Asunto : Informe sobre posibilidad de cobro de horas extraordinarias por parte de funcionarios de habilitación nacional y otros empleados por asistencia a sesiones.
Solicitante : **Ilmo. Ayuntamiento de xxxx**
Expte. : 79/22-JADSC

INFORME JURÍDICO

ANTECEDENTES

- La Alcaldesa-Presidenta del Ilmo. Ayuntamiento de xxxx remite escrito por el que expone que habiéndose presentado solicitud suscrita por cuatro funcionarios (el Secretario General, la Interventora de Fondos y los funcionarios que les sustituyen en caso de ausencia por permisos o enfermedad) y otra persona integrante de la plantilla de personal laboral fijo de ese Ayuntamiento, por la que solicitan el abono de las horas extraordinarias previstas en la normativa vigente y en el Convenio Colectivo vigente que regula las relaciones de este Ayuntamiento con el personal a su servicio por la asistencia a las sesiones plenarias y a las comisiones informativas que se celebran por las tardes fuera de la jornada laboral ordinaria si no se modifica el régimen de sesiones actualmente establecido, se solicita informe de estos Servicios Jurídicos en relación dicho asunto, toda vez que el asesor legal de la Corporación que es el Secretario, tiene en éste caso la obligación de abstenerse por tener interés directo en el asunto.

Por parte de dicha Alcaldía se añade que, a tenor de lo instado, junto con la copia del escrito presentado por dichos empleados municipales, se adjunta asimismo copia del Convenio Colectivo vigente en ese Ayuntamiento que, en su artículo 23, regula el régimen de las horas extras priorizando su compensación con descanso acumulable, y asimismo, las fichas elaboradas en las relaciones de los puestos de trabajo y que son las determinantes de la cuantificación de los complementos retributivos y en las que se indican que estos puestos tienen una jornada flexible y en la que se expresa entre las tareas a realizar la asistencia a las sesiones de los órganos colegiados decisorios y consultivos.

NORMATIVA APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LBRL).
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRLRL).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP).
- Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de la Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

pie_firma_corto_dipu_01

- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET).
- Real Decreto 128/2018, e 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
- Convenio Único por el que se regulan las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de xxxxx y el personal que presta sus servicios en el mismo 2014-2016 (BOP Núm. 114, de 16 de junio de 2014)

En virtud de ello, se emite el presente

INFORME

PRIMERO. En primer lugar entendemos necesario sentar las bases respecto de la regulación de la jornada de trabajo de los empleados locales y de la posible ampliación de ésta para determinados efectivos de la misma. En este sentido resulta oportuno señalar que el artículo 94 de la LBRL viene a disponer que: *"La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada.".*

Conforme a ello, tenemos que acudir a lo previsto en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de la Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, que dispone en su epígrafe 1 del apartado 3 que: *"...3.1. La duración de la jornada general será de 37 horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a mil seiscientas cuarenta y dos horas anuales.(...)"*

Por su parte, el apartado 4 de dicha Resolución, que regula el régimen de las jornadas de trabajo en régimen de dedicación especial, dispone que : "*La duración de la jornada del personal que desempeñe puestos de trabajo considerados de especial dedicación será de 40 horas semanales, sin perjuicio del aumento de horario que excepcionalmente sea preciso por necesidades del servicio.(...)*"

Con respecto a esto último conviene apreciar que ya de principio cabe admitir que, por mor de la negociación respectiva, se especifique que determinados empleados o colectivo de empleados públicos se encuentra enmarcado en un servicio cuyos puestos de trabajo deben prestarse en régimen de especial dedicación, resultando posible pues la ampliación de jornada para los mismos.

Dando por sentado que es competencia municipal la distribución horaria de la jornada laboral de los empleados públicos a su servicio, no debemos olvidar que dicha potestad está sujeta a los límites que, tanto para el personal funcionario como para el personal laboral, vienen impuestos por la necesidad de respetar el hecho de que estamos ante una materia de necesaria sujeción a negociación colectiva. Esta negociación colectiva se articula como un derecho de los empleados públicos, que ya se regula en el art 95 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del

pie_firma_corto_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

Régimen Local (LRBRL) que, asumiendo ya el derecho a la negociación colectiva de los funcionarios públicos, derivado de derecho constitucional a la libertad sindical, señalando que "*La participación de los funcionarios, a través de sus organizaciones sindicales, en la determinación de sus condiciones de empleo, será la establecida con carácter general para todas las Administraciones Públicas en el Estatuto básico de la función pública.*".

Hacer inciso en orden a que, en lo que al objeto de la negociación se refiere, el artículo 37.1 del TREBEP dispone que : "*Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas*", por lo que la ampliación de jornada para unos funcionarios o colectivo específico de funcionarios, entraría dentro de las materias que sí pueden ser objeto de negociación en la Administración Pública.

