



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a la posibilidad de aumentar la retribución de la alguacila municipal, a través del reconocimiento de un complemento retributivo o gratificación.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ expone:

"D. _____, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de _____

Solicita:

Que por los servicios jurídicos de la Diputación Provincial, se emita informe respecto a la subida de sueldo a la Trabajadora de este Ayuntamiento, _____, Alguacila municipal, en cuanto al procedimiento a seguir, puesto que este Ayuntamiento tiene Relación de Puestos de Trabajo aprobada, y en cuanto al concepto retributivo, gratificación, productividad etc.

_____'

FD. _____,

a la fecha de la firma."

CONSIDERACIÓN INICIAL

ÚNICA: De la documentación remitida por el Ayuntamiento de _____, se desprende que, a 31 de diciembre de 2023, las retribuciones de la alguacila municipal



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

están formadas por su salario base, un complemento de destino y un complemento específico.

Asimismo, forma parte del expediente un informe de Alcaldía, de fecha 12 de enero de 2024, en el que se detallan las funciones del puesto y se concluye que ante “... el aumento importante de los eventos organizados por la Alcaldía y la Comisión de Festejos, apoyo a protección civil, averías en la red de agua potable producidas en horario no lectivo, así como otro tipo de contingencias que necesitan de su apoyo fuera de su jornada laboral... de acuerdo con la evaluación de los criterios para la asignación de la productividad, quedando acreditado que cumple con los criterios marcados, informo favorablemente respecto de la asignación individual de productividad a la alguacila municipal...”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: De conformidad con el artículo 93.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) las retribuciones complementarias de los funcionarios locales deben atenerse a la estructura y criterios de valoración objetiva del resto de los funcionarios públicos.

En esta misma línea, los artículos 22 y siguientes 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) regulan el sistema retributivo del personal funcionario.

Así las cosas, indica el artículo 24 TREBEP que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo a los factores siguientes:

a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.



b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

Por otra parte, el RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, establece en su artículo 4 el complemento específico, el cual está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Dispone el citado artículo que:

- *“2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el núm. 1 de este artículo.”*

SEGUNDA: Junto con el complemento específico, el artículo 5.1 RD 861/1986 señala en cuanto al complemento de productividad que:

“1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.”

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, anteriormente citado, resulta que: **“5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad**



global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2.b), de esta norma.”

Una vez que exista esta consignación, establece el citado artículo 5 en su párrafo sexto: “*6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.*”

De esta forma, el complemento de productividad es un concepto retributivo de carácter subjetivo dirigido a retribuir las especiales circunstancias que se dan en la actuación de un funcionario, especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, sin vinculación objetiva al puesto.

En este sentido, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 1 de junio de 1987, ha precisado que: “*los incentivos de productividad al estar cuantificados en función de un rendimiento superior al normal en el trabajo, o destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativas con que el funcionario desempeña su trabajo, corresponde a las Administraciones públicas el cuantificarlos en atención a ese superior rendimiento, motivado también por la dedicación exclusiva, la dedicación especial, prolongación de jornada, etc., además de la mayor cantidad de trabajo*”.

Los anteriores criterios sirven para determinar si un funcionario realiza su trabajo de forma productiva y en consecuencia, podría por ello ser remunerado mediante el complemento de productividad.



Por ello, la apreciación de la productividad debe realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

Dichos criterios debería establecerlos, aunque sea de forma genérica, el Pleno, y al afectar a las condiciones de trabajo de los empleados, previa negociación en la Mesa General de Negociación (MGN), sin perjuicio de que la aplicación y concreción de los mismos la realice el Alcalde o concejales delegados que serán quienes determinen el cumplimiento de los objetivos.

Del mismo modo, es recomendable que el Pleno apruebe los créditos globales asignados, respetándose en cualquier caso el límite global establecido en el artículo 7.2.b) RD 861/1986, esto es, hasta un máximo del 30% para complemento de productividad, para lo que resulta conveniente que se realice el cálculo con ocasión de la aprobación de cada presupuesto anual, para evitar incurrir en responsabilidad contable (como se deriva de la Sentencia del Tribunal de Cuentas de 7 de marzo de 2013).

Por tanto, el complemento de productividad responde a un concepto retributivo eminentemente personal y subjetivo ligado a la persona concreta (no al puesto de trabajo), a la forma de desempeño del puesto y a los objetivos conseguidos, y no al simple hecho de desempeñarlo.

Su abono debería realizarse con posterioridad a alcanzar determinados objetivos previamente marcados, aunque resulta posible establecer en casos justificados determinadas cuantías “a cuenta”.

Finalmente, conviene recordar que han de estar suficientemente motivadas o justificadas las razones concretas en que se fundamenta su reconocimiento, es decir, las circunstancias objetivas y los objetivos a medir y cumplir, siendo insuficiente la alusión genérica a las circunstancias enumeradas en la ley.



Asimismo, no puede percibirse con carácter fijo, mensual y lineal, de modo que en ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo pueden originar ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Sobre la forma de materializar el acuerdo plenario que establezca los criterios, con mayor o menor detalle, para asignar el complemento de productividad, no resulta conveniente realizarlo a través de la RPT, dado que, en esencia, nos encontramos ante un concepto subjetivo y no consolidable.

