



**JDO. DE LO SOCIAL N. 2
CARTAGENA**

SENTENCIA: 00203/2021

-

C/ CARLOS III, nº 41-43 bajo
Tfno: 968326289,90,91,98
Fax: 968326144
Correo Electrónico: social2.cartagena@justicia.es

NIG: 30016 44 4 2020 0001432
Modelo: N02700

PO PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000467 /2020

Procedimiento origen: /
Sobre: ORDINARIO

DEMANDANTE/S D/ña: [REDACTED]
ABOGADO/A: [REDACTED]
PROCURADOR:
GRADUADO/A SOCIAL:

DEMANDADO/S D/ña: EXCELENTISIMO AYUNTAMIENTO DE TORRE PACHECO
ABOGADO/A:
PROCURADOR: [REDACTED]
GRADUADO/A SOCIAL:

En la ciudad de Cartagena, a 11 DE JUNIO DE 2021

El **Iltmo. Sr. Don** [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social dos de los de la ciudad de Cartagena, tras haber visto los presentes autos sobre **PROCEDIMIENTO ORDINARIO (Mejora Voluntaria S.Social) .- número 0467-20** - promovidos como demandante por D/Da. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], con la asistencia de la letrada Da. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], contra Excmo. Ayuntamiento de Torre Pacheco, con asistencia y representación de la letrada Da. [REDACTED]

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Que tuvo entrada en este Juzgado de lo Social demanda interpuesta por el actor en la que después de alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimó oportunos, termina suplicando se dicte en su día sentencia por la que se dé lugar a sus pretensiones.

SEGUNDO.- Que admitida la demanda a trámite se señaló día y hora para la celebración del juicio, el cual tuvo lugar con el resultado que consta en las actuaciones.

TERCERO.- Que en la tramitación de los presentes autos se han seguido las reglas de procedimiento.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor ostentaba la condición de personal laboral fijo de la Entidad Local demandada, con antigüedad de 4 de octubre de 2001, categoría de Conserje, salario mensual de 2123.15 euros, con inclusión de la p.p.p.e.

(no controvertido)

SEGUNDO.- Es de aplicación a la relación laboral el Acuerdo para el Personal Laboral del Ayuntamiento de Torre Pacheco. En su artículo 27 dispone que " PREMIO DE JUBILACIÓN. Se establece una ayuda de 3.000 euros cuando el trabajador se jubile por edad o por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones, que será percibida por el afectado en una sola vez, después de ser aprobada la correspondiente pensión por la Seguridad Social".

(no controvertido y Acuerdo aportado al ramo de la actora).

TERCERO.- En fecha 9 de febrero de 2020 el actor accedió a la situación de jubilación ordinaria.

(no controvertido y documento 3 del ramo de la actora)

CUARTO.- El actor presentó solicitud de abono del premio de jubilación en fecha 11 de marzo de 2020, sin que le haya sido abonado.

(no controvertido y documento 2 ramo de la actora).

QUINTO.- Por acuerdo de 30 de julio de 2020 del Pleno del Ayuntamiento demandado, se acordó iniciar procedimiento para la nulidad parcial del Texto del Acuerdo entre el Personal Laboral y el Ayuntamiento

(documento 6 al ramo de la parte demandada)

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- La precedente declaración de hechos probados, conforme exige el art. 97-2 de la LRJS, viene determinada tanto por la no controversia sobre los mismos (conforme se detalla en ellos), así como por la documental obrante en juicio que igualmente se referencia en los distintos ordinales, todo ello valorado en su conjunto y conforme a las reglas de la sana crítica. Es de señalar

SEGUNDO.- El objeto exclusivo del presente procedimiento es responder a la petición de pago del premio de jubilación del actor, que se niega (esencialmente) por la Entidad demandada sobre la consideración de que se trata de una retribución, sin cobertura legal para empleados públicos, por lo que no puede ser satisfecha, todo ello conforme a la jurisprudencia que citó la referida demandada, dictada en el orden Contencioso-Administrativo, referida a dicha cuestión respecto de funcionarios públicos.