Es pues, continuando con este hilo conductor, que conviene asimismo señalar que el/la Alcalde/sa-Presidente es quien ostenta la representación legal del Ayuntamiento y al que corresponde dirigir el gobierno y administración municipal, de conformidad con lo previsto en las letras a) y b) del punto primero del artículo 21 LBRL, y a quien corresponde ejercer la jefatura superior de todo el personal de la corporación (letra h) de indicado artículo). Es por ello que este órgano unipersonal municipal es competente para llevar a cabo la negociación de los términos que procedan con los colectivos de personal de la administración correspondiente, ello en los términos previstos en los artículos 33 y siguientes del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), por lo que, una vez establecida la jornada laboral en cómputo anual -1642 horas-, la fijación de horarios de prestación del servicio corresponde al órgano competente, esto es, el Alcalde, previa negociación con los representantes del personal, estableciendo los turnos que sean precisos, atendiendo a las disponibilidades de personal y los servicios a realizar, determinándose lo procedente en casos de emergencia y demás eventualidades, modificaciones por necesidades de los servicios que dan lugar a las oportunas compensaciones, ya sea en «especie» (satisfacción del exceso en otros días) o bien económicamente mediante el reconocimiento del complemento retributivo que corresponda.

Entendemos que sobre esta base es sobre la que se asienta el contenido del artículo 23 del Convenio Único por el que se regulan las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de xxxxx y el personal que presta sus servicios en el mismo 2014-2016, en cuanto que establece determinaciones respecto de los trabajos realizados fuera de la jornada laboral, en los siguientes términos :

> *"Artículo 23. Trabajos Realizados Fuera de la Jornada Laboral*
> *Con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, ambas partes acuerdan la minimización de las horas realizadas fuera de la jornada laboral habitual y que se compensen preferentemente con tiempo de descanso acumulable, a razón de dos horas por cada una realizada, a excepción de aquellos quienes fueren retribuidos por sus trabajos realizados fuera de su jornada, por ser requerido para el correcto funcionamiento del departamento.*

pie_firma_corto_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

El período de descanso compensatorio se disfrutará dentro de los 4 meses siguientes al inicio del trabajo flexible y a iniciativa del trabajador afectado, siempre que no perturbe el normal funcionamiento del Servicio. En aquellos supuestos en que haya sido necesario efectuarlas, para prevenir o reparar siniestros, y ese no fuere su cometido habitual, se retribuirán económicamente, debiendo justificarse en plazo no superior a 5 días laborales. Aquellos trabajos que sean solicitados por otros departamentos o jefes de departamento fuera de la jornada habitual serán abonados como gratificación siempre y cuando no se incluyan en el catálogo de funciones del puesto de trabajo y este retribuido mediante otro complemento dentro de la estructura salarial de cada puesto.".

Conviene a lo que en este informe interesa hacer especial hincapié en los párrafos que se subrayan habida cuenta que éstos estipulan convencionalmente dos cuestiones sumamente importantes que inciden en el análisis de las cuestiones que se estudian en el presente informe :

- Por un lado, la preeminencia o preferencia de la compensación horaria -en la proporción que se indica en dicho texto- frente a su abono o remuneración económica al empleado en cuestión por el sistema o fórmula que proceda (se supone que, en este caso, se distinguiría entre personal funcionario o laboral, en orden a la distinta estructura salarial que ha de considerarse según se trate de unos u otros).

- Por otro lado, la excepcionalidad que se establece respecto de la compensación horaria en cuanto a aquellos empleados que ya perciben conceptos retributivos que contemplen la realización de trabajos fuera de la jornada habitual: circunstancia ésta que conecta con lo que expresamente contempla ese mismo artículo en su párrafo final respecto de aquellos trabajos a realizar fuera de la jornada habitual que, a solicitud de otros departamentos -se entiende que municipales-, serían en todo caso abonados como gratificación económica (lo que vendría a apartarse del contenido del supuesto previsto en el párrafo primero, y por tanto de la preeminencia de la compensación horaria), pero siempre y cuando que tales tareas no se incluyan en el catálogo de funciones del puesto de trabajo y éstas no estén retribuidas mediante otro complemento dentro de la estructura salarial de cada puesto.

Estos es, se establecen dos límites a la aplicabilidad de lo señalado en este artículo 23 respecto a estos trabajos realizados fuera de la jornada (más allá de las limitaciones impuestas por el propio artículo 35 del TRET para el personal laboral -V. gr. su número no puede ser superior a 80 horas/año-): a) el primero previsto en el primer párrafo y que exceptúa a aquel personal que ya fuese retribuido por su trabajo fuera de su jornada por así requerirlo el correcto funcionamiento del departamento, y b) un segundo límite señalado en el último párrafo respecto al abono de gratificaciones para aquellos trabajos solicitados por otros departamentos, excluyendo de esta posibilidad cuando dichos trabajos se incluyan dentro de catálogo de funciones propias del puesto y por ello se encuentre ya retribuido a través de otro complemento en la estructura salarial del puesto.

Para finalizar este punto se hace necesario recordar que los Convenios Colectivos están reconocidos en la Constitución dentro de la garantía del derecho a la negociación colectiva y en el Estatuto de los Trabajadores (y para las Administraciones Públicas, en el TREBEP), el cual debe ser pactado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios (o AAPP).

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

Son documentos que tienen rango de norma y son una de la fuentes de la relación laboral. Todo ello significa que en el Convenio Colectivo se regulan derechos y obligaciones de la relación laboral entre el trabajador y el empresario, y lo establecido por las partes es de obligado cumplimiento para ambos.

