



ASUNTO: PERSONAL

**Aumento retributivo (complemento específico o  
productividad de funcionario municipal.**

049/12

FC

\*\*\*\*\*

**INFORME**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

Solicitud de informe

**I. LEGISLACION APLICABLE**

- 🇪🇺 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local
- 🇪🇺 Real Decreto 861/1986, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local
- 🇪🇺 Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público



- ✚ RD Ley 20/2011, de de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público
- ✚ RD legislativo 781/1986, por el que se aprobó el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigente en materia de Régimen local
- ✚ Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional.

## **II. FONDO DEL ASUNTO**

El artículo 24 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) determina lo siguiente respecto de las retribuciones complementarias de los funcionarios públicos en general:

*“La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes Leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:*

- 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.”*

### **1.El Complemento Específico.**

Ya en el ámbito de la Administración Local, el artículo 4.1 del Real Decreto 861/1986, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, establece que el complemento específico 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.

---



Por su parte, el artículo 4. en sus apartados 2 y 3 del citado Real Decreto 861/1986 determina :

*“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 número 1 de este artículo.”*

*3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.”*

Por tanto, el establecimiento y la modificación del complemento específico pretendida por el funcionario exigirá con carácter previo la valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias que concurren en ellos de las establecidas en el apartado uno del citado artículo 4 . Una vez efectuada la valoración, sería el Pleno, al aprobar la relación de puestos de trabajo, el que determinase los puestos con complemento específico y fije su cuantía, que no tienen por qué ser todos y cada uno de los puestos de trabajo de este Ayuntamiento, sino sólo aquéllos en los que concurren dichas condiciones particulares de especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, etc. Sería posible, pues, la modificación del complemento específico siguiendo los trámites previstos en dicho precepto. De modo que deberá formarse la relación de todos los puestos de trabajo existentes en el Ayuntamiento, incluyendo respecto de cada uno de ellos los siguientes datos:

- denominación
- tipo y sistema de provisión de los mismos
- los requisitos exigidos para su desempeño
- el nivel de complemento de destino
- el complemento específico, en su caso, que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

Así pues, el establecimiento o la modificación del complemento específico de los distintos puestos integrantes de la organización municipal debe ajustarse al procedimiento y circunstancias del artículo 4 del Real Decreto 861/1986, por lo que se requiere la previa valoración de los puestos de trabajo, mecanismo que continúa rigiendo y que el EBEP no extingue.



## **2. El Complemento de Productividad.**

Por lo que se refiere al complemento de productividad, el artículo 5 del Real Decreto 861/1986 determina lo siguiente:

1. *“El complemento de productividad esta **destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria** y el **interés e iniciativa** con que el funcionario desempeña su trabajo.*
2. *La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.*
3. *En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.*
4. *Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.*
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.*
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.”*

## **3. Gratificaciones extraordinarias.**

En cuanto a las horas extraordinarias a las que se hace mención el escrito del funcionario, decir que para éstos, los funcionarios, no existe, como tal el concepto de horas extraordinarias, sino el de *gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.*

Conforme al artículo 6 del Real Decreto 861/1986, corresponde al Pleno la fijación del crédito



global para estas gratificaciones dentro de las limitaciones establecidas en el artículo 7, así como de los criterios para la fijación concreta de su cuantía por parte del Alcalde (que será quién ordene la ejecución de dichos trabajos y a su vez impide que los funcionarios «pasen» parte de horas extraordinarias para su abono, si previamente el Alcalde no ha autorizado u ordenado que se realicen), sin que exista una fórmula oficial vinculante, ni una limitación de su número al día, mes o año, pues esta materia vendrá condicionada por la limitación del crédito para estas atenciones, que obviamente será para todos los funcionarios que sean requeridos para prestar estos servicios.

Por el carácter extraordinario de los servicios que se remuneran y la imposibilidad de su imposición obligatoria, salvo casos excepcionales, lo habitual es que ante la necesidad de su realización se llegue a un acuerdo entre el Ayuntamiento y los representantes de los funcionarios a fin de cuantificar la gratificación en lo que parece bastante objetivo que sea en función del número de horas trabajadas, dentro de los límites que se pacten respetando el del crédito para estas gratificaciones.

A este respecto conviene recordar que el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, cuando determina que los créditos destinados a complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino. La cantidad que resulte se destinará:

- a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico.
- b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
- c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.

El procedimiento para su establecimiento podría ser el siguiente:

Iniciado el procedimiento se solicitará a Intervención que informe sobre de la existencia de consignación presupuestaria suficiente para la autorización de la correspondiente gratificación por servicios extraordinarios.