TERCERO.- ASPECTOS GENERALES DE LA CUESTIÓN DEBATIDA.

a) premios de jubilación y funcionarios públicos.

En cuanto al personal funcionario, los Pactos y Acuerdos funcionariales surgidos al amparo del art. 37 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público - TREBEP-, forman parte del ordenamiento jurídico y, por tanto, están sujetos al principio de jerarquía, debiendo dictarse "sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba" en el caso de los Pactos, o "sobre materias competencia de los órganos de gobierno" en el caso de los Acuerdos.

El TS, en dos Sentencias (conforme a la eficacia ex art. 1.6 C.Civil) ha establecido que los premios de jubilación no son ajustados a derecho, al suponer una retribución no prevista en el ordenamiento.

La primera fue la Sentencia del TS de 20 marzo de 2018, que razona en su FJ 4º que:

- *"Se trata de remuneraciones distintas de las previstas para los funcionarios de las corporaciones locales por la legislación básica del Estado. Se debe reparar en que estos premios no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales -esto es, determinantes de una situación de desigualdad- sino que asocian a un supuesto natural,*



conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento (...) sino común a toda la función pública, una gratificación.

- *Suponen, pues, una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal y de justificación y vulnera los preceptos invocados por el Gobierno de Canarias: los artículos 93 de la Ley reguladora de las bases del régimen local, 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, y 1.2 del Real Decreto 861/1986. Así, pues, el motivo debe ser estimado y la sentencia recurrida anulada."*

Este criterio ha sido ratificado por la Sentencia del TS de 14 marzo de 2019, que razona que:

- *"SEXTO.- Lo expuesto es aplicable al caso de autos pues el artículo 12.B se limita a reconocer «el derecho a percibir una recompensa de jubilación de 5 mensualidades integras, siempre que cuenten con más de diez años de servicios prestados a este Ayuntamiento o Administración Pública» . En efecto, aunque dicho precepto se ubica en el Capítulo IV cuya rúbrica es «acción social», lo cierto es que de lo convenido se deduce, conforme a lo dicho por esta Sala en la sentencia antes glosada, que no compensa una circunstancia sobrevenida propia de las que se atienden acudiendo a medidas asistenciales en el sentido antes expuesto, sino que se vincula el premio o recompensa a un «hecho natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento sino común a toda la función pública, una gratificación»."*

b) premios de jubilación y personal laboral al servicio de la Administración Pública.

En el caso del personal laboral, la cuestión es distinta, pues sí pueden admitirse, pues como dispone el art. 27 TREBEP "Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el art. 21 del presente Estatuto". Este precepto va referido a la determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos que deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de



presupuestos. Así se recoge en la Consulta "Reclamación de premio por años de vinculación por personal laboral del Ayuntamiento".

El régimen de retribuciones viene establecido principalmente en los arts. 26 y ss del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores -ET/15-, y en cuanto a la determinación de las mismas el art. 26.3 establece que:

- *"Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo y obra, y en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, el trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efectos se pacten."*

Ello se aleja, en principio, del sistema retributivo establecido legalmente para el colectivo de funcionarios, pues su estructura deberá determinarse a través del correspondiente Convenio Colectivo o, en todo caso, a través de la oportuna negociación de la misma y posterior aprobación por el órgano competente, no siendo los premios de jubilación para el personal laboral en principio contrarios a la Ley; por lo que, en todo caso, deberá producirse la modificación del convenio colectivo en el que se recogen si no se quiere proceder a su abono.

CUARTO.- LAS MEJORAS VOLUNTARIAS de la acción protectora de la S.Social. Y la solución al presente caso.