Por ello, se podría realizar a través de un reglamento específico, o de las bases de ejecución del presupuesto, o mediante un acuerdo plenario específico, si bien en todos los casos previa negociación de buena fe en la Mesa General de Negociación, tal y como establecen los artículos 33 y 37 TREBEP, lo que no supone que sea imprescindible alcanzar un acuerdo con la representación sindical.

Hacerlo sobre un acuerdo plenario específico tiene como indudable ventaja que resulta más sencillo de modificar, pues el procedimiento a seguir no sería el de aprobación o modificación de una norma reglamentaria, conforme al artículo 49 LRBRL. Además, sería delegable en el Alcalde y en la Junta de Gobierno Local en el caso de que se opte por un acuerdo específico.

Sea mediante reglamento o las bases de ejecución, o bien con un acuerdo plenario específico, se recomienda que se establezcan vinculaciones a las disponibilidades presupuestarias en lugar de derechos indisponibles, establecer objetivos o causas y sistemas de medición de su cumplimiento posterior, y que se evite establecer retribuciones estables mediante este concepto retributivo, así como cumplir con el resto de características de este complemento citadas anteriormente.

TERCERA: Finalmente, en lo que respecta a las gratificaciones, el artículo 6 del RD 861/1986, que venimos citando, establece:



“1. Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el art. 7.2, c), de este Real Decreto.

2. Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la asignación individual, con sujeción a los criterios que, en su caso, haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.

3. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.”

La administración dispone de cierto margen para establecer los criterios y cuantía de las gratificaciones por servicios extraordinarios, pero no debe olvidarse que resulta necesario que, desde el punto de vista legal, se apruebe un acuerdo plenario (delegable en el Alcalde y en la Junta de Gobierno Local) que contemple los criterios a través de los cuales se ha de proceder a la asignación individual, por parte de la Alcaldía (o concejales delegados que serán quienes realicen en tal caso esa asignación), de los servicios extraordinarios, ya que sin esa determinación y valoración, que ha de ser aprobada por el Pleno, no puede procederse a la asignación individual de tal gratificación por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.

Sin tales criterios no quedaría garantizada su concesión; es decir, no es obligatorio ningún pacto, acuerdo o norma convencional, sino que para su regulación es suficiente con la existencia de un acuerdo plenario, conforme al artículo 6 RD 861/1986, previa negociación con los representantes sindicales, puesto que la regulación de los criterios establecidos para la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios, entre las que se encuentra el abono de servicios



extraordinarios, debe, conforme al artículo 37.1.b) TREBEP, ser objeto de negociación sindical.

De la misma forma, la realización de los servicios extraordinarios deben llevar necesariamente un registro y control que recoja los extremos indicados (número de horas, quién las realiza y el importe que suponen, etc.), no solo para proceder a su abono económico, sino también a los efectos del cumplimiento de los límites fijados por la normativa de retribuciones de régimen local al respecto.

Recapitulando, como puede observarse, las tres retribuciones a las que nos hemos referido responden a conceptos diferentes:

- El complemento específico remunera al funcionario que ocupa un puesto de trabajo por las características singulares de dicho puesto.
- El complemento de productividad remunera al funcionario por cómo desempeña su puesto de trabajo.
- Las gratificaciones remuneran el trabajo realizado fuera de la jornada normal.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan las siguientes,

CONCLUSIONES

PRIMERA: Si el Ayuntamiento de _____ optara por la fórmula del complemento de productividad, habrá de tener en cuenta que el acuerdo plenario que establezca los criterios para asignar el complemento de productividad y su posterior valoración objetiva, puede realizarse a través de un reglamento específico, o de las bases de ejecución de presupuesto o un acuerdo plenario específico, en los tres casos previa negociación de buena fe.



Hacerlo sobre un acuerdo plenario específico tiene como indudable ventaja que resulta más sencillo de modificar (además, sería delegable en el alcalde y en la junta de gobierno local en el caso de que se opte por un acuerdo específico, y no por un reglamento para su determinación).

La aplicación y la asignación de los complementos de productividad la debe realizar el Alcalde o concejales delegados que serán quienes determinen el cumplimiento de los objetivos.

SEGUNDA: En cuanto al empleo de la fórmula de gratificaciones por servicios extraordinarios, el Ayuntamiento de _____ habrá de tener en cuenta que, debe aprobarse un acuerdo plenario (delegable en el Alcalde y en la Junta de Gobierno Local), previa negociación con los representantes sindicales, que contemple los criterios a través de los cuales se ha de proceder a la asignación individual, por parte de la Alcaldía (o concejales delegados que serán quienes realicen en tal caso esa asignación), de los servicios extraordinarios.

La realización de los servicios extraordinarios deben llevar necesariamente un registro y control que recoja los extremos indicados (número de horas, quién las realiza y el importe que suponen, etc.), no solo para proceder a su abono económico, sino también a los efectos del cumplimiento de los límites fijados por la normativa de retribuciones de régimen local al respecto.