguntar-se quines possibilitats tenen les entitats locals, després d'una negociació col·lectiva, d'implantar vàlidament altres beneficis socials vinculats a la resta de les prestacions que reconeix el sistema de la Seguretat Social, com ara l'assistència sanitària, les prestacions per naixement i cura de menors, risc durant la lactància natural i risc durant l'embaràs, les prestacions per fills a càrrec amb discapacitat i les prestacions per mort i supervivència (pensions de viduïtat, d'orfanat i en favor de familiars, i auxili per defunció).

En aquesta qüestió, cal partir del fet que no hi ha cap norma específica que autoritzi, com succeeix en els casos anteriors, la implantació d'aquest benefici social. I, com hem vist, el concepte d'acció social recollit en l'article 19.dos.3 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023 s'identifica amb els beneficis, complements o millores diferents de les contraprestacions per la feina feta, la finalitat dels quals és satisfer determinades necessitats conseqüència de «circumstàncies personals d'aquest personal al servei del sector públic». També hem indicat anteriorment que en cap d'aquestes sentències analitzades en aquest treball no es fa referència a aquest precepte de la llei de pressupostos generals de l'Estat o als seus antecedents.

---

113. BOP de Barcelona de 20 de juliol de 2023.

114. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de San Esteban de Gormaz (BOP de Sòria de 15 de desembre de 2023).

115. BO d'Astúries de 19 de novembre de 2022. També: Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022).

És evident que els complements de les prestacions esmentades no constitueixen contraprestacions pel treball fet pel treballador, però compleixen els paràmetres previstos en aquest precepte?

Cal afegir-hi que, com també s'ha exposat, en el cas del personal funcionari, la jurisprudència de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem entén que les mesures d'assistència social «atenen contingències o infortunis, de manera que tenen una finalitat compensatòria davant de circumstàncies sobrevingudes».

En primer lloc, en el cas de la prestació per naixement i cura de menors:<sup>116</sup> tenir un fill o adoptar-lo constitueix una necessitat conseqüència d'una circumstància personal del treballador i, per tant, podríem establir un complement a càrrec d'un ajuntament que complementés aquesta prestació? És difícil donar una resposta clara o segura, ja que no sembla, en principi, que tenir un fill sigui una circumstància «personal» del treballador, o que, d'acord amb la jurisprudència contenciosa administrativa, sigui «una contingència o infortuni» o una «circumstància sobrevinguda». I també cal plantejar-se si la «necessitat» a la qual es refereix aquest article 19.dos.3 no està ja coberta per la mateixa prestació que paga la Seguretat Social (es podria entendre que no). Tampoc no ens ajuden els tribunals, ja que no he trobat cap sentència que tracti específicament d'aquesta matèria. Es tracta, així doncs, d'una qüestió oberta.

En qualsevol cas, cal destacar que, en el supòsit del personal laboral, la jurisdicció social manté una posició més oberta que la jurisdicció contenciosa administrativa –com hem apuntat en el marc del premi per jubilació–, i hi ha la possibilitat que, si el complement es recull en un conveni col·lectiu, consideri que es tracta d'una millora voluntària i no d'una retribució, sobre la base dels articles 43 i 239 del TRLGSS, ja esmentats, sempre que es respecti el límit pressupostari vinculat a les despeses d'acció social.

En segon lloc, respecte de les prestacions per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural,<sup>117</sup> si bé aquí sí que es tracta d'una «circumstància personal» de la treballadora –l'afecta directament–, es plantegen alguns dels dubtes anteriors; és a dir, és una necessitat en si mateixa, ja estaria coberta per la prestació que abona la Seguretat Social o caldria alguna cosa més?, és «una contingència o infortuni» o una «circumstància sobrevinguda»? Podria ser, però no és clar, per la qual cosa, en el cas del personal funcionari, pot arribar a entendre's que es tracta d'una retribució no prevista legalment, en la línia del que hem vist anteriorment amb relació al premi per jubilació. En canvi, com hem assenyalat abans, és més fàcil que aquest complement l'admeti la jurisdicció social si es tracta del personal laboral. Tampoc no he trobat cap sentència que abordi aquesta qüestió.

---

116. Article 177 i següents del TRLGSS.

117. Article 186 i següents del TRLGSS.

En tercer lloc, amb relació a les prestacions per mort i supervivència,<sup>118</sup> les dificultats s'incrementen, ja que en els supòsits de viduïtat, orfandat i en favor de familiars, no es tracta d'una «circumstància personal» del treballador –perquè ha mort–, sinó dels seus familiars. I juntament amb això, no sembla una circumstància «sobrevinguda», ja que és una fase natural de qualsevol vida. Aquí, l'encaix amb l'esmentat article 19.dos.3 i la jurisprudència contenciosa administrativa esmentada més amunt encara és més difícil. I també és molt difícil de justificar que una entitat local estigui pagant amb fons públics ajudes econòmiques a familiars d'un treballador, que no han tingut cap relació amb aquesta entitat. Cal dir el mateix de l'auxili per defunció –pagament de l'enterrament del treballador. No obstant això, en el cas del personal laboral, les possibilitats són més àmplies, ja que, com s'ha anat assenyalant, aquestes ajudes es podrien considerar una millora voluntària.

En quart lloc, en la pràctica negociadora, també es preveu el pagament d'assegurances mèdiques privades per als treballadors i les seves famílies (cònjuge, parella de fet i fills), cosa que complementa la prestació per assistència sanitària que reconeix el sistema de la Seguretat Social. I, fins i tot, en algun supòsit s'hi inclou el personal jubilat de l'ajuntament. En aquest àmbit, si tenim en compte la jurisprudència contenciosa administrativa, cal plantejar-se si es tracta, novament, de «circumstàncies sobrevingudes» o d'un «infortuni», ja que, si no és així, som davant d'una remuneració en espècie sense cobertura legal. La resposta no és senzilla, ja que aquesta assegurança mèdica cobreix qualsevol situació mèdica, que no deriva sempre de circumstàncies imprevistes o constitueix un infortuni. A més, seguint el criteri de l'article 19.dos.3 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023 (prorrogada per al 2024), es pot arribar a entendre que la despesa en una assegurança mèdica pot cobrir «circumstàncies personals» del treballador, però aquest criteri no quadra quan aquesta assegurança inclou també els familiars i, fins i tot, el personal jubilat de l'ajuntament. La inclusió dels familiars del treballador i del personal jubila difícilment troba un encaix en la posició actual de la llei i la jurisprudència contenciosa administrativa.

D'altra banda, com veurem més endavant, hi ha poques sentències, i els tribunals no mantenen una posició uniforme. En la mateixa línia anterior, en el cas del personal laboral, podem parlar d'una millora voluntària.

S'arriba a les mateixes conclusions quan el que es consideren són ajudes per pagar despeses dentals, farmacèutiques, aparells ortopèdics o ortoprotèsics o audiòfons, així com per pagar tractaments de fertilitat. En un apartat posterior exposaré que aquest tipus d'ajudes són força freqüents en la negociació col·lectiva de les entitats locals.

---

118. Article 216 i següents del TRLGSS.

En cinquè lloc, alguns ajuntaments reconeixen ajudes per fills amb discapacitat. Ajudes que haurien de complementar les prestacions per fill a càrrec reconegudes pel sistema de la Seguretat Social. En aquest supòsit sí que hi ha present la «circumstància personal» del treballador, ja que, si bé la situació afecta el seu fill, és evident que una situació de discapacitat implica un increment important de les despeses per a la família, per la qual cosa l'ajuda donada per l'ajuntament cobreix aquest increment de despeses que afecta «personalment» el treballador. Per tant, es podria entendre complert el criteri recollit en l'esmentat article 19.dos.3 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat. Hi ha més marge, com ja hem afirmat, en el cas del personal laboral.

Finalment, en els supòsits en què una entitat local estigui pagant algun d'aquests complements o beneficis, s'ha de cotitzar a la Seguretat Social, segons el que preveuen els articles 147.1 del TRLGSS i 23 del Reial decret 2064/1995, tant per part de l'ajuntament com del treballador beneficiari.

Juntament amb tot el que s'ha apuntat anteriorment, vist des de la perspectiva legal, la posició dels tribunals tampoc no ajuda a adoptar una solució clara o definitiva, ja que hi ha molt poques sentències en aquest àmbit. El debat s'ha plantejat només en el marc de la jurisdicció contenciosa administrativa, ja que, com s'ha vist, la jurisdicció social manté una posició oberta respecte de la possibilitat de negociar ajudes socials a favors del personal laboral dels ajuntaments.

En efecte, amb relació a la possibilitat de complementar la pensió d'orfandat d'un orfe d'un funcionari públic, cal esmentar la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, Sala Contenciosa Administrativa, de 5 de novembre de 2011, en què s'admet la validesa d'aquest complement, ja que es considera que es tracta d'una mesura destinada a atendre determinades necessitats i no és una mera contraprestació econòmica de l'acompliment professional que es meriti necessàriament i amb una regularitat periòdica. I, per això, no és justificable atribuir-hi la naturalesa de retribució, i és més adequat qualificar-la com una mesura assistencial.

En el cas del pagament d'una assegurança mèdica privada als funcionaris d'un ajuntament, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Canàries/Santa Cruz de Tenerife, Sala Contenciosa Administrativa, de 12 de maig de 2016 (rec. 165/2015), qualifica aquesta assegurança com una ajuda social, sense plantejar-se més dubtes.

Amb relació a les ajudes per familiars amb discapacitat d'un funcionari, la posició dels tribunals –la jurisdicció contenciosa administrativa– no és uniforme i, a més, és poc recent.