Quiere ello decir que lo pactado por las partes en el Convenio Único a que nos venimos refiriendo vincula a todas la partes firmantes (Ayuntamiento-Sindicatos-Empleados) y por ende debe ser cumplido por todas ellas en los términos que expresamente constan en el mismo, sin que quepan salvedades que específicamente no consten en el texto del acuerdo.

Resulta conveniente hacer mención aquí de la Sentencia de la Sala 3ª, de lo Contencioso-Administrativo, de fecha 13 de octubre de 2009 (Rec. 348/2006), en cuanto que refiere lo siguiente :

> *"FUNCIONARIOS PÚBLICOS. Personal al servicio de la Adminsitración local. Impugnación del Acuerdo Marco para el Personal Funcionario del Ayuntamiento. Regulación de la gratificación de las horas extraordinarias. Infracción de la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública, en cuanto que establece la prohibición de fijar retribuciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada de trabajo con carácter fijo en su cuantía y periódico en su devengo. No se aprecia. El sistema elegido en el Acuerdo objeto de impugnación, consistente en compensaciones, a elección del empleado, en días libres o con gratificaciones, no supone infracción de la norma que se imputa, y se considera establecido en el marco de la potestad discrecional de la Administración Local.*
> *El Tribunal Supremo declara no haber lugar al recurso de casación interpuesto contra la sentencia del TSJ Castilla La Mancha, sobre impugnación del Acuerdo Marco para el Personal Funcionario del Ayuntamiento."*

O la STS, Sala 3ª, de lo Contencioso-Administrativo, de 30 de mayo de 2008 (Rec. 1131/2005), en cuanto que manifiesta que : "*...El carácter extraordinario de las horas extraordinarias no se opone a que su cuantía pueda ser fijada proporcionalmente a las horas ordinarias. El hecho de que la Administración, en uso de la discrecionalidad que le compete, establezca a la hora de retribuir los servicios un criterio previo que valore en una determinada cuantía cada una de las horas trabajadas en servicios extraordinarios, no vulnera el art. 23 Ley 30/1984.*"

SEGUNDO.- El artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (LBRL), en lo que respecta a las retribuciones de la funcionarios públicos locales, es determinante cuando dispone que :

> *"Artículo 93.*
> *1. Las retribuciones básicas de los **funcionarios locales** tendrán la **misma estructura** e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.*
> *2. Las retribuciones complementarias se atendrán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.*

pie_firma_certo_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.".

Por su parte, y en relación con el aspecto retributivo de los funcionarios locales, el artículo 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRLRL), viene a disponer lo siguiente :

"Art. 153.
*1. Los funcionarios de Administración local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, p**or los conceptos establecidos** en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.*
2. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en dicha Ley ni, incluso, por confección de proyectos, o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.
Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de las Corporaciones.
3. La estructura, criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de Administración local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril."

Ambas normas se remiten a la normativa básica estatal en materia de Función Pública, es decir, en la actualidad, a lo previsto en los artículos 21 y ss. del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). Así, el artículo 22 dispone que :

"Artículo 22. Retribuciones de los funcionarios.
1. Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.
2. Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.
*3. **Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.***
4. Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24.
5. No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.".

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

Continúa ésta misma norma, en su artículo 24, regulando el contenido de las retribuciones complementarias de los empleados públicos en general, disponiendo que :

"Artículo 24 Retribuciones complementarias
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."

Donde, a la vista de lo regulado, interesa especialmente destacar el apartado d) en la medida que se refiere específicamente al reconocimiento de complementos salariales a empleados públicos por efecto de la prestación por éstos de servicios fuera de la jornada "*normal*" de trabajo.

Igualmente, en lo que atañe específicamente a la Administración Local, el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, se pronuncia en idénticos términos que las normas referidas cuando dispone en su artículo 1 lo siguiente :

"Artículo 1 Conceptos retributivos
De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, los funcionarios de Administración Local sólo podrán ser remunerados por los conceptos retributivos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
En consecuencia, no podrán percibir participación alguna de los tributos, comisiones u otros ingresos de cualquier naturaleza que correspondan a la Administración o cualquier poder público como contraprestación de cualquier servicio o jurisdicción, ni participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los mismos, ni retribuciones o contraprestaciones distintas a las determinadas en los artículos siguientes por ningún otro concepto, ni siquiera por confección de proyectos, dirección o inspección de obras o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes o informes, y ello sin perjuicio de lo que resulte de la aplicación del sistema de incompatibilidades.".