Están sometidas a un régimen de indisponibilidad relativa. Es decir, son voluntarias en cuanto a su reconocimiento o establecimiento, pero una vez establecidas habrá que tener en cuenta al mecanismo de dicho establecimiento para poder modificarlas, anularlas, suspenderlas, ... Etc. Así, se ha señalado que:

a) las que se establecen en contrato individual deben considerarse condiciones más beneficiosas y como tales no pueden ser suprimidas salvo renegociación o compensación (TS 29-3-00; 27-1-03 ,) solución extrapolable a las mejoras implantadas por voluntad unilateral del empresario

b) En ocasiones para su modificación se ha acudido al procedimiento de modificación sustancial de condiciones trabajo (TS 19-3-01) o se ha alegado el principio rebus sic



stantibus que permite incumplir lo acordado, cuando resultara desproporcionadamente gravoso para una de las partes como consecuencia de acontecimientos excepcionales e imprevisibles (TS 16-4-99; 11-3-98,)

Ahora bien, cuando se trata de las establecidas en Convenio Colectivo, se admite que a través de un convenio colectivo posterior de igual rango que aquél en que se implantó, se pretenda modificar o suprimir las mejoras implantadas por convenio colectivo estatutario o extraestatutario, siempre y cuando se le reconozca a éste último carácter normativo (TS 16-11-06; 30-3-06). No se admite, sin embargo, la supresión de una mejora establecida en un convenio colectivo estatutario a través de un acuerdo de empresa derogatorio (AN 22-12-11) ni la modificación de una mejora reconocida en un reglamento de régimen interior mediante el ofrecimiento empresarial de un plan alternativo, cuya adhesión exigía la renuncia previa al plan tradicional, establecido en reglamento de régimen interior (TS 26-11-13)

Con carácter general, por tanto, solo se exige como requisito de la validez de tal cambio o supresión que exista una correspondencia entre la fuente constitutiva y la de modificación

Esto no ocurre en el presente caso, sino simplemente que se ha iniciado con posterioridad al hecho causante (la jubilación del actor) un procedimiento para la nulidad parcial del Acuerdo de aplicación.

Por tanto, siendo lícito el reconocimiento de premios de jubilación a favor del personal laboral, procede en el presente caso estimar la demanda, reconociendo al actor el derecho al percibo del premio de jubilación reclamado, condenando a la Entidad demandada a su abono.

QUINTO.- INFORMACIÓN de RECURSOS.

Contra la presente Sentencia no cabe interponer Recurso de Suplicación para ante la Sala de Lo Social del Tribunal Superior de Justicia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 191.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social,



al no exceder de tres mil euros (3.000 euros) la cuantía litigiosa.

Hay que tener en cuenta que se tramitan por el cauce del procedimiento ordinario materias como las que son objeto del presente procedimiento (premio de jubilación/mejora voluntaria de la acción protectora S.Sa) En concreto, se ha señalado que deben someterse al cauce del proceso ordinario:

- las cuestiones litigiosas sobre mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro, derivados de un contrato de trabajo o convenio colectivo, aunque estén aseguradas con pólizas mercantiles (TS 2-6-9; 15-3-99),
- las referentes a acciones declarativas sobre créditos derivados de mejoras voluntarias, no aceptados en la lista de acreedores de una suspensión de pagos (TS 2-6-98; 8-6-98; 18-3-99);
- o la reclamación de una mejora de las prestaciones de la Seguridad Social contemplada en un acuerdo firmado por una Administración Pública que afecta al personal laboral y funcionario, y que se formula a título individual por un funcionario (un agente de policía local) integrado en el RGSS (TS Pleno 4-10-18).

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación, procede dictar el siguiente

FALLO

Se estima íntegramente la demanda interpuesta por la parte actora D/Da. [REDACTED], contra el empleador Excmo. Ayuntamiento de Torre Pacheco y, en su consecuencia, debo condenar y condeno a Excmo. Ayuntamiento de Torre Pacheco a abonar a la parte actora la cantidad de 3.000,00 (tres mil) euros, en concepto de premio de jubilación

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del mandato contenido en el artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación. El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados. Asimismo, deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

MODO DE IMPUGNACIÓN, contra la misma no cabe interponer recurso alguno





Así, por esta mi sentencia, lo acuerdo, mando y firmo

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales, y Garantía de los Derechos Digitales y demás normas sobre la materia, los datos contenidos en la presente resolución son confidenciales, quedando prohibida su transmisión o comunicación pública por cualquier medio o procedimiento, debiendo ser tratados exclusivamente para fines propios de la Administración de justicia.