Així, en cinc sentències del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria i en una de la Comunitat Valenciana es defensa la possibilitat de negociar col·lectivament aquest tipus d'ajudes. En aquest sentit, en la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, Sala Contenciosa Administrativa, de 29 de ju-

liol de 2002,<sup>119</sup> s'assenyala que aquestes ajudes no remuneren el treball prestat, sinó que constitueixen ajudes incloses en la política social de l'ajuntament amb els seus treballadors. Se n'exclou el caràcter retributiu i es qualifica com una ajuda social. També s'apunta que les condicions exigides per a la concessió d'aquest benefici (bàsicament, un fill a càrrec, cert grau de discapacitat, la quantitat de l'ajuda, etc.) exclouen el caràcter retributiu i confirma que es tracta d'ajudes socials. Els mateixos arguments es recullen en les sentències de 8 d'abril de 2002 i 21 de juliol de 2009, mentre que la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, Sala Contenciosa Administrativa, d'11 d'octubre de 2001, es limita a concloure que aquestes ajudes no remuneren la feina prestada pels funcionaris, sinó que constitueixen ajudes incloses en la política social de l'ajuntament amb els seus treballadors. I en la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, Sala Contenciosa Administrativa, de 27 de febrer de 2002, es conclou que les condicions exigides per concedir aquest tipus d'ajudes n'exclouen el caràcter retributiu i confirmen que es tracta d'ajudes socials, i que no constitueixen tampoc prestacions ni del règim de drets passius ni del Règim general de la Seguretat Social.

D'altra banda, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, Sala Contenciosa Administrativa, de 5 de novembre de 2011, manifesta que es tracta d'una ajuda destinada a atendre determinades necessitats, i no és una mera contraprestació econòmica de l'acompliment professional que es meriti necessàriament i amb una regularitat periòdica, i per això no és justificable atribuir-hi el caràcter de retribució, i és més adequat qualificar-la de mesura assistencial.

Aquestes sentències també assenyalen, respecte dels límits pressupostaris, que si aquestes ajudes no tenen la condició de retribucions íntegres, manca el supòsit de fet previst per la norma i, en conseqüència, aquests límits no són aplicables.

També admet la validesa d'aquest tipus d'ajudes, tot i que no hi entra en profunditat, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Múrcia, Sala Contenciosa Administrativa, de 23 de novembre de 2015 (rec. 254/2013).

Tanmateix, la posició contrària es recull en les sentències del Tribunal Superior de Justícia d'Astúries, Sala Contenciosa Administrativa, de 27 d'abril de 2004, i del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia/Màlaga, Sala Contenciosa Administrativa, de 28 de juliol de 2008,<sup>120</sup> i, el que és més important, en la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 15 de gener de 2008.<sup>121</sup>

---

119. Repertori de Jurisprudència Aranzadi d'Audiències Provincials i Tribunals Superiors de Justícia (RJCA) 2002/748.

120. Rec. 1180/2000.

121. Rec. 3064/2003.

En la primera d'aquestes sentències, el tribunal manifesta que la concessió d'aquesta ajuda vulnera la prohibició de les corporacions locals de concedir subvencions, gratificacions, aportacions o ajudes de qualsevol gènere al marge de les pròpies del règim de la Seguretat Social, així com el que disposen els articles 153 i 154 del Reial decret 781/1986. En la segona sentència es manifesta que:

«l'art. 31 estableix una sèrie de prestacions per als funcionaris per raó de matrimoni, natalitat, malaltia, fill o cònjuge discapacitat, ajuda escolar, incentivació en la formació, compra de pròtesis sanitàries, obtenció d'un nou carnet i programes de rehabilitació per a familiars drogo-dependents, la qual cosa, per a l'Administració actora, constitueix, en definitiva, una millora de l'acció protectora de la Seguretat Social, cosa que no és possible perquè contravé el Reial decret 480/93, que va deixar en vigor la Llei 11/60, que prohibeix a les corporacions locals concedir aportacions, subvencions o ajudes per a finalitats de previsió dels seus funcionaris, la qual cosa n'exclou, igualment, les millores. Aquesta al·legació ha de ser acollida. La Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó (la seu de Valladolid), de 23 d'octubre de 2007, considera infringides la Disposició final segona de la Llei 7/1985, reguladora de les bases de règim local, d'acord amb la qual "els funcionaris públics de l'Administració local han de tenir la mateixa protecció social, en extensió i intensitat, que la que es dispensi als funcionaris públics de l'Administració de l'Estat i ha d'estar integrada en el Sistema de la Seguretat Social". I en el mateix ordre de coses, esmenta també la Disposició addicional del Reial decret legislatiu 781/1986, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions vigents en matèria de règim local, per la qual es redacta la Llei 11/1960, de 12 de maig, sobre la creació de la Mutualitat Nacional de Previsió de l'Administració Local, i la Disposició addicional quarta de la qual (que, segons la Disposició derogatòria del Reial decret 480/1993, pel qual s'integra en el Règim general de la Seguretat Social el Règim especial de la Seguretat Social dels funcionaris de l'Administració local, està en vigor) té l'estil següent: "Les corporacions locals no poden d'ara endavant concedir aportacions, subvencions o ajudes de qualsevol gènere per a finalitats de previsió dels seus funcionaris". La mera lectura de l'article qüestionat revela que es contravenen aquests preceptes de l'ordenament jurídic [...]».

Per la seva banda, la Sentència del Tribunal Suprem de 15 de gener de 2008 considera que una ajuda per fills amb discapacitat introdueix un concepte retributiu nou, al marge del que estableix l'article 23 de la Llei 30/1984, al qual remet l'esmentat article 153 del Reial decret 781/1986 respecte de les remuneracions que han de percebre els funcionaris públics; s'hi afegeix que som davant d'una vulneració de l'article 149.1.18 de la Constitució, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva per determinar les bases del règim estatutari dels funcionaris de les administracions públiques. El Tribunal Suprem també assenjala que no es tracta d'una ajuda social, ja que és clar el caràcter retributiu directe o indirecte que té, de manera que tampoc no escau invocar la llibertat negociadora, que en aquests aspectes s'ha de moure dins de les limitacions imposades legalment.

Per tant, com hem vist, la posició dels Tribunals Superiors de Justícia en aquesta qüestió no és uniforme, ja que hi ha sentències tant a favor com en contra de considerar aquesta ajuda una retribució no prevista legalment i, consegüentment, il·legal. A la qual cosa s'afegeix que només he localitzat una sentència del Tribunal Suprem que precisament qualifica aquesta ajuda com una retribució.

Finalment, amb relació a la possibilitat d'abonar les despeses dentals, les ulleres o els audiòfons d'un funcionari, a favor de la seva validesa es manifesta la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, Sala Contenciosa Administrativa, de 21 de juliol de 2009, en considerar que es tracta d'una ajuda de naturalesa social, no retributiva. En el mateix sentit es manifesten les sentències del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria, Sala Contenciosa Administrativa, de 10 de juliol de 2003, i de la Comunitat Valenciana, Sala Contenciosa Administrativa, de 5 de novembre de 2011. Per la seva banda, la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 28 de juliol de 2006, admet la validesa d'un fons social destinat, entre altres finalitats, a pagar solucions bucals, ja que considera que es tracta d'aportacions que estan destinades a atendre determinades necessitats i no una mera contraprestació econòmica de l'acompliment professional que es merita necessàriament i amb una regularitat periòdica. No té la consideració de retribució, sinó que es tracta d'una mesura assistencial.

Tanmateix, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, Sala Contenciosa Administrativa, d'1 de setembre de 2005, s'hi manifesta en contra; en aquest cas, el supòsit de fet torna a estar constituït per un fons social dedicat a concedir, entre d'altres, ajudes per a l'adquisició d'aparells ortopèdics, pròtesis, ulleres, etc., i s'assenyala que l'existència d'aquest fons vulnera la llei, ja que, a partir de la integració dels funcionaris de l'Administració local en el Règim general de la Seguretat Social, va desaparèixer la Mutuïtat, sense que, a partir d'aleshores, les corporacions locals poguessin concedir aportacions, subvencions o ajudes de qualsevol gènere per a finalitats de previsió dels seus funcionaris. També en sentit negatiu es manifesta la Sentència del Tribunal Suprem, Sala Contenciosa Administrativa, de 19 de novembre de 2008, que resol el cas d'un ajuntament que abona totes les despeses farmacèutiques o de pròtesis dels seus treballadors. En aquest cas, s'afirma que aquestes despeses són mesures d'assistència social previstes en el TRLGSS, que «són normes de compliment imperatiu i ineludible» i que, en conseqüència, s'han de complir en els seus termes, sense que hi hagi possibilitat de millora.

Més recentment, la Sentència del Jutjat Contenciós Administratiu de Tarragona, de 2 de maig de 2022 (proc. 33/2022), tot i que no entra directament a determinar la validesa d'una ajuda per comprar ulleres de cent euros, l'admet d'una manera implícita, ja que es limita a debatre sobre la vigència de l'acord que la



regula.<sup>122</sup> En la mateixa línia, la Sentència del Jutjat Contenciós Administratiu núm. 1 de Toledo, de 28 de desembre de 2018 (rec. 169/2018), admet la validesa del pagament de les despeses oftalmològiques a càrrec del fons social d'un ajuntament, tot i que considera que, com que es tracta d'una «ajuda social», no és admissible que es pagui la totalitat de les despeses, ja que això «fins i tot es podria considerar una remuneració encoberta de legalitat dubtosa», però sí que n'admet el pagament d'una part.

Amb relació al pagament d'unes ulleres graduades del cònjuge d'un funcionari a càrrec del fons social d'un ajuntament, la Sentència del Jutjat Contenciós Administratiu núm. 3 de Toledo, de 8 de setembre de 2022 (proc. 181/2022), no discuteix la validesa d'aquest benefici social, i es limita a debatre sobre la seva vigència en aquest moment.

És fàcil constatar que, actualment, no hi ha seguretat total entorn de la possibilitat de reconèixer aquest tipus de beneficis socials per part de les entitats locals, particularment en el cas del personal funcionari. Ni la normativa ni els tribunals ofereixen solucions clares. No obstant això, com veurem a continuació, això no impedeix que aquests beneficis es recullin en la pràctica negociadora, en què són força freqüents.