En la medida en que puede ser también objeto de controversia a la hora de analizar el asunto que se trata en el presente informe, conviene asimismo hacer mención de lo previsto en los apartados 1 y 3 del artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública, en orden a que pese haber sido derogado por el artículo 22 del Estatuto Básico del Empleado Público, continúa vigente, según su disposición final cuarta, n.º 2, hasta que por la Comunidad Autónoma se dicte la ley de desarrollo correspondiente (El artículo 23 indicado fué derogado por la letra b) de la disposición derogatoria única de Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público («B.O.E.» 13 abril), con el alcance establecido en la

pie_firma_corto_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

disposición final cuarta de la citada Ley. Se reitera dicha derogación conforme establece la letra b) de la disposición derogatoria única del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por R.D.Leg. 5/2015 de 30 de octubre («B.O.E.» 31 octubre), con el alcance establecido en el apartado 2 de su disposición final cuarta) :

"Artículo 23 Conceptos retributivos
1. Las retribuciones de los funcionarios son básicas y complementarias.
(...)
3. Son retribuciones complementarias:
a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.
b) El ***complemento específico*** *destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica,* ***dedicación****, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.*
c) El ***complemento de productividad*** *destinado a retribuir el especial rendimiento,* ***la actividad extraordinaria*** *y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.*
Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.
En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales.
d) ***Las gratificaciones por servicios extraordinarios****, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.*
4. Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio."

En directa relación con estos último, el ya mencionado Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, regula de forma específica los conceptos retributivos complementarios de los funcionarios de la Administración Local; y en lo que aquí interesa, parece oportuno centrarse en lo que dicha norma dispone en sus artículos 4,5 y 6, reguladores del contenido del Complemento Específico, Complemento de Productividad y Gratificaciones, que literalmente determinan lo siguiente :

"Artículo 4.º ***Complemento específico****.*
1. 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. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.*
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.

pie_firma_corto_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.
4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma.

Artículo 5.º ***Complemento de productividad.***
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.*
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.

Artículo 6.º ***Gratificaciones****.*
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 artículo 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****.".*

Reseñar, respecto de las gratificaciones, lo determinado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo en Sentencia de 21 de marzo de 2011 (Rec.2710/2008), de la Sala 3ª de lo Contencioso-Administrativo, que refiere :

pie_firma_conte_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

"ADMINISTRACIÓN LOCAL. Funcionarios públicos. Impugnación del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, en relación a las gratificaciones a funcionarios por servicios extraordinarios. El acuerdo al prever que las horas extraordinarias se abonarán siempre, convierte a las gratificaciones en retribuciones fijas en su cuantía y periódicas en su devengo en contra de las previsiones de la Ley de medidas para la reforma de la función pública y la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local. No se acoge. Las gratificaciones son un concepto retributivo expresamente previsto en la Ley para los servicios prestados fuera de la jornada normal. Y el acuerdo del Ayuntamiento ni las hace fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Esto último porque solamente prevé remunerarlas económicamente cuando no sea posible la compensación horaria y tampoco contempla cuantías fijas, porque establece un sistema para determinar su importe en función del tiempo trabajado fuera de esa jornada normal. Impugnación del establecimiento por el acuerdo de un sistema de compensación horaria por ser contrario a derecho ya que supone unas jornadas especiales no previstas para los funcionarios de la Administración Civil del Estado y la previsión de una remuneración para dichas horas cuando no se compensaran supone un sistema de retribución de horas extraordinarias ajeno a la función pública. No se acogen.
El Tribunal Supremo declara no haber lugar al recurso de casación interpuesto contra la sentencia del TSJ Madrid, sobre impugnación del acuerdo del Pleno del Ayuntamiento, en relación a las gratificaciones a funcionarios por servicios extraordinarios.

Y que expresamente se manifiesta con el siguiente tenor literal :

"…ciertamente, las gratificaciones son un concepto retributivo expresamente previsto en el artículo 23.3 d) de la Ley 30/1984 para los servicios prestados fuera de la jornada normal. Y el acuerdo del Ayuntamiento … ni las hace fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Esto último porque solamente prevé remunerarlas económicamente cuando no sea posible la compensación horaria y tampoco contempla cuantías fijas, porque establece un sistema para determinar su importe en función del tiempo trabajado fuera de esa jornada normal. A esto solamente hemos de añadir que esta Sala ha tenido ocasión de pronunciarse respecto de esta cuestión en asuntos muy parecidos al presente en el mismo sentido en que lo ha hecho la de instancia [sentencias de 27 de enero de 2010 (casación 347/2006), 13 de octubre de 2009 (casación 348/2006) y 30 de mayo de 2008 (casación 1131/2005)]".

Por cerrar esta referencia a los complementos retributivos del personal al servicio de la Administración Local, señalar únicamente el contenido del siguiente Artículo 7º de la indicada norma, que viene a regular los límites a la cuantía global de dichos complementos salariales (específicos, de productividad y gratificaciones), disponiendo que :

"1. Los créditos destinados a complemento específico, 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.
2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.
b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones."

Todo lo anterior ha de entenderse, en todo caso, siempre y cuando estemos tratando la cuestión desde la perspectiva de empleados con la categoría de "*funcionarios*", en cuanto que éstos, por imperio de la Ley, se encuentran sometidos necesariamente a una estructura salarial específicamente definida por las normas; ahora bien, si tratamos con empleados cuya relación con la Administración municipal es de carácter "*laboral*" (como así parece deducirse de uno de los afectados a que se hace mención en el escrito de consulta elevado por el Ayuntamiento de referencia), la cuestión a plantearse toma otros derroteros toda vez que este personal, a priori, no está sometido a una específica estructura salarial, sino que para ello habría de acudirse en cada caso a lo que dispongan las normas en materia laboral, lo que se haya pactado por Convenio Colectivo o, en su caso, mediante el propio contrato laboral firmado por las partes. Es por ello que el tratamiento del asunto que se analiza en el presente informe atiende principalmente a la perspectiva "funcionarial" dejando de forma más residual a la parte laboral en orden precisamente a que ésta última presenta una mayor flexibilidad a la hora de establecer determinados reconocimientos salariales.

