



CUESTIÓN

Agradeceríamos que nos indicaran de qué forma operan las limitaciones, que en materia de personal, que contiene la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este año 2014 y si, conforme a ello, resulta o no posible que el Alcalde conceda gratificaciones por servicios extraordinarios a su personal.

RESPUESTA

El artículo 154 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, establece que será la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año la que fijará los límites al incremento de las retribuciones o gastos de personal de las Corporaciones locales.

Aún cuando el artículo 20.Dos de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre de 2013, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, establece *“En el año 2014, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2013, 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...”*, a nuestro juicio, el término *«homogeneidad»* debe ser entendido como elemento comparativo entre las cantidades consolidadas en el capítulo I del presupuesto de 2013 y las previstas en el nuevo presupuesto; pero comparadas en los mismos términos (misma antigüedad y situación personal a 31 de diciembre de 2013), lo cual es compatible con la evolución de la situación del empleado público a lo largo del ejercicio 2014.

La propia LPGE recoge la posibilidad de concesión de gratificaciones extraordinarias en su artículo 24.Uno. F) *“Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que se concederán por los Departamentos ministeriales u Organismos públicos dentro de los créditos asignados a tal fin que no experimentarán aumento respecto a los asignados a 31 de diciembre de 2013.*

Estas gratificaciones tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo sin que, en ningún caso, puedan ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en períodos sucesivos”.

Por su parte el artículo 93.2. Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local establece que *“Las retribuciones complementarias se atenderán, 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”.*



Al respecto, desde el punto de vista de la Jurisprudencia, recomendamos la lectura de las siguientes sentencias:

STSJ de Madrid, de 22 de febrero de 2011, rec 972/2008:

"...La Sala entiende que no constando la retribución asignada a cada trabajo o tiempo de prestación de servicios excepcional y, en todo caso, no constando que tal prestación excepcional tuviera la correspondiente partida presupuestaria, tal como se afirma en el informe de intervención obrante en autos, carece de la cobertura normativa de referencia necesaria para que los Acuerdos recurridos sean conformes a Derecho. No es posible determinar si la cuantía es fija lo que desvirtuaría la naturaleza del abono como tal gratificación extraordinaria y de todas formas carecería de la previsión presupuestaria exigida por la Ley 30/84 en armonía con lo dispuesto en el EBEP y con el artículo 93 de la LBRL de 1985 que regula específicamente tal obligación de la Corporación Local".

STS de 27 de enero de 2010 rec 347/2006

"...el devengo de la gratificación por servicios extraordinarios no se predetermina con un carácter fijo, una cuantía siempre igual y una necesaria percepción en determinadas fechas periódicas.

Y esto porque la percepción de dicha gratificación se hace depender, como dice la sentencia de instancia, de la efectiva realización de los servicios extraordinarios y del número de horas que se lleven a cabo para desempeñarlos; esto es, se establece un criterio para cuantificar esas horas y unas fechas de abono para cuando sean realizadas, pero no se dispone el necesario desempeño de esos servicios extraordinarios ni se garantiza la periódica percepción de un mínimo por este concepto"

Por todo lo anteriormente expuesto y a modo de **CONCLUSIONES**, entendemos que será adecuada la concesión de gratificaciones siempre que:

Se hayan realizado, por parte del empleado, servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo (art. 24.d del EBEP).

No sean fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, (art. 6 Real Decreto 861/1986, de 25 de abril)

Exista crédito adecuado y suficiente en el presupuesto (art. 219 Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, Texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales).

Tal es nuestro criterio que sometemos, como siempre, a opiniones mejor fundamentadas en Derecho.

EQUIPO DE GESTIÓN DE ACONSELA.

ACONSELA S. L.

Asesoría y Consultoría en Prevención de Riesgos Laborales,
Seguridad y Recursos Humanos.