## 6.2. Alguns exemples de la realitat pràctica

Cal destacar els punts següents:

a) Hi ha acords que preveuen ajudes per el funeral del treballador de l'ajuntament, en una quantitat de sis mil euros, que s'han de pagar a qui rebí la liquidació econòmica pendent.<sup>123</sup> Altres acords recullen ajudes per a l'enterrament del cònjuge, parella de fet i fills a càrrec, i ajudes, en cas de mort del funcionari, per als cònjuge, pares o altres hereus.<sup>124</sup> L'extensió als familiars pot ser molt discutible si tenim en compte la jurisprudència contenciosa administrativa i el que disposa l'article 19.dos.3 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023.

b) En algun ajuntament es preveu que, en el cas de la prestació per naixement o cura de menors, els treballadors han de percebre les retribucions fixes que tenen assignades en la data de l'inici del permís i fins que acabi. El personal que no tingui dret a la prestació de la Seguretat Social ha de cobrar el total a càrrec del

122. En el mateix sentit, SJCA núm. 1 de Tarragona, de 26 de juny de 2022 (proc. 117/2022).

123. Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de Barcelona de 20 d'abril de 2023).

124. Acord marc per al personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo de 12 de juliol de 2023).

pressupost municipal.<sup>125</sup> En algun cas, es garanteix el 100 % del salari real percebut pel treballador.<sup>126</sup> Alguns convenis garanteixen el 100 % de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a l'inici del permís, però només es refereixen a les «baixes per maternitat».<sup>127</sup> D'altres reconeixen el dret a cobrar el 100 % de les retribucions fixes del mes d'inici de les prestacions per maternitat i per paternitat,<sup>128</sup> o acords que preveuen el dret a cobrar el 100 % de les retribucions en el cas de la prestació per maternitat.<sup>129</sup>

Com a recordatori, cal tenir en compte que, des de l'any 2019, les prestacions per maternitat i paternitat han estat substituïdes per la prestació per naixement i cura de menors.

c) En algun acord es reconeix el dret a percebre la totalitat de les retribucions que es cobraven el mes anterior en els supòsits de risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural,<sup>130</sup> o bé es rep el 100 % de les retribucions fixes del mes d'inici d'aquests supòsits.<sup>131</sup>

d) També es preveuen ajudes per a tractaments odontològics; així doncs, hi ha acords conveni que recullen una ajuda econòmica per pagar, parcialment, el cost de les solucions, pròtesis dentals, ortodòncies i tractaments dentals del personal en actiu i dels jubilats, i dels familiars de tots dos.<sup>132</sup> O acords que abonen una quantitat fixa per a dentadures completes, empastaments, implants, endodòncies, etc., per als funcionaris mateixos, així com cònjuges o parelles de fet i fills,<sup>133</sup> o bé convenis que preveuen una ajuda semblant per als treballadors i els seus fills.<sup>134</sup>

Acords que preveuen abonar, amb un límit de 424 euros anuals, ortodòncies, extraccions, pròtesis dentals i tractaments odontoestomatològics (excepte emblanquiment dental o tractament estètic).<sup>135</sup> O d'altres que inclouen nombrosos tractaments, incloent-hi els implants i les neteges de boca.<sup>136</sup>

---

125. Acord conveni de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

126. Acord regulador de les condicions laborals per als treballadors públics de l'Ajuntament del Papiol 2023-2026 (BOP de Barcelona de 14 de febrer de 2024).

127. Conveni col·lectiu del Consell Comarcal del Maresme 2023-2026 (BOP de Barcelona de 20 de juliol de 2023).

128. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Comba (BOP de la Corunya de 16 de gener de 2024).

129. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023).

130. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024).

131. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Comba (BOP de la Corunya de 16 de gener de 2024).

132. Acord conveni de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

133. Acord col·lectiu del personal funcionari de l'Ajuntament d'El Burgo de Osma (BOP de Sòria de 18 d'agost de 2017).

134. Conveni col·lectiu del personal laboral de María de Huerva (BOP de Saragossa de 2 de desembre de 2023).

135. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024).

136. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de San Esteban de Gormaz (BOP de Sòria de 15 de desembre de 2023). També recullen ajudes dentals: Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de

e) Alguns ajuntaments assumeixen el pagament d'una assegurança mèdica privada per als treballadors i familiars, o reconeixen una quantitat màxima de 43 euros al mes perquè els treballadors contractin una pòlissa sanitària.<sup>137</sup> O bé s'estableix, amb caràcter general, una ajuda per a les despeses mèdiques,<sup>138</sup> o per a prestacions sanitàries o farmacèutiques del personal o dels seus fills afectats per una malaltia greu.<sup>139</sup> O es reconeix el dret dels treballadors a una assegurança mèdica privada.<sup>140</sup> En algun supòsit s'assumeixen només despeses farmacèutiques.<sup>141</sup>

f) Hi ha ajuntaments que donen ajudes econòmiques per als tractaments de fertilitat no coberts pel sistema de la Seguretat Social.<sup>142</sup> O financen les vacunes per als fills menors d'edat no pagades per la Seguretat Social o els tractaments fisioterapèutics.<sup>143</sup>

g) També hi ha ajuntaments que assumeixen el pagament d'una ajuda econòmica destinada a compensar, en part, les despeses ocasionades pel cònjuge, parella de fet, ascendents i fills amb discapacitat que estiguin a càrrec del personal en actiu o jubilat (l'accés a l'ajuda està vinculat a no superar un límit de rendes determinat).<sup>144</sup> O bé s'estableix una ajuda per discapacitat,<sup>145</sup> o una ajuda mensual per al personal el cònjuge, parella de fet o fills dels quals tinguin una discapacitat igual o superior al 33 %, incapacitat o un grau de dependència.<sup>146</sup>

O bé es recull una ajuda mensual per als fills amb una discapacitat igual o superior al 33 %;<sup>147</sup> o es tracta d'una ajuda mensual destinada als fills i als familiars de primer grau, de consanguinitat o afinitat, que el treballador tingui a càrrec i que visquin amb ell (se n'exclouen els que reben una pensió diferent de la d'orfandat).

---

20 de desembre de 2022), Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023) i Acord marc per al personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo de 12 de juliol de 2023).

137. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024).

138. Acord regulador de les condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament d'Almendralejo (DOE de 17 de setembre de 2018).

139. Acord col·lectiu del personal funcionari de l'Ajuntament d'El Burgo de Osma (BOP de Sòria de 18 d'agost de 2017).

140. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Jun (BOP de Granada de 18 de gener de 2024) i Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023).

141. Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022).

142. Acord conveni de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

143. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es). També, Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022).

144. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

145. Acord regulador de les condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament d'Almendralejo (DOE de 17 de setembre de 2018).

146. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Azuqueca de Henares (BOP de Guadalajara de 30 de gener de 2024).

147. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024).

En algun cas es recull una ajuda mensual per als fills amb diversitat funcional reconeguda, però sempre que no percebin cap altre tipus d'ajuda o gratificació. La quantitat depèn del grau de discapacitat reconegut.<sup>148</sup> O es recull una ajuda mensual per persones a càrrec amb una discapacitat física o psíquica, ajuda que es pot incrementar un 50 % en cas que calgui l'assistència a un centre d'educació especial (a més, l'ajuda és compatible amb qualsevol altra que es pugui cobrar).<sup>149</sup>

h) En algun cas es preveu abonar una ajuda econòmica destinada a compensar, en part, les despeses ocasionades per tractaments psicològics o psiquiàtrics, no farmacològics, dels mateixos treballadors, cònjuge, parella de fet o fills.<sup>150</sup> O es reconeix una ajuda per a consultes de psicologia o fisioteràpia.<sup>151</sup>

i) Hi ha acords que reconeixen quantitats fixes per sufragar bombes externes d'insulina, plantilles, cotilles, etc., destinats tant al personal com al cònjuge o parella de fet o fills.<sup>152</sup> O acords que financen plantilles, calçat, cotilles, collars ortopèdics, etc., dels treballadors;<sup>153</sup> o convenis que abonen les plantilles, faixes o croses (fins a cent euros) dels treballadors o fills.<sup>154</sup> Altres convenis sufraguen cadires de rodes, calçat ortopèdic o pròtesis ortopèdiques, contra factura.<sup>155</sup>

També hi ha acords que financen diversos tipus de pròtesis i fins i tot vehicles d'invàlids per als funcionaris i els familiars que tenen a càrrec.<sup>156</sup>

j) Hi ha acords que preveuen pagar una ajuda màxima de cent euros quan al treballador, durant la jornada laboral, se li trenquin accidentalment les ulleres (bifocals i normals), sempre que no hi concorri dol o negligència inexcusable.<sup>157</sup>

Així mateix, cal esmentar acords conveni que recullen una ajuda econòmica –per al personal en actiu i jubilat i els membres de la unitat familiar corresponent–

---

148. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Jun (BOP de Granada de 18 de gener de 2024).

149. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023). També recullen ajudes per als fills amb discapacitat: Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022), Acord del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alba de Tormes (BOP de Salamanca de 2 de juny de 2023) i Acord marc per al personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo de 12 de juliol de 2023).

150. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

151. Acord del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alba de Tormes (BOP de Salamanca de 2 de juny de 2023).

152. Acord col·lectiu del personal funcionari de l'Ajuntament d'El Burgo de Osma (BOP de Sòria de 18 d'agost de 2017).

153. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024).

154. Conveni col·lectiu del personal laboral de María de Huerva (BOP de Zaragoza de 2 de desembre de 2023).

155. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Almáchar (BOP de Màlaga de 23 de gener de 2024).

156. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023). També inclouen ajudes per a pròtesis: Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022), Acord del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alba de Tormes (BOP de Salamanca de 2 de juny de 2023) i Acord marc per al personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo de 12 de juliol de 2023).

157. Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de Barcelona de 20 d'abril de 2023).

per abonar parcialment aparells òptics (vidres graduats, muntures, ulleres graduades, lents de contacte i intraoculars –excloses les de color–) i operacions oftalmològiques no cobertes pel sistema de la Seguretat Social.<sup>158</sup>

I a més hi ha acords que ofereixen una quantitat fixa per a ulleres, lents de contacte, lupes, microscopis, etc., per al personal, cònjuge o parella de fet, així com fills.<sup>159</sup> O acords que preveuen pagar, amb un límit de 222,71 euros anuals, les ulleres i lents de contacte dels treballadors,<sup>160</sup> o que recullen una quantitat fixa per pagar les ulleres –incloent-hi les progressives– i la renovació de vidres als treballadors (cada dos anys).<sup>161</sup>

També es poden assenyalar convenis que recullen una quantitat màxima per a ajudes per a ulleres o lents de contacte (de diversos tipus) per als treballadors i els fills, sempre que hi convisquin i estiguin a càrrec d'ells.<sup>162</sup>

k) D'altra banda, certs acords conveni preveuen una ajuda parcial per sufragar els aparells auditius, el seu manteniment i reparació tant dels treballadors en actiu i els seus familiars com dels jubilats i els seus familiars.<sup>163</sup>

Altres acords reconeixen quantitats fixes per sufragar audiòfons, destinats tant al personal com al cònjuge o parella de fet i fills.<sup>164</sup> Acords que financen, amb un límit de 662,81 euros anuals, els audiòfons, pròtesis i tractaments,<sup>165</sup> o que recullen la quantitat de 400 euros per a audiòfons destinats als treballadors (renovables cada cinc anys).<sup>166</sup>

---

158. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

159. Acord col·lectiu del personal funcionari de l'Ajuntament d'El Burgo de Osma (BOP de Sòria de 18 d'agost de 2017).

160. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024).

161. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Almáchar (BOP de Màlaga de 23 de gener de 2024). També recullen ajudes per a ulleres o lents de contacte: Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de San Esteban de Gormaz (BOP de Sòria de 15 de desembre de 2023), Acord del personal funcionari de l'Ajuntament de Moixent (BOP de València de 17 de gener de 2023), Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022), Acord del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alba de Tormes (BOP de Salamanca de 2 de juny de 2023) i Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023).

162. Conveni col·lectiu del personal laboral de María de Huerva (BOP de Saragossa de 2 de desembre de 2023). També recullen aquest tipus d'ajudes: Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo de 12 de juliol de 2023).

163. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

164. Acord col·lectiu del personal funcionari de l'Ajuntament d'El Burgo de Osma (BOP de Sòria de 18 d'agost de 2017).

165. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024).

166. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Almáchar (BOP de Màlaga de 23 de gener de 2024).

En alguns supòsits s'abona una quantitat de fins a 400 euros per a audiòfons destinats als treballadors o als fills,<sup>167</sup> o de fins a 500 euros per als treballadors i els familiars al seu càrrec.<sup>168</sup>

---

167. Conveni col·lectiu del personal laboral de María de Huerva (BOP de Saragossa de 2 de desembre de 2023).

168. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023). També recullen ajudes per a audiòfons: Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022), Acord del personal funcionari de l'Ajuntament de Moixent (BOP de València de 17 de gener de 2023) i Acord del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alba de Tormes (BOP de Salamanca de 2 de juny de 2023).

### III. Els beneficis socials que complementen una prestació de la Seguretat Social

En aquest àmbit caldria incloure els beneficis socials abonats per una entitat local que no complementen una prestació del sistema de la Seguretat Social; és a dir, que no es vinculen a una prestació. Aquí els exemples són diversos, com veurem, i a més tampoc no hi ha una normativa específica que els avaluï o reguli i, a diferència d'altres casos ja analitzats, tampoc no hi ha doctrina judicial sobre aquest tema, o és molt escassa. Tot això complica les respostes o solucions que es puguin tenir en compte.

Des de la perspectiva legal, cal referir-se aquí al que preveu l'article 37.1.1) del TREBEP, en què es recullen com a matèria negociable col·lectivament els «criteris generals d'acció social». A més de, en el cas del personal laboral, el que assenyalava l'article 85 i següents del TRET. Per la seva banda, com hem vist, l'article 19.dos.3 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023 considera despeses d'acció social les vinculades a «circumstàncies personals» dels treballadors.

Es tractaria, doncs, d'ajudes econòmiques o complements que atorga una administració pública –de manera unilateral o a través de la negociació col·lectiva–, que, sense estar vinculades a prestacions del sistema de la Seguretat Social, pretenen atorgar un benefici als treballadors. Pagant-los es persegueixen objectius tan diversos com, entre d'altres, la compensació de certes despeses, aportar uns ingressos extra davant de determinades necessitats, urgents o no, que no es poden cobrir amb la retribució corresponent, cobrir situacions de necessitat no previstes pel sistema de la Seguretat Social o protegir els treballador davant d'un increment de despeses.

1. La regulació convencional d'aquest tipus de beneficis en les entitats locals

Començant pels exemples de beneficis socials que es poden incloure en aquest apartat, amb contingut i finalitats força diversos, s'inclouen els següents:

a) Les ajudes de «fons social» previst en els convenis col·lectius del personal laboral i en els acords de condicions laborals del personal funcionari. El contingut d'aquest benefici se sol definir en un sentit genèric, tot i que en alguns acords i

convenis es detalla amb claredat en quines situacions es pot concedir una ajuda. El més encertat és precisament concretar clarament a què es dedicarà el fons social, així com el procediment que se seguirà per concedir les ajudes.

A tall d'exemple, en l'Acord regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alella 2019-2021, es fixa que el fons social té la finalitat d'atendre les necessitats de caràcter social de tot el personal, segons determinin les bases per a cada tipologia d'ajuda, i ha de ser gestionat juntament entre l'ajuntament i els representats del personal. En el mateix sentit es manifesta el conveni col·lectiu del personal laboral.<sup>169</sup>

D'altra banda, en alguns supòsits s'exigeix una antiguitat determinada al personal temporal per poder accedir a les ajudes del fons social –un<sup>170</sup> o tres anys.<sup>171</sup>

També cal destacar que, en alguns casos, s'especifica expressament a què cal dedicar les ajudes del fons social, que estan vinculades, en qualsevol cas, a atendre situacions de primera necessitat que es presentin de manera excepcional i siguin imprevisibles. Així mateix, aquestes ajudes s'articulen com a préstecs: fins a 500 euros no cal justificar-ne els motius (tot i que se'n pot demanar la justificació), i a partir d'aquesta quantitat i fins a 3.000 euros, les causes s'han de justificar documentalment i s'ha de tractar d'alguna de les previstes de manera expressa (reparacions a l'habitatge, despeses derivats de la formació de parella estable, despeses d'hipoteca de la primera residència, despeses de farmàcia del treballador o dels seus familiars de primer grau, deutes amb Hisenda, despeses d'estudis universitaris del treballador o dels seus familiars de primer grau, etc.). També es preveu que s'ha de cotitzar a la Seguretat Social pel préstec, i que s'ha de tornar en el termini màxim d'un any.<sup>172</sup> Amb relació a aquest cas, cal tenir en compte que els préstecs tenen la consideració de retribució en espècie.

En algun supòsit no es concreta a quines finalitats es dedicarà el fons social, i es limita a diferenciar entre acció social general i acció social compensatòria;<sup>173</sup> o bé únicament se'n fixa la quantitat.<sup>174</sup> Alguns convenis col·lectius deixen en mans d'una comissió establir els criteris per reconèixer les ajudes del fons social.<sup>175</sup>

---

169. BOP de Barcelona d'11 de març de 2020. També: Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de Barcelona de 20 d'abril de 2023).

170. Conveni col·lectiu del personal laboral de María de Huerva (BOP de Saragossa de 2 de desembre de 2023).

171. Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de Barcelona de 20 d'abril de 2023).

172. Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de Barcelona de 20 d'abril de 2023).

173. Acord regulador de les condicions laborals per als treballadors públics de l'Ajuntament del Papiol 2023-2026 (BOP de Barcelona de 14 de febrer de 2024).

174. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Azuqueca de Henares (BOP de Guadalajara de 30 de gener de 2024).

175. Conveni col·lectiu del personal laboral de María de Huerva (BOP de Saragossa de 2 de desembre de 2023) i Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de La Roda (BOP d'Albacete de 29 de novembre de 2023). També recullen un fons social: Acord regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament de Llanera (BO d'Astúries de 19 de novembre de 2022),



És habitual que la gestió del fons social es faci juntament entre l'entitat local i la representació del personal, tot i que, en alguns casos, se n'atribueix la gestió exclusivament a la representació de la plantilla.

b) Les ajudes per estudis destinades al treballador mateix: en aquest punt, hi ha acords que recullen el pagament d'una ajuda econòmica anual als treballadors que facin estudis reglats en centres oficials que contribueixin directament a la seva formació per al lloc de treball. L'import de l'ajuda depèn del tipus d'estudis (des de 106,64 fins a 386,57 euros, màxim). I la sol·licitud de l'ajuda ha d'anar acompanyada de la matrícula del curs i de les notes obtingudes (per cobrar l'import màxim previst per a cada tipus d'estudis s'han d'aprovar totes les assignatures i, si no, s'hi aplica el principi de proporcionalitat).<sup>176</sup>

També hi ha supòsits en què l'ajuda està destinada a compensar, en part, les despeses derivades d'estudis reglats o oficials, sense que s'exigeixi que estiguin vinculades al lloc de treball.<sup>177</sup> O bé s'abona el 50 % de la matrícula dels estudis en centres oficials.<sup>178</sup>

En canvi, en altres supòsits, només es cobreixen, parcialment, les despeses per estudis vinculats al lloc de treball i que hi tenen una repercussió.

c) Les ajudes per estudis destinades als familiars del treballador: aquí, a tall d'exemple, cal esmentar el cas d'ajuntaments que estableixen el pagament d'una ajuda econòmica anual de 100 euros per cada fill d'entre 18 mesos i 16 anys.<sup>179</sup>

També hi ha ajuntaments que abonen ajudes d'educació infantil fins als tres anys del fill (o sis anys si té discapacitat): l'ajuda inclou les despeses d'escolaritat i d'alimentació al centre; i també recullen una ajuda d'estudis per als fills menors de vint-i-vuit anys que facin estudis reglats (per tant, l'ajuda cobreix des del naixement fins als vint-i-vuit anys del fill, i s'hi suma, a més, una ajuda de menjar entre els tres i els setze anys).<sup>180</sup>

En alguns casos es recull una ajuda a l'estudi, sense especificar-ne l'abast subjectiu.<sup>181</sup> O bé s'estableix una quantitat fixa màxima per a les ajudes d'estudis dels fills que va variant en funció del tipus d'estudis i que cobreix des dels centres

---

Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022) i Acord marc per al personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo de 12 de juliol de 2023).

176. Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de Barcelona de 20 d'abril de 2023).

177. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

178. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de San Esteban de Gormaz (BOP de Sòria de 15 de desembre de 2023).

179. Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de Barcelona de 20 d'abril de 2023).

180. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

181. Acord regulador de les condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament d'Almendrales (DOE de 17 de setembre de 2018).

d'educació infantil fins a la universitat (menor de vint-i-cinc anys), i també és possible sol·licitar una ajuda per despeses de residència.<sup>182</sup>

d) Ajudes per estudis dirigits als treballats i als fills.<sup>183</sup> I també, en algun ajuntament, es recullen ajudes per estudis per als treballadors, els seus fills i persones dependents amb relació de custòdia, tutela o adopció (des de l'escola bressol fins als estudis universitaris), i es tracta d'una quantitat anual que depèn del nivell d'estudis.<sup>184</sup>

e) Ajuda a la promoció interna del personal: consisteix en una ajuda econòmica destinada a compensar, en part, les despeses derivades de la preparació de processos de promoció interna del personal.<sup>185</sup>

f) Avançaments, que es vinculen a un mínim d'antiguitat a l'ajuntament; a més, es fixen l'abast màxim d'aquest avançament i els terminis de devolució.<sup>186</sup> També hi ha supòsits en què es recullen avançaments mensuals de nòmina i avançaments reintegrables de fins a 6.000 euros (vinculat aquest darrer a despeses de caràcter divers, com malalties, morts, estudis, compra d'habitatge, batejos...).<sup>187</sup> O s'assenyala que es poden obtenir fins a dues mensualitats d'avançament, la devolució de les quals s'ha de fer de manera prorratejada en un termini màxim de dotze mesos des de la concessió,<sup>188</sup> o es fixa el dret a un avançament de, com a màxim, 3.000 euros, reintegrables en un període de fins a 24 mesos.<sup>189</sup>

g) Préstecs: que, com hem assenyalat anteriorment, tenen la naturalesa de retribució en espècie.

---

182. Acord col·lectiu del personal funcionari de l'Ajuntament d'El Burgo de Osma (BOP de Sòria de 18 d'agost de 2017) i Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de San Esteban de Gormaz (BOP de Sòria de 15 de desembre de 2023). També recull ajudes per als estudis dels fills: Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022).

183. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024), Conveni col·lectiu de l'Ajuntament d'Alar del Rey (BOP de Palència de 13 de setembre de 2023), Conveni col·lectiu del personal laboral de Maria de Huerva (BOP de Saragossa de 2 de desembre de 2023) i Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Almáchar (BOP de Màlaga de 23 de gener de 2024).

184. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de 30 de novembre de 2023). També recullen ajudes per a treballadors i fills: Acord del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alba de Tormes (BOP de Salamanca de 2 de juny de 2023) i Acord marc per al personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo de 12 de juliol de 2023).

185. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

186. Acord i Conveni col·lectiu del personal de l'Ajuntament d'Allella (BOP de Barcelona d'11 de març de 2020).

187. Acord regulador de les condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament d'Almendralejo (DOE de 17 de setembre de 2018).

188. Acord regulador de les condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament del Papiol 2023-2026 (BOP de Barcelona de 14 de febrer de 2024).

189. Acord col·lectiu del personal funcionari de l'Ajuntament d'El Burgo de Osma (BOP de Sòria de 18 d'agost de 2017). També Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024), Conveni col·lectiu del Consell Comarcal del Maresme 2023-2026 (BOP de Barcelona de 20 de juliol de 2023), Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Azuqueca de Henares (BOP de Guadalajara de 30 de gener de 2024), Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Almáchar (BOP de Màlaga de 23 de gener de 2024) i Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Santa Comba (BOP de la Corunya de 16 de gener de 2024).

En aquest àmbit, com hem vist, algun fons social s'estructura a través de la fórmula de préstecs vinculats a causes urgents i expressament determinades.<sup>190</sup>

En canvi, en altres supòsits, es recullen préstecs reintegrables destinats a finalitats molt diverses (lloguer, adquisició d'habitatge, despeses de divorci o separació, enterraments, contreure matrimoni...);<sup>191</sup> o simplement es preveu que l'ajuntament ha de negociar amb les entitats financeres préstecs per als seus treballadors amb interès preferent.<sup>192</sup> I també hi ha casos en què es recull un préstec per a l'adquisició d'habitatge,<sup>193</sup> o supòsits en què la sol·licitud del préstec sense interessos es vincula a necessitats com, per exemple, temes de salut, requeriments judicials o compra o reparació imprescindible del primer habitatge habitual.<sup>194</sup>

*h) Ajudes econòmiques per a productes alimentaris elaborats, tractats o preparats específicament per respondre a les necessitats nutricionals particulars (cel·liaquia, diabetis, intolerància a la lactosa, etc.), així com consumibles per controlar la diabetis.<sup>195</sup>*

*ï) Premis per permanència, constància o antiguitat.<sup>196</sup>*

*j) Ajudes per despeses derivades de l'adopció o acolliment d'un menor,<sup>197</sup> destinades a sufragar-les en part.*

*k) Ajudes per fer activitats d'oci, cultura i esport.<sup>198</sup> També, en algun ajuntament, hi ha un complement d'acció cultural de 388,76 euros anuals.<sup>199</sup>*

Hi ha algun cas en què es recull un abonament per a la piscina municipal, del qual poden gaudir els treballadors, cònjuge i fills.<sup>200</sup> O bé s'estableix el dret a l'ac-

---

190. Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de Barcelona de 20 d'abril de 2023).

191. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

192. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Azuqueca de Henares (BOP de Guadalajara de 30 de gener de 2024).

193. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Jun (BOP de Granada de 18 de gener de 2024).

194. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023). També recull préstecs: Acord de condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament de Llanera (BO d'Astúries de 19 de novembre de 2022).

195. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

196. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es), Conveni col·lectiu de l'Ajuntament d'Alar del Rey (BOP de Palència de 13 de setembre de 2023) o Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Jun (BOP de Granada de 18 de gener de 2024).

197. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es).

198. Acord regulador de les condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament d'Almendralejo (DOE de 17 de setembre de 2018).

199. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024).

200. Acord col·lectiu del personal funcionari de l'Ajuntament d'El Burgo de Osma (BOP de Sòria de 18 d'agost de 2017).

cés gratuït a les instal·lacions esportives municipals al treballador, cònjuge o parella de fet i fills o menors acollits, tutelats o guardats.<sup>201</sup>

l, en algun ajuntament, es finança al 50 % l'accés dels treballadors als serveis socials i la participació en totes les activitats que programa directament sota el concepte d'acció social.<sup>202</sup>

Tots aquests supòsits es poden qualificar de retribució en espècie, i no constitueixen una mesura d'acció social.

l) Ajudes per nupcialitat i per formalització d'una parella de fet,<sup>203</sup> o només per nupcialitat.<sup>204</sup>

m) Alguns ajuntaments recullen una ajuda per natalitat per naixement o adopció d'un fill,<sup>205</sup> o per naixement de fill.<sup>206</sup>

n) Finalment, cal esmentar les ajudes per família nombrosa, la quantitat de les quals –de periodicitat anual– depèn de la categoria reconeguda oficialment.<sup>207</sup>

## **2. Són admissibles aquests beneficis en el cas de les entitats locals (fons social, ajudes per estudis, nupcialitat, etc.)?**

En aquesta matèria, com ja he avançat, hi ha poques sentències, cosa que fa que la situació sigui més complexa.

En primer lloc, segons els tribunals, no són admissibles els premis per permanència, constància o antiguitat negociats col·lectivament en una entitat local, ja que ja han estat declarats nuls, entre d'altres, per les sentències del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia/Sevilla, Sala Contenciosa Administrativa, de 4 de febrer de 2005, Andalusia/Màlaga, Sala Contenciosa Administrativa, de 21 d'octubre de 2003 i de Cantàbria, Sala Contenciosa Administrativa, de 6 de juny de 2003. En qualsevol cas, si s'abonen als treballadors, és obligatori no només incloure'ls en

---

201. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Azuqueca de Henares (BOP de Guadalajara de 30 de gener de 2024).

202. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023).

203. Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024), Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Azuqueca de Henares (BOP de Guadalajara de 30 de gener de 2024) i Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Jun (BOP de Granada de 18 de gener de 2024).

204. Acord marc per al personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo de 12 de juliol de 2023).

205. Acord conveni sobre condicions laborals comunes al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es), Acord marc per al personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo de 12 de juliol de 2023), Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Azuqueca de Henares (BOP de Guadalajara de 30 de gener de 2024) i Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Jun (BOP de Granada de 18 de gener de 2024).

206. Acord regulador de les condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament d'Almendralejo (DOE de 17 de setembre de 2018). També: Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022), Acord del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alba de Tormes (BOP de Salamanca de 2 de juny de 2023) i Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024).

207. Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Jun (BOP de Granada de 18 de gener de 2024).

la base de cotització corresponent, sinó fer-ho de manera prorratejada al llarg de l'últim any (Sentència del Tribunal Superior de Castella i Lleó/Burgos, Sala Contenciosa Administrativa, de 25 de gener de 2013 (rec. 290/2012).

En la primera de les sentències esmentades es va considerar nul aquest tipus de clàusules convencionals, en qualificar aquest tipus de premis una retribució no prevista legalment; així mateix, en la Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia/Màlaga es manifesta que:

«[...] pel que fa al premi a la constància a la qual es refereix l'article 18 de l'Acord, també ha de ser anul·lat, perquè no forma part en cap cas de les retribucions establertes per als funcionaris en la Llei 30/1984. Com diu l'advocat de l'Estat, l'antiguitat en la funció ha de ser retribuïda amb els triennis corresponents [...]».

En segon lloc, els tribunals consideren vàlids els avançaments sense interès regulats en la negociació col·lectiva, ja que no s'integren en el concepte de *retribució*, ja que no es remunera la feina feta, sinó que constitueixen una ajuda inclosa dins de la política social de l'ajuntament. A això s'afegeix que en la clàusula convencional en qüestió es reconeixia simplement un dret exercitable quan existia i fins al límit del crèdit pressupostari habilitat per a això.

En tercer lloc, també ha suscitat un cert debat la validesa de preveure en la negociació col·lectiva la concessió de préstecs per adquirir o rehabilitar habitatges. En aquest sentit, les sentències del Tribunal Superior de Justícia, Sala Contenciosa Administrativa, de Cantàbria d'11 d'octubre de 2001 i 27 de febrer de 2002, els consideren vàlids, ja que no constitueixen una fórmula de remuneració encoberta, ja que no es retribueix la feina feta, sinó que es tracta d'una ajuda integrada en la política social de l'ajuntament.

En quart lloc, la pregunta és si és possible abonar les despeses de llar d'infants, menjador i material escolar previstos en l'acord de condicions laborals del personal funcionari a càrrec del fons social d'un ajuntament. Aquesta possibilitat és admesa, amb límits, en la Sentència del Jutjat Contenciós Administratiu núm. 1 de Toledo, de 28 de desembre de 2018 (rec. 169/2018), en considerar que, com que es tracta d'una «ajuda social», no és admissible que es pagui el total de les despeses, ja que això «fins i tot es pot considerar una remuneració encoberta de legalitat dubtosa», però sí que s'admet pagar-ne una part. En altres paraules, no s'admet que el fons social de l'ajuntament aboni les despeses reals abonades pel treballador, però sí una part.

En cinquè lloc, cal assenyalar que algunes sentències han considerat l'ajuda per estudis dels fills dels treballadors una «retribució dinerària», que s'ha d'incloure en la base de cotització a la Seguretat Social corresponent (sentències del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó/Burgos, Sala Contenciosa Adminis-

trativa, de 25 de gener de 2013, rec. 290/2012, i de Madrid, Sala Contenciosa Administrativa, de 25 de novembre de 2011, rec. 102/2009).

Finalment, cal indicar que alguna sentència no considera vàlid pagar ajudes per matrimoni, natalitat ajudes escolars. Així doncs, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia/Màlaga, de 22 de juliol de 2008 (rec. 1180/2000), manifesta que:

«[...] «l'art. 31 estableix una sèrie de prestacions per als funcionaris per raó de matrimoni, natalitat, malaltia, fill o cònjuge discapacitat, ajuda escolar, incentivació en la formació, compra de pròtesis sanitàries, obtenció d'un nou carnet i programes de rehabilitació per a familiars drogodependents, la qual cosa, per a l'Administració actora, constitueix, en definitiva, una millora de l'acció protectora de la Seguretat Social, cosa que no és possible perquè contravé el Reial decret 480/93, que va deixar en vigor la Llei 11/60, que prohibeix a les corporacions locals concedir aportacions, subvencions o ajudes per a finalitats de previsió dels seus funcionaris, la qual cosa n'exclou, igualment, les millores. Aquesta al·legació ha de ser acollida. La Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó (la seu de Valladolid), de 23 d'octubre de 2007, considera infringides la Disposició final segona de la Llei 7/1985, reguladora de les bases de règim local, d'acord amb la qual "els funcionaris públics de l'Administració local han de tenir la mateixa protecció social, en extensió i intensitat, que la que es dispensi als funcionaris públics de l'Administració de l'Estat i ha d'estar integrada en el Sistema de la Seguretat Social". I en el mateix ordre de coses, esmenta també la Disposició addicional del Reial decret legislatiu 781/1986, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions vigents en matèria de règim local, per la qual es redacta la Llei 11/1960, de 12 de maig, sobre la creació de la Mutualitat Nacional de Previsió de l'Administració Local, i la Disposició addicional quarta de la qual (que, segons la Disposició derogatòria del Reial decret 480/1993, pel qual s'integra en el Règim general de la Seguretat Social el Règim especial de la Seguretat Social dels funcionaris de l'Administració local, està en vigor) té l'estil següent: "Les corporacions locals no poden d'ara endavant concedir aportacions, subvencions o ajudes de qualsevol gènere per a finalitats de previsió dels seus funcionaris". La mera lectura de l'article qüestionat revela que es contravenen aquests preceptes de l'ordenament jurídic [...]».

Finalment, si contrastem aquest tipus de beneficis amb el que preveu l'article 19.dos.3 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, sorgeixen interrogants clars, ja que, per exemple, sembla molt difícil defensar que les despeses per estudis dels fills constitueixen una necessitat vinculada a una «circumstància personal» del treballador, tant per al cas del personal funcionari com del personal laboral. I si es té en compte, per al personal funcionari, la jurisprudència contenciosa administrativa, molt difícilment es poden considerar una «circumstància imprevista» o un «infortuni» el matrimoni o la constitució d'una parella de fet, el naixement o adopció d'un fill o haver d'estudiar. Es tracta, doncs, d'una qüestió poc clara.

### 3. Cotitzen a la Seguretat Social aquests beneficis socials?

En aquesta qüestió, només volem recordar el que ja s'ha comentat amb anterioritat; és a dir, en aquests moments, d'acord amb el que preveuen els articles 147.2 del TRLGSS i 23.2 del Reial decret 2064/1995, només estan exclosos d'incorporar-se a la base de cotització els complements per incapacitat temporal i les ajudes per estudis destinades als treballadors i vinculades a una activitat professional (la normativa parla de «despeses d'estudis dirigides a l'actualització, capacitat o reciclatge del personal que tenen al seu servei, quan aquests estudis se li exigeixin per desenvolupar les seves activitats o les característiques dels llocs de treball»). Qualsevol altre benefici que aboni l'entitat local cotitza a la Seguretat Social.

Concretament, amb relació als préstecs concedits als treballadors amb tipus d'interès inferiors al legal dels diners, l'article 23.1.B) e) d'aquest Reial decret estableix que, a l'efecte d'incloure'ls en la base de cotització corresponent, cal valorar-los per la diferència entre l'interès pagat i l'interès legal vigent en l'exercici econòmic respectiu.

Respecte a l'obligació de cotització de les ajudes per estudis per als fills dels funcionaris, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó/Burgos, Sala Contenciosa Administrativa, de 25 de gener de 2013 (rec. 290/2012), ratifica que s'inclouin en la base de cotització, ja que constitueixen una retribució dinerària.

D'altra banda, també cal incloure en la base de cotització les ajudes per ulleres, lents de contacte i pròtesis dentals, d'acord amb el que preveu la normativa esmentada, posició ratificada pels tribunals en diverses sentències (entre d'altres, sentències del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó/Burgos, d'1 de febrer de 2013, rec. 249/2012, i de 25 de gener de 2013, rec. 290/2012).

I, finalment, en el cas del premi per permanència (per anys de serveis, sigui quina sigui la denominació utilitzada), és obligatori prorratejar la cotització en els darrers dotze mesos, d'acord amb el que preveu l'article 16.2.b) del Reial decret 2064/1995. Així ho ratifiquen, entre d'altres, les sentències dels Tribunals Superiors de Justícia de Madrid, Sala Contenciosa Administrativa, d'1 d'octubre de 2010 (rec. 3759/2008), i de Castella i Lleó/Burgos, de 25 de gener de 2013 (rec. 290/2012).

## IV. Conclusions

1a) Malgrat la transcendència pràctica que tenen els beneficis socials (també anomenats en els convenis o acords com *millores socials*, *atencions socials*, *acció social*, etc.) en el marc de les entitats locals i de les administracions públiques en general, excepte en alguns casos (contractes d'assegurances, plans de pensions i complement d'incapacitat temporal), no hi ha cap regulació específica sobre com i quan es poden reconèixer, la qual cosa genera una certa inseguretats jurídica.

Seria molt recomanable una intervenció del legislador en qüestió, amb l'objectiu de concretar la funció que poden tenir els beneficis socials. Tot i que em temo que això no passarà, com a mínim a mitjà termini.

2a) Els beneficis socials són molt presents tant en els convenis col·lectius del personal laboral com en els acords de condicions laborals del personal funcionari, i en aquesta regulació se segueix una inèrcia o tradició clares que, en alguns temes, no coincideix amb el panorama actual, tant en l'àmbit legal com jurisprudencial.

N'és un exemple que en aquesta pràctica negociadora sembla que s'obvia el que disposa l'article 19.dos.3 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, prorrogats per al 2024, en què les despeses d'«acció social» es limiten a les destinades a cobrir necessitats vinculades a les «circumstàncies personals» dels treballadors. Com hem vist en alguns apartats d'aquest llibre, la negociació col·lectiva va més enllà.

3a) Davant la poca normativa aplicable, els tribunals han hagut d'intervenir-hi per determinar si alguns beneficis socials són legals o no. Tanmateix, aquesta intervenció s'ha centrat principalment en algun tema –el premi per jubilació–, però en altres matèries aquesta presència és escassa o, fins i tot, els pronunciaments són contradictoris entre ells.