Con el fin de dejar siquiera mínimamente referido el régimen jurídico de este Personal Laboral, cabe indicar que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del TRLEBEP, y como ya se ha indicado anteriormente, sus retribuciones se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo.

En dicha legislación laboral y más concretamente el artículo 35 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (TRET), se regula expresamente las horas extraordinarias de este personal en los siguientes términos:

"1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización".

Entendemos que el tratamiento de las remuneraciones de los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada de trabajo "normal" por este Personal Laboral no requiere de una mayor profundización en orden precisamente a que su fijación no responde a unas determinaciones legales de obligado cumplimiento (salvo las que se deriven del establecimiento de un número máximo de horas extras y los límites presupuestarios impuestos sobre el incremento de la masa salarial), sino que, bajo tales limitaciones, son las partes las que vienen o pueden venir a pactar

pie_firma_corto_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

colectiva o individualmente su plasmación en la estructura salarial e igualmente su forma de retribución o compensación.

TERCERO. Una vez analizado el marco jurídico a nivel estatutario y laboral resultaría necesario comprobar el ámbito subjetivo del Convenio Único por el que se regulan las relaciones laborales entre el Ayuntamiento de referencia y el Personal que presta sus servicios en el mismo, en orden a verificar si éste le es de aplicación a los distintos funcionarios que se mencionan en el escrito de consulta, para lo cual acudimos a lo dispuesto en su artículo 2º que señala que :

> *"Artículo 2. Ámbito Personal*
> *1. Será de aplicación el presente Convenio:*
> *a) A los/as empleados/as en Régimen Laboral del Excmo. Ayuntamiento de xxxxx.*
> ***b) A los/as funcionarios/as, de carrera, interinos/as y en prácticas del Excmo. Ayuntamiento de xxxxx.***
> *c) A los/as pensionistas y jubilados/as, en aquellas disposiciones de este Convenio que les sean de aplicación.*
> *2. Siempre que en el presente Convenio se haga referencia a los/as trabajadores/as, empleados/as públicos u otra denominación, se entenderá hecha al personal incluido en el punto anterior. "*

De conformidad con ello, se hace patente que las determinaciones que se estipulan en el artículo 23 del citado Convenio -en cuanto que regula los trabajos realizados fuera de la jornada laboral- resultan de aplicación tanto a lo/as empleado/as en Régimen Laboral como a los/as funcionario/as de carrera, (así como interino/as y en prácticas) de dicho Ayuntamiento. En este sentido, como no se hace salvedad alguna respecto de que pudieran tratarse de funcionarios propios de la entidad por diferenciación de funcionarios de habilitación nacional (pudiendo quedar excluidos éstos en virtud de ello), ha de entenderse que ambas tipologías funcionariales se encuentran plenamente incluídos en los supuestos allí previstos, circunstancia ésta que incide directamente en el sentido que habrá de darse a la posible resolución del asunto.

En virtud de ello se deduce con meridiana claridad lo conveniente que resulta acudir a lo dispuesto en referido artículo 23 del Convenio Único bajo el título "*Trabajos realizados fuera de la jornada laboral*" tanto para el personal laboral (por expresa remisión efectuada en el citado artículo 35 del TRET) como para el personal funcionario (por la exigua regulación de estos servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual y por la aplicabilidad del propio Convenio Único conforme a lo señalado en su artículo 2).

CUARTO.- A tenor pues de lo expuesto en puntos precedentes nada impediría respecto al personal estatutario y al personal laboral del Ayuntamiento consultante que se aplique lo establecido en el transcrito artículo 23 del Convenio Único, con la importante salvedad de que, conforme a lo señalado anteriormente, los trabajos realizados fuera de la jornada habitual se incluyan dentro del catálogo de funciones propias del respectivo puesto y que por tanto se encuentren ya "*compensados*" económicamente mediante otro complemento en su respectiva nómina.

En relación a la existencia de Relación de Puestos de Trabajo (RPT), como documento de ordenación de RRHH en dicho Ayuntamiento, habría que señalar que ello hemos de deducirlo del

pie_firma_corto_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

contenido del escrito que presentaron los funcionarios peticionarios ante la corporación municipal donde se hace expresa referencia a este documento, habida cuenta que del contenido de la otra documentación remitida por el consistorio no se determina de qué tipo de instrumento se está haciendo referencia.