A la vista del informe emitido por Intervención corresponderá al Alcalde o al Presidente de la Corporación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6.2 del Real Decreto 861/1986, la asignación individual de la gratificación por servicios extraordinarios, 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, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Emitida la Resolución de Alcaldía o del Presidente de la Corporación se dará traslado de la misma al interesado, y a la Secretaría-Intervención y para su conocimiento y efectos.

#### **4. Posibilidades de acceder al aumento retributivo solicitado por el funcionario.**

Definidos los conceptos de complemento específico, productividad y gratificaciones, la cuestión estaría, en primer lugar, en determinar si el ejercicio de otras funciones, además de las que le son propias como Administrativo de Administración General, pueden dar origen al aumento del complemento específico o a su retribución vía productividad, así como si la realización de funciones fuera de la jornada de trabajo dan derecho al percibo de gratificaciones.

Ya hemos visto al principio que el complemento específico 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, Sin embargo, lo que no conocemos es si en el Ayuntamiento consultante existe esa valoración de los puestos de trabajo necesaria para el establecimiento o modificación del complemento de destino; ya que si tal no se hubiese realizado y, por consiguiente, no contase con la “relación de puestos de trabajo” (RPT), desconoceríamos de antemano cuáles sean las funciones y responsabilidades asignadas al puesto referenciado de administrativo, por lo que difícilmente podremos valorar si tal funcionario está desempeñando funciones distintas de las recogidas en la RPT y, por consiguiente, si procedería el establecimiento o la modificación del complemento de destino. No obstante, y sin que esto sirva de alcance o posicionamiento, lo que nos sorprende es que siendo el puesto en cuestión el único existente en la plantilla del Ayuntamiento de carácter puramente administrativo, no le correspondan a éste las tareas que enumera como distintas a las propias de su puesto.

Observamos asimismo que alguna de las funciones “extraordinarias” que enumera lo son sin vocación de duración o permanencia en el tiempo, unas por no ser de su competencia, como es el desempeño de la Secretaría-Intervención con carácter accidental y otras por tratarse de actuaciones que comportan un fin en el tiempo, como son las relativas a la Coordinación del Plan de Igualdad. En todo caso, no olvidemos que el artículo 169 del RD legislativo 781/1986, por el que se aprobó el Texto Refundido de las Disposiciones legales vigente en materia de Régimen local nos dice que “Pertenerán a la Subescala Administrativa de Administración General, los funcionarios que realicen **tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.**”



Respecto a la posibilidad del establecimiento y percibo de la productividad, que, recordemos, está destinado este complemento a retribuir el **especial rendimiento**, la **actividad extraordinaria** y el **interés e iniciativa** con que el funcionario desempeña su trabajo, debemos tener en cuenta que el artículo 5 del RD 861/1986 establece en su artículo 5 en su apartados 5 y 6: que corresponde al Pleno determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de la productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2.b) de esta norma; así como que es de la competencia del Alcalde la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del mismo. Por tanto, y en todo caso, para su establecimiento y percibo debe cumplirse previamente con este trámite.

Por último, en cuanto al percibo de gratificaciones por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, deberá tenerse en cuenta que el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, en su artículo 4 regula la “reordenación del tiempo de trabajo de los empleados públicos”, disponiendo que: “A partir del 1 de enero de 2012, y para el conjunto del sector público estatal, la jornada ordinaria de trabajo tendrá un promedio semanal no inferior a las 37 horas y 30 minutos.”. Respecto a la aplicación de este precepto al ámbito local nos remitimos a nuestro informe 18/ij/2012, publicado en nuestra página web [www.dip-badajoz.es/municipios/sael](http://www.dip-badajoz.es/municipios/sael)

Dicho esto, deberemos tener en cuenta que el artículo 22.2 de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, establece:

*“En el año 2011, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2010 resultantes de la aplicación, en términos anuales, de la reducción de retribuciones prevista en el artículo 22.Dos.B) de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.”*

Pero es más, el artículo 2.Dos del **Real Decreto-Ley 20/2011**, de 30 de diciembre, de **medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público** establece que, “en el año 2012, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2011, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. En consecuencia, a partir del 1 de enero de 2012, no experimentarán ningún incremento las cuantías de las retribuciones y de la masa salarial,



*en su caso, establecidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011”.*

No obstante lo anterior, el punto Cuatro del mismo artículo 2 del citado Real Decreto-Ley 20/2011 dispone que *“Lo dispuesto en el apartado Dos del presente artículo se entenderá sin perjuicio de las ajustaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.”*

### **5.Desempeño accidental de la Secretaría-Intervención**

La Disposición Transitoria Séptima del EBEP establece que en tanto no se aprueben las normas de desarrollo de la Disposición Adicional Segunda de este Estatuto, sobre el régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter estatal, continuarán en vigor las disposiciones que en la actualidad regulan la Escala de Funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, que se entenderán referidas a la Escala de Funcionarios con habilitación de carácter estatal.