Cal afegir-hi que, tal com es demostra en el marc del premi per jubilació, la jurisdicció contenciosa administrativa és molt més restrictiva que la jurisdicció social a l'hora d'admetre la validesa dels beneficis socials. Per a la jurisdicció con-



tenciosa administrativa, en molts casos, els beneficis socials constitueixen una retribució no prevista per la llei per als funcionaris públics i, en conseqüència, són il·legals. En canvi, la jurisdicció social parteix d'una visió més àmplia i es decanta per considerar aquests beneficis millores voluntàries de la Seguretat Social, no retribucions. Per tant, és molt més favorable a la seva existència.

4a) Quant a la negociació col·lectiva d'aquests beneficis, seria recomanable que les clàusules dels convenis i acords en què es recullen es redactessin de la manera més clara i concreta possible, a l'efecte d'evitar futures responsabilitats i reclamacions judicials a les entitats locals. També és recomanable actualitzar els termes legals utilitzats en aquestes clàusules, ja que, en alguns casos, es continua fent referència a prestacions que ja no existeixen.

5a) Com hem vist en aquest treball, actualment no hi ha dubte que les entitats locals poden recollir vàlidament, via negociació col·lectiva i respectant els límits establerts en la Llei de pressupostos generals de l'Estat corresponent, beneficis socials consistents en complements de la prestació per incapacitat temporal (seguint el que preveu la Disposició addicional cinquanta-quatrena de la Llei 6/2018), aportacions a plans d'ocupació (TREBEP i Reial decret legislatiu 1/2002) i contractes d'assegurances (TREBEP i Llei de pressupostos generals de l'Estat). I això tant per al personal funcionari com per al personal laboral.

6a) En el cas del premi per jubilació, actualment, la jurisprudència de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem considera que no és legal en el cas del personal funcionari, independentment que es reculli en un acord de condicions laborals o en un pla d'ordenació dels recursos humans. Es tracta, d'altra banda, d'una posició jurisprudencial clarament consolidada.

Òbviament, tampoc no és legal «disfressar» aquest premi per jubilació mitjançant el reconeixement de dies de vacances addicionals als funcionaris que es jubilen, o bé atorgant una reducció de la jornada diària retribuïda abans de la jubilació. Es persegueix la mateixa finalitat –econòmica–, i aquestes mesures tampoc no tenen una empara legal, per la qual cosa contradiuen la jurisprudència del Tribunal Suprem.

El que sí que seria possible és fer aportacions a un pla de pensions, tot i que amb el límit pressupostari corresponent.

En canvi, la jurisdicció social no té problemes amb la figura del premi per jubilació, ja que considera que no es tracta d'una remuneració, sinó d'una millora voluntària d'una prestació de la Seguretat Social, d'acord amb el que preveuen els articles 43 i 238 i següents del TRLGSS. Tot i que també cal tenir en compte el que preveu l'article 19.dos.3 de la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, prorrogats per al 2024.

7a) Amb relació a altres beneficis socials (ajudes per ulleres, despeses dentals, assegurances mèdiques privades, ajudes per a fills amb discapacitat, etc.), no hi ha una regulació específica i les sentències són escasses; a més, solen mantenir posicions contradictòries.

En aquests casos, el paràmetre que es pot seguir és, novament, el que disposa l'esmentat article 19.dos.3, cosa que posaria en dubte, per exemple, el fet que es puguin reconèixer beneficis socials dirigits als familiars d'un treballador o al personal jubilat. I, en el cas del personal funcionari, la jurisprudència contenciosa administrativa limita molt el camp d'actuació, si es té en compte que restringeix les mesures d'acció social exclusivament a les destinades a fer front a un «infortuni» o una «circumstància imprevista».

8a) En la negociació col·lectiva de les entitats locals es recullen també beneficis socials que no complementen una prestació de la Seguretat Social, com, per exemple, les ajudes per estudis de fills i/o treballadors, préstecs, ajudes per nupcialitat o natalitat, etc. En aquests casos, novament, els paràmetres de referència són l'article 19.dos.3 i la jurisprudència contenciosa administrativa. I molt difícilment superen aquesta comparació.

9a) Finalment, cal recordar que tots els beneficis socials que s'abonen actualment cotitzen a la Seguretat Social quan són abonades, tant per part de l'Administració com del treballador, amb dues excepcions (article 147.2 del TRLGSS): el complement per incapacitat temporal i l'ajuda per estudis del treballador vinculats directament al lloc de treball que desenvolupa. Si no es cotitzen, no només s'incompleix el que preveu el TRLGSS, sinó que també s'incorre en responsabilitat per infracotització respecte de futures prestacions dels treballadors (article 167.2 del TRLGSS).

# Bibliografía

CASTILLO BLANCO, F., «Los incentivos por jubilación anticipada a funcionarios públicos», ACAL (acalsl.com), setembre de 2023.

PÉREZ ALONSO, M. A., *Los complementos de incapacidad temporal en el sector público*, Ed. Bomarzo, 2014.

PÉREZ ALONSO, M. A., *La incapacidad temporal de los empleados públicos en la Administración local*, CEMCI, Granada, 2015.

# Jurisprudència i doctrina judicial per matèries

## A) Premi per jubilació

### Jurisdicció contenciosa administrativa

- STS de 20 de març de 2018 (rec. 2747/2015)
- STS de 14 de març de 2019 (rec. 2717/2016)
- STS de 29 de setembre de 2021 (rec. 698/2020)
- STS de 16 de març de 2022 (rec. 4444/2020)
- STS de 5 d'abril de 2022 (rec. 850/2021)
- STS de 7 de juny de 2022 (rec. 2258/2021)
- STS de 20 de juliol de 2022 (rec. 7446/2020)
- STS de 15 de novembre de 2022 (rec. 2954/2021)
- STS de 16 de novembre de 2022 (rec. 758/2021)
- STS de 30 de novembre de 2022 (rec. 2417/2021)
- STS de 14 de desembre de 2022 (rec. 4539/2021)
- STS de 20 de desembre de 2022 (rec. 1686/2021)
- STS de 22 de desembre de 2022 (rec. 2595/2021)
- SSTS de 10 de gener de 2023 (rec. 7900/2020 i 3660/2021)
- STS d'11 de gener de 2023 (rec. 3660/2021)
- STS de 13 de gener de 2023 (rec. 1220/2021)
- STS de 16 de gener de 2023 (rec. 8144/2020)
- STS de 25 de gener de 2023 (rec. 2665/2021)
- STS de 26 de gener de 2023 (rec. 7739/2020)
- STS de 8 de febrer de 2023 (rec. 2777/2021)
- STS de 15 de febrer de 2023 (rec. 763/2021)
- SSTS de 23 de febrer de 2023 (rec. 2193/2021 i 8170/2021)
- STS de 28 de febrer de 2023 (rec. 3554/2021)
- STS de 2 de març de 2023 (rec. 8135/2021)
- STS de 9 de març de 2023 (rec. 7063/2021)

- STS de 14 de març de 2023 (rec. 6294/2021)
- SSTS de 21 i 22 de març de 2023 (rec. 4298/2021 i 8420/2021)
- STS de 21 de març de 2023 (rec. 8149/2021)
- STS de 28 de març de 2023 (rec. 7490/2021)
- STS de 30 de març de 2023 (rec. 5496/2021)
- SSTS d'11 i 13 d'abril de 2023 (rec. 8273/2021 i 6564/2021)
- STS de 12 d'abril de 2023 (rec. 6482/2021)
- SSTS de 13 d'abril de 2023 (rec. 7463/2021 i 6981/2021)
- STS de 26 d'abril de 2023 (rec. 219/2022)
- STS de 6 de juny de 2023 (rec. 7115/2021)
- STS de 8 de juny de 2023 (rec. 2656)
- STS de 17 de juliol de 2023 (rec. 5476/2021)
- STS de 12 de setembre de 2023 (rec. 7424/2021)
- SSTS de 13 de setembre de 2023 (rec. 6280/2021 i 6734/2021)
- STS de 18 de setembre de 2023 (rec. 6620/2021)
- STS de 19 de setembre de 2023 (rec. 8416/2021)
- SSTS de 20 de setembre de 2023 (rec. 7838/2021 i 193/2022)
- STS de 21 de setembre de 2023 (rec. 8374/2021)
- SSTS de 27 de setembre de 2023 (rec. 8138/2021, 297/2022 i 2589/2022)
- SSTS de 16 d'octubre de 2023 (rec. 795/2022, 1405/2022, 2216/2022, 2432/2022, 3470/2022, 4633/2022 i 2291/2022)
- STS de 24 d'octubre de 2023 (rec. 8342/2021)
- SSTS de 22 de novembre de 2023 (rec. 1313/2022, 317/2022, 2369/2022, 1694/2022 i 829/2023)
- SSTS de 18 de gener de 2024 (rec. 1573/2022 i 2381/2022)

### **Jurisdicció social**

- STS de 18 d'octubre de 2016 (rec. 277/2015)
- STS de 23 d'octubre de 2019 (rec. 2113/2017)
- STS de 15 de novembre de 2023 (rec. 4105/2020)
- STSJ d'Aragó de 25 de maig de 2016 (rec. 314/2016)
- STSJ de les Illes Canàries de 30 de juny de 2016 (rec. 287/2016)
- STSJ de Catalunya de 24 de juliol de 2019 (rec. 1998/2019)
- STSJ de les Illes Canàries de 23 de juny de 2021 (rec. 325/2021)

### **B) Complement de pensió d'orfandat**

- STSJ de la Comunitat Valenciana, Sala Contenciosa Administrativa, de 5 de novembre de 2011