Del examen de la documentación obrante en expediente parece deducirse que se da la primera de estas circunstancias, esto es, que figuren dichos trabajos (asistencia a sesiones plenarias y comisiones informativas) dentro del catálogo de funciones del respectivo puesto de trabajo, ya sea de forma directa, como es el caso de la Secretaría General y de la Intervención de Fondos municipal, o ya sea de forma indirecta, como es el caso del Jefe de Sección de la Unidad Administrativa de la Secretaría General y Recursos Humanos y para el Técnico Superior del Área Económica. Veamos :

a) *Secretaría General*.- Si nos remitimos a la ficha del puesto de la Secretaría General podemos comprobar que en la misma figura entre el catálogo de las funciones propias del mismo, conforme a lo que se dispone en el apartado 2 de la misma, lo siguiente:

"2. ***Asistir a las sesiones de los órganos colegiados decisorios y consultivos****, así como elevar las actas, custodiarlas y emitir certificaciones, notificaciones y comunicaciones de los acuerdos".*

b) *Intervención de Fondos*.- En lo que respecta a la ficha del puesto de la Intervención de Fondos, figura entre el catálogo de las funciones propias del mismo, en el apartado 13 de la ficha, lo siguiente:

"13. ***Asistir a las reuniones de los órganos colegiados cuando es requerido****".*

c) *Funcionarios no habilitación*.- Para los puestos de Jefe de Sección de la Unidad Administrativa de la Secretaría General y Recursos Humanos y del de Técnico Superior del Área Económica, la inclusión de funciones de asistencia a órganos colegiados decisorios y consultivos dentro del catálogo de funciones que se asigna a ambos puestos, se realiza de forma indirecta, esto es:

- Para el primer caso (Jefe de Sección de la Unidad Administrativa de la Secretaría General y Recursos Humanos), el catálogo dispone: en el epígrafe 24 "*Actuar en calidad de secretario delegado en los órganos colegiados: comisiones informativas, junta de portavoces, junta de gobierno local, etc*." y en el epígrafe 39 "*Ejercer de Secretario Accidental del Excmo. Ayuntamiento de xxxxx previo nombramiento de la Dirección General de Admón. Local de la Junta de Andalucía y criterios marcados por el Secretario General de la Corporación*",

- Para el segundo caso (Técnico Superior del Área Económica) se señala en el epígrafe 23 lo siguiente : *"Sustitución del Interventor en caso de vacante o enfermedad."*

Añadir a lo anterior que, a diferencia del puesto de la Secretaría General, cuya ficha identifica su jornada como "*flexible*" e incluye el factor de incompatibilidad dentro del apartado de dedicación, el resto de puestos prevén una jornada de "*mañana*" y una dedicación "*normal*".

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

Al respecto de la jornada laboral de mañana y una dedicación normal, habría que referir lo que el propio Convenio Único establece en su artículo 22, principalmente lo que dispone en su apartado 1 y en el párrafo tercero del apartado 2, los cuales determinan que:

> *Artículo 22. Jornada laboral y Horario de Trabajo*
> *1.-La jornada laboral que con carácter general se preste por los trabajadores del ambiento de aplicación de este Convenio se computará preferentemente en 37,5 horas semanales, ésta será de lunes a viernes en todos los centros, unidades y tajos de obra, pudiéndose establecer jornadas en régimen de turnos, previa negociación con las secciones sindicales legalmente constituidas, siempre según calendario anual a elaborar entre los representantes de los trabajadores y de la Corporación en el último trimestre.*
>
> *2.- (...)*
> ***El horario de trabajo será preferentemente de 7:45 a 15:15, siempre que la especificidad del servicio lo permita**. No obstante se cumplirán 37,5 horas semanales. Los diversos colectivos afectados por el presente Convenio colectivo realizarán su jornada de trabajo con sujeción al horario que actualmente tienen asignado, sin perjuicio de que si se precisara realizar cualquier modificación de horario, se siga la via de la negociación con los representantes de los trabajadores. (...)"*

A tenor pues de todo lo precedentemente expuesto, cabe hacer a nuestro entender las siguientes deducciones:

I.- Resulta obvio que los puestos funcionariales a que no estamos refiriendo, tanto los de habilitación nacional como los de Administración General, entrarían de lleno en lo que se regula en el artículo 23 del Convenio Único, último párrafo, cuando se refiere a aquellos trabajos que sean solicitados por otros departamentos o jefes de departamento fuera de la jornada habitual los cuales se abonarían como gratificación siempre y cuando no se incluyan en el catálogo de funciones del puesto de trabajo y este retribuido mediante otro complemento dentro de la estructura salarial de cada puesto. O sea, han de darse dos premisas concurrentes para que no proceda el abono de gratificaciones:

- Funciones incluídas en su catálogo de funciones (directa o indirectamente -por vía de sustitución o delegación-).

- Retribuidas esas funciones "extras" (por así decirlo) por otros conceptos de la estructura salarial del funcionario.