En cuanto a las formas de provisión de los puestos reservados se refiere, es de aplicación el Real Decreto 1732/1994, de 29 de julio, sobre provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional. El artículo 10 de dicha norma establece:

*“1. Los puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación de carácter nacional se proveerán por concurso de méritos, que será el sistema normal de provisión. Excepcionalmente, podrán proveerse por el de libre designación, en los supuestos previstos en el artículo 99.2 de la Ley reguladora de las Bases de Régimen Local y en el presente Real Decreto.*

*2. Con independencia de los sistemas de provisión de carácter definitivo a que se refiere el apartado anterior, los puestos de trabajo reservados podrán cubrirse mediante nombramientos provisionales, acumulaciones, comisiones de servicio, nombramientos accidentales o de interinos, de acuerdo con lo previsto en el Capítulo VI del presente Real Decreto.”*

Por tanto, junto a los sistemas de concurso y de libre designación, hay que tener en cuenta la existencia de otros sistemas de provisión temporal y coyuntural: nombramientos provisionales, acumulaciones, comisiones de servicio, nombramientos accidentales, nombramientos interinos y comisiones circunstanciales. El empleo de estos mecanismos de provisión debe priorizarse en el





orden mencionado

En cuanto a los nombramientos accidentales, el artículo 33 del Real Decreto 1732/1994, en su redacción dada por RD 834/2003, dispone:

*“Cuando no fuese posible la provisión del puesto por los procedimientos previstos en los artículos anteriores del presente Real Decreto, las Corporaciones locales podrán nombrar con carácter accidental a uno de sus funcionarios suficientemente capacitado.*

*En los casos de vacante del puesto, comisión de servicios o servicios especiales del titular, con carácter previo a dicho nombramiento, deberán solicitar preceptivamente informe al órgano competente de la comunidad autónoma sobre la existencia de algún funcionario con habilitación de carácter nacional interesado en la provisión del puesto de trabajo por los procedimientos previstos en los artículos 30, 31 y 32.”*

Consideramos que este nombramiento accidental se ha realizado en los términos y con la priorización que establece la normativa citada, por consiguiente nos referiremos ahora a la posibilidad de su retribución.

A fecha de hoy no existe norma que regule de manera expresa esta cuestión. Es por ello que determinada por este vacío legal en la mayoría de supuestos similares el modo de proceder es retribuir al funcionario que es designado “Secretario-Interventor Accidental” con las retribuciones complementarias que correspondieran al puesto de la Secretaría Intervención.

## **6. Conclusiones.**

a) No es posible en este momento de *congelación* retributiva de los funcionarios públicos, en base a las normas y argumentos antes expuestos, acometer tareas de modificación del complemento específico de un funcionario, el único de carácter administrativo, que desempeña las funciones que de este carácter son propias tanto de su puesto como del propio Ayuntamiento.

b) Por lo que atañe a la posibilidad de acceder a las pretensiones del funcionario mediante la asignación de productividad, nos sirve como argumento para considerar su inoportunidad el hecho de que no nos consta que se haya realizado la valoración del puesto de trabajo y por tanto no existen datos para conocer si existe realmente esa actividad extraordinaria que aduce el funcionario.



c) En cuanto al reconocimiento y retribución de gratificaciones por trabajos realizados fuera de la jornada laboral (el funcionario manifiesta “*que conlleva a que realice diariamente más horas de trabajo, incluido por las tardes*”), teniendo en cuenta lo dispuesto a este respecto, y expuesto más arriba, deberá considerarse su conveniencia a la luz del cumplimiento de la jornada laboral por los funcionarios de la Administración Local, y que a tales efectos nos remitimos a nuestro informe 18/IJ/2012, publicado en la página web de esta Oficialía.

d) La única posibilidad que vemos de atender la solicitud del funcionario, tal como hemos expresado, es retribuir en la forma indicada el desempeño con carácter accidental de ella Secretaría Intervención.

Badajoz, marzo de 2012