## **C) Ajuda per a familiars amb discapacitat**

### **Jurisdicció contenciosa administrativa**

- STS de 15 de gener de 2008
- STSJ de Cantàbria d'11 d'octubre de 2001
- STSJ de Cantàbria de 27 de febrer de 2002
- STSJ de Cantàbria de 8 d'abril de 2002
- STSJ de Cantàbria de 29 de juliol de 2002
- STSJ d'Astúries de 27 d'abril de 2004
- STSJ de Cantàbria de 21 de juliol de 2009
- STSJ de la Comunitat Valenciana de 5 de novembre de 2011

## **D) Premis de permanència o constància**

### **Jurisdicció contenciosa administrativa**

- STSJ de Cantàbria de 6 de juny de 2003
- STSJ d'Andalusia/Màlaga de 21 d'octubre de 2003
- STSJ d'Andalusia/Sevilla de 4 de febrer de 2005
- STSJ de Madrid d'1 d'octubre de 2010 (rec. 3759/2008)
- STSJ de Castella i Lleó/Burgos de 25 de gener de 2013 (rec. 290/2012)

## **E) Préstecs per a l'adquisició o rehabilitació d'habitatge**

### **Jurisdicció contenciosa administrativa**

- STSJ de Cantàbria d'11 d'octubre de 2001
- STSJ de Cantàbria de 27 de febrer de 2002

## **F) Ajuda per a familiars amb discapacitat**

### **Jurisdicció contenciosa administrativa**

- STS de 15 de gener de 2008
- STSJ de Cantàbria d'11 d'octubre de 2001
- STSJ de Cantàbria de 27 de febrer de 2002
- STSJ de Cantàbria de 8 d'abril de 2002

- STSJ de Cantàbria de 29 de juliol de 2002
- STSJ d'Astúries de 27 d'abril de 2004
- STSJ de Cantàbria de 21 de juliol de 2009
- STSJ de la Comunitat Valenciana de 5 de novembre de 2011

## **G) Préstecs per a l'adquisició o rehabilitació d'habitatge**

### **Jurisdicció contenciosa administrativa**

- STSJ de Cantàbria d'11 d'octubre de 2001
- STSJ de Cantàbria de 27 de febrer de 2002

## **H) Despeses de dentista, oculars o auditives**

### **Jurisdicció contenciosa administrativa**

- STS de 28 de juliol de 2006
- STSJ de Cantàbria de 10 de juliol de 2003
- STSJ de Catalunya d'1 de setembre de 2005
- STSJ de Cantàbria de 21 de juliol de 2009
- STSJ de la Comunitat Valenciana de 5 de novembre de 2011
- STSJ de Castella i Lleó/Burgos de 25 de gener de 2013 (rec. 290/2012)
- STSJ de Castella i Lleó/Burgos d'1 de febrer de 2013 (rec. 249/2012)
- SJCA núm. 1 de Toledo de 28 de desembre de 2018 (rec. 169/2018)
- SJCA núm. 1 de Tarragona de 2 de maig de 2022 (proc. 22/2022)
- SJCA núm. 1 de Tarragona de 26 de juny de 2022 (proc. 115/2022)

## **I) Pagament de despeses sanitàries – ulleres del cònjuge d'un funcionari**

- SJCA núm. 3 de Toledo de 8 de setembre de 2022 (prof. 181/2022)

## **J) Despeses d'escola bressol, servei de menjador i material escolar a càrrec del fons social**

- SJCA núm. 1 de Toledo de 28 de desembre de 2018 (rec. 169/2018)

## **K) Pagament d'una assegurança mèdica**

### **Jurisdicció contenciosa administrativa**

- STSJ de les Illes Canàries/Santa Cruz de Tenerife de 12 de maig de 2016 (rec. 165/2015)



# Negociació col·lectiva analitzada

## Convenis col·lectius

- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021 (BOP de Barcelona d'11 de març de 2020)
- Conveni col·lectiu del personal del Consell Comarcal del Maresme 2023-2026 (BOP de Barcelona de 20 de juliol de 2023)
- Conveni de l'Ajuntament d'Alar del Rey (BOP de Palència de 13 de setembre de 2023)
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Sangüesa (BO de Navarra de 14 de novembre de 2023)
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de La Roda (BOP d'Albacete de 29 de novembre de 2023)
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de María de Huerva (BOP de Saragossa de 2 de desembre de 2023)
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de San Esteban de Gormaz (BOP de Sòria de 15 de desembre de 2023)
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Comba (BOP de la Corunya de 16 de gener de 2024)
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Torrijo del Campo (BOP de Terol de 18 de gener de 2024)
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Jun (BOP de Granada de 18 de gener de 2024)
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Torrijo del Campo (BOP de Terol de 18 de gener de 2024)
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Almáchar (BOP de Màlaga de 23 de gener de 2024)
- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Azuqueca de Henares (BOP de Guadalajara de 30 de gener de 2024)

- Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Torrelodones (BOP de Segòvia de 7 de febrer de 2024)
- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Torrecaballeros (BOP de Segòvia de 7 de febrer de 2024)
- Acords de condicions laborals del personal funcionari
- Acord col·lectiu del personal funcionari de l'Ajuntament d'El Burgo de Osma (BOP de Sòria de 18 d'agost de 2017)
- Acord regulador de les condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament d'Almendralejo (DOE de 17 de setembre de 2018)
- Acord regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alella per als anys 2019-2021 (BOP de Barcelona d'11 de març de 2020)
- Acord mixt de dels treballadors públics de l'Ajuntament de Múrcia (BORM de 30 de novembre de 2021)
- Acord conveni de l'Ajuntament de Madrid i dels seus organismes autònoms per al període 2019-2022 (sede.madrid.es)
- Acord regulador de les condicions laborals del personal funcionari de l'Ajuntament de Llanera (BO d'Astúries de 19 de novembre de 2022)
- Acord marc del personal funcionari de l'Ajuntament de Pozuelo de Calatrava (BOP de Ciudad Real de 20 de desembre de 2022)
- Acord del personal funcionari de l'Ajuntament de Moixent (BOP de València de 17 de gener de 2023)
- Acord de condicions laborals dels treballadors públics de l'Ajuntament de Barberà del Vallès 2021-2024 (BOP de Barcelona de 20 d'abril de 2023)
- Acord del personal funcionari de l'Ajuntament d'Alba de Tormes (BOP de Salamanca de 2 de juny de 2023)
- Acord marc per al personal funcionari de l'Ajuntament de Quintanar de la Orden (BOP de Toledo de 12 de juliol de 2023)
- Acord del personal funcionari de l'Ajuntament de Corella (BO de Navarra de 31 d'octubre de 2023)
- Acord de funcionaris de l'Ajuntament de Zaratán (BOP de Valladolid de 30 de novembre de 2023)
- Acord de funcionaris de l'Ajuntament de San Miguel de Abona (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 31 de gener de 2024)
- Acord regulador de les condicions laborals per als treballadors públics de l'Ajuntament del Papiol 2023-2026 (BOP de Barcelona de 14 de febrer de 2024)

# L'autora

Carolina Gala Durán és doctora en Dret i té un màster en Dret Comparat per la Universitat Autònoma de Barcelona. Actualment exerceix de catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la mateixa universitat.

Ha publicat diverses monografies i nombrosos articles en revistes especialitzades en el camp del dret laboral i de la seguretat social. Les seves àrees d'especialització són la seguretat social, la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la conciliació de la vida laboral i familiar, les fórmules de descentralització productiva i les noves tecnologies.



# cemical

consorci d'estudis,  
mediació i conciliació  
a l'administració local

[cemical.diba.cat](http://cemical.diba.cat)

El CEMICAL, constituït per la Diputació de Barcelona, la Federació de Municipis de Catalunya, l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, la Federació de Serveis Públics de la UGT de Catalunya i la Federació de Serveis Públics de CCOO, té dos objectius: promoure el progrés de les relacions entre els representants de les entitats locals i el personal al seu servei, i afavorir la resolució dels conflictes laborals. Amb la col·lecció Estudis de Relacions Laborals, el consorci es proposa facilitar el diàleg social, mitjançant la reflexió i el debat, i abordar qüestions que són objecte de discussió a les taules de negociació.

Un dels continguts de la negociació col·lectiva de les administracions és incloure millores o beneficis socials per als seus treballadors amb un contingut divers (premis de jubilació, assegurances, ajuts pels fills...). De la mateixa manera, els darrers anys, alguns d'aquests beneficis han estat objecte de debat judicial, amb solucions diferents segons la classe de personal a què van adreçats (els premis de jubilació). Aquest llibre analitza, des de la perspectiva legal i jurisprudencial, el problema que plantegen actualment els beneficis esmentats i delimita quins són legals i quins no tenint en compte el factor clau de la classe de personal.

- 1** La funcionarització del personal laboral al servei de les corporacions locals catalanes: 101 preguntes, 101 respostes
- 2** L'assetjament psicològic: incidència en el sector públic
- 3** La carrera administrativa: noves perspectives
- 4** La conciliació de la vida laboral i familiar del personal al servei de les entitats locals catalanes
- 5** El personal directiu a l'Administració local
- 6** El personal laboral de les corporacions locals després de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
- 7** Els òrgans de representació del personal funcionari: delegats i juntes de personal. Una visió crítica
- 8** L'acomiadament col·lectiu en les administracions i els ens públics. Marc general, causes i procediment
- 9** Aplicació del principi de no-discriminació al personal temporal al servei de l'Administració pública
- 10** La reducció de la jornada i l'excedència per tenir cura dels fills o els familiars a les administracions públiques
- 11** La discapacitat i l'ocupació a les administracions públiques
- 12** La reinternalització de serveis públics: aspectes administratius i laborals
- 13** Transparència i funció pública
- 14** Extinció de la relació de treball en l'ocupació pública interina. L'impacte de la jurisprudència del TJUE (2016-2020)
- 15** Llibertat sindical i negociació col·lectiva. Peculiaritats del seu exercici en l'estatut del personal funcionari
- 16** Garantia del principi d'igualtat en l'ocupació pública local: plans d'igualtat
- 17** Transformació digital local i funció pública: aspectes organitzatius
- 18** Els beneficis socials en l'ocupació pública