De ello no obstante habría de descolgarse al puesto de Secretaría General, habida cuenta que su ficha, si bien en la parte del horario se indica "L-V: 07:45-15:15", lo cierto es que, a renglón seguido, viene a determinar el carácter de "flexible" de su jornada laboral, lo que viene a suponer la aplicación de lo previsto para este supuesto en el artículo 22, cuando se refiere a horarios de prestación de servicios que pueden no ajustarse a la jornada preferente de 07:45 a 15:15 h.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

Es decir, teniéndose en cuenta que tales servicios (fuera de jornada normal de mañanas) se entiende serían instados por los propios órganos municipales colegiados como servicios que intrínsecamente se requieren para su correcto funcionamiento y toma de decisiones o emisión de dictámenes, éstos habrían de prestarse por aquellos funcionarios -salvo como se ha indicada, la Secretaría General- en el régimen horario correspondiente para cumplir con tal solicitud, y entonces se abriría una doble posibilidad:

- Si se dan en el puesto de trabajo las dos premisas a que hemos hecho referencia anteriormente, no habría obligación de resarcir a tales funcionarios ni con el reconocimiento de gratificaciones por tales servicios extraordinarios, ni así tampoco con la compensación de horas que se establecen en el párrafo primero del artículo 23 del Convenio Único -pues, recordemos, esto último se limita para el caso de que no se encuentren asignadas tales funciones en el catálogo correspondiente, circunstancia ésta que no se daría en este supuesto-.

  En virtud de ello, dado que de la documentación remitida por el municipio consultante no hace indicación alguna en tal sentido, resulta obvio que no pueda deducirse ni verificarse que por vía del Complemento Específico -en cuanto valoración de determinadas condiciones particulares del puesto de trabajo (dedicación) que contemplasen tales servicios fuera de horario-, o incluso, en caso extremo, por vía del complemento de productividad (como reconocimiento a la actividad extraordinaria de carácter subjetivo no permanente), se esté resarciendo a tales funcionarios por tales motivos.

  En función de dicho planteamiento, sólo nos cabría decir que, en su caso, correspondería a la corporación municipal verificar tales circunstancias funcionales y económicas de cada uno de los puestos como paso previo a la resolución del conflicto planteado.

- Si sólo se verificase una de las premisas, esto es, para el caso que nos ocupa, que sólo se tratase de funciones que tiene asignadas el funcionario respectivo en el catálogo de funciones de la RPT, pero no percibe remuneración alguna por ningún otro concepto dentro de la estructura salarial, resultaría evidente la posibilidad de que, o bien se tendría derecho al percibo de las gratificaciones correspondientes por tales servicios, o bien, mejor dicho, con carácter preferente, le correspondería la compensación horaria establecida en dicho párrafo primero del artículo 23 del Convenio Único.
  Al igual que en el epígrafe anterior correspondería a la corporación municipal verificar tales circunstancias funcionales y económicas de cada uno de los puestos como paso previo a la resolución del conflicto planteado.

II.- Por otro lado, nos resulta igualmente evidente que, en lo que respecta al puesto de Secretaría General, sí que se determina expresamente por la RPT que éste está expresamente sometido a una jornada *flexible*, lo cual, por mor de tal regulación, de por sí ya infiere que por el titular de la misma se puedan prestar servicios fuera de lo que el Convenio Único determina como el horario normal o general de todos los empleados públicos municipales (cuando señala que será preferentemente de 7:45 a 15:15 horas). En el de Intervención, a diferencia de éste, se indica jornada la de “mañanas” y una dedicación “normal”, aunque, como ya se ha indicado tiene la obligación también de “*asistir a las reuniones de los órganos colegiados cuando es requerido*”.

pie_firma_corto_dipu_01
Código seguro de verificación (CSV):
Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en
Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

Es por ello que, en relación con la prestación de funciones asignadas a dichos puestos, a nuestro juicio, no cabría pues manifestarse en el sentido de que poseen derecho a percibir gratificaciones extraordinarias por la realización de tales funciones fuera del horario normal establecido por el Convenio Único, pues deviene obvio que, para el primera caso (Secretaría), con independencia de que la ficha del mismo indique un horario determinado, lo cierto y claro, a nuestro juicio, es que la flexibilidad impuesta en su prestación lo que vendría a determinar no sería otra cosa que, una vez dispuesta una jornada semanal general de 37,5 horas (artículo 22.1 Convenio Único), éstas podrían distribuirse conforme a las necesidades del servicio en períodos de mañana o tarde, circunstancia ésta que, a la postre, pudiera justificar la prestación de las funciones que están reguladas no ya en el Real Decreto 128/2018, e 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (artículo 3.2. letra d): *"...d) Asistir y levantar acta de las sesiones de los órganos colegiados referidos en la letra a) y publicarla en la sede electrónica de la Corporación de acuerdo con la normativa sobre protección de datos. (...)*", sino igualmente, a nivel local, en el epígrafe 2 de la funciones de fé pública que se asignan en la ficha correspondiente a dicho puesto en la RPT de indicada corporación; y para el segundo caso (Intervención), aunque se trate de una dedicación normal, lo cierto y claro es que tales funciones de asistencia a órganos colegiados le son inherentes al puesto, y cuando así fuese requerido para ello, entraríamos en todo caso en términos de compensación horaria no de compensación económica, siempre y cuando dicho puesto no tuviese contemplado el concepto de dedicación dentro del conjunto de factores que componen el Complemento Específico, pues si así fuese no habría lugar tampoco a la compensación horaria.

Ahora bien, todo hay que decirlo, para el puesto de Secretaría, nada obsta a que esa flexibilidad que se exige a dicho puesto, esa disponibilidad que se requiere del mismo para la asistencia como fedatario público a los órganos colegiados municipales fuera del horario normal de mañanas, no se vea adecuadamente retribuida en el apartado concreto del Complemento Específico reconocido al puesto, esto es, con la asignación de una puntuación adecuada a dichas prestaciones en el componente de disponibilidad/dedicación que se integra en el total de dicho Complemento salarial. Y lo mismo habría de decirse del puesto de Intervención que, a la postre, pudiera encontrarse en la misma situación que aquél.

Ni que decir tiene que el/los funcionario/s titular/es del/de los puesto/s siempre estaría/n en la tesitura de que, si tal disponibilidad no está adecuadamente retribuida (o tiene una asignación de puntos inadecuada en la RPT por sí misma o por comparativa con otros puestos), pudiera reivindicar una revisión al alza de tal concepto y, por ende, solicitar una nueva valoración del mismo.

Esto habría de entenderse siempre y cuando que tal dedicación pudiera estar ya valorada en la RPT con determinada puntuación, pues si del examen del expediente de valoración de tal instrumento de ordenación de personal se dedujese que ésta no consta o no fué tenida en cuenta a la hora de valorar dicho puesto de trabajo, obviamente, se abriría la posibilidad de instar una nueva valoración de dicho/s puesto/s a los efectos de que, si así se estimase oportuno por la corporación, se pudiesen tener en cuenta el esfuerzo que tal dedicación requiere del/de los funcionario/s en cuestión y, por ende, retribuirse adecuadamente el/los mismo/s.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

En cualquier caso, ello pasaría por el estudio y análisis de indicada valoración de puestos, para verificar los extremos expuestos, circunstancia ésta que entendemos queda en manos de la corporación municipal y respecto de la cual no es posible hacer manifestación alguna en el presente informe toda vez que no se tiene conocimiento del contenido de la misma.

Fuera de lo que es el contenido propio del presente informe con arreglo a lo solicitado por el Ayuntamiento consultante, y por tanto a título meramente informativo, como así lo ha sido también en lo que se ha referido respecto al Complemento Específico, y al igual que se indicó anteriormente respecto de los otros puestos de trabajo objeto de análisis, resulta asimismo obvio que cabría la posibilidad de que se estudiase, en su caso, la vía del Complemento de Productividad como forma de que, si el CE no lo hace, se pudiesen resarcir a dicho/s funcionario/s tal disponibilidad horaria y, por ende, la prestación de servicios que ello conllevase, pues recordemos que este complemento salarial se define como aquél "*destinado a «retribuir el especial rendimiento, actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo*" (el del art. 24.c) del TREBEP lo determina como: *"El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos"*).

Ahora bien, en este supuesto habría de tenerse muy en cuenta las características de esta retribución complementaria (productividad) pues, como es sabido, es un concepto de carácter *subjetivo* (por contra al carácter *objetivo* del C.Específico, dado que éste recae sobre el puesto lo ocupe quien lo ocupe) que no puede ser ni fijo en su cuantía ni periódico en su devengo, sin perjuicio de que ello resulte de que la apreciación de la productividad deba realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, lo que implícitamente supone que responda a una valoración de unos objetivos predeterminados en un período anterior, y evaluados posteriormente.

Estos cuestionamientos es evidente que corresponde a la propia corporación municipal considerarlos,analizarlos y valorarlos, y tanto en un caso como en otro de los expuestos, es ésta la que previa la negociación que proceda establezca los parámetros que se estimen convenientes en orden a que los distintos funcionarios que prestan tales servicios fuera de la jornada normal de trabajo establecida convencionalmente (Convenio Único), y sin perjuicio de que ello le sea inherente a sus respectivos puesto, se vean de alguna manera resarcidos adecuadamente en cuanto que ello se aparta de dicha "normalidad" y exige de éstos una dedicación no contemplada para otros grupos de empleados públicos.

QUINTO.- Por último, respecto al personal laboral, y continuando con lo ya expuesto con anterioridad en este informe, cabe indicar que de acuerdo con lo señalado en el artículo 27 del TRLEBEP sus retribuciones se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo.

En dicha legislación laboral y más concretamente el artículo 35 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (e. a. TRLET) regula expresamente las horas extraordinarias conforme al siguiente tenor literal: *"1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el*

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022

artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización".

Como ya se indicó respecto de este personal, dada su distinta regulación laboral en relación con la que sí existe para determinar la estructura salarial de los funcionarios, no requiere de mayor extensión, quedando supeditado el régimen de remuneración de las horas extras de aquellos a los términos que se disponen en la legislación laboral.

Es cuanto tengo que informar, señalando que la opinión jurídica que se recoge en el presente informe se somete a la de cualquiera otra mejor fundada en derecho.

Córdoba, a (*fecha y firma electrónica*).
El Consultor Técnico adscrito al Servicio de Asesoría Jurídica. Diputación de Córdoba.
José Antonio Del Solar Caballero.

pie_firma_corto_dipu_01

Código seguro de verificación (CSV):

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en

Firmado por Consultor Técnico de la Asesoría Jurídica DEL SOLAR CABALLERO JOSE ANTONIO el 17/6/2022