

**ACTA DEL PLENO ORDINARIO CELEBRADO POR ESTA  
CORPORACIÓN EL 22 DE JULIO DE 2022**

**ASISTENTES**

**Alcalde-Presidente**

**D. Jesús Martín García.**

**Concejales**

**D. Daniel García del Pozo.**

**D. José Luis Sánchez Galán.**

**D. Alejandro Parra de la Parra.**

**D. Miguel Ángel Jiménez Barroso.**

**D. Eduardo Lorenzo López-Tercero**

**EXCUSA SU ASISTENCIA:**

**D. David Pose García**

**SECRETARIO**

**D. Jesús Luís Gómez Blázquez.**

En el Municipio de Solosancho, a 22 de julio de 2022, siendo las 15,05 horas y bajo la Presidencia de D. Jesús Martín García, Alcalde de la Corporación, se reúnen en el Salón de Plenos del Ayuntamiento los Señores expresados al margen, al objeto de celebrar, en primera convocatoria, Sesión Ordinaria, a la que concurren los Sres. expresados al margen y que constituyen quórum suficiente, para la cual habían sido citados previamente en tiempo y forma, asistidos por el Secretario de la Corporación.

Se abre la sesión por el Presidente, y se trataron los siguientes

**ASUNTOS**



## **1º.- APROBACIÓN, SI PROCEDE, DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR DE FECHA 10 DE JUNIO DE 2022.**

El Sr. Alcalde pregunta si hay alguna aclaración o corrección que hacer a dicho Acta del pleno ordinario de 10 de junio de 2.022, y se somete a votación la aprobación del acta, la cual es aprobada por unanimidad por los seis ediles asistentes al pleno.

## **2º.- APROBACION CALENDARIO FIESTAS LOCALES PARA EL AÑO 2023.**

“Por el Sr Alcalde para las fiestas locales del año 2.023, propone las siguientes fechas:

- Día de fiesta local, común para Solosancho, Robledillo, Baterna y Villaviciosa, el día 6 de mayo de 2.023.
- Fiesta local en el núcleo de Solosancho, el 25 de agosto de 2.023.
- Fiesta local en el núcleo de Robledillo, el día 2 de febrero de 2.023.
- Fiesta local en el núcleo de Baterna, el 3 de febrero de 2.023.
- Fiesta en el núcleo de Villaviciosa, el día 9 de abril de 2.023.

Se somete a votación y citado calendario y es aprobado con el voto favorable del Alcalde y los cinco concejales presentes en el pleno.

## **3º.- DACION DE CUENTA DE LA APROBACION DEFINITIVA DEL EXPEDIENTE DE CUENTA GENERAL DE 2.021**

El Sr. Alcalde indica que la cuenta general de 2.021, fue dictaminada favorablemente por la Comisión Especial de cuentas con fecha 26 de abril de 2022, tras lo cual, se publicaron anuncios en el BOP de Ávila, número 116, de 17 de junio de 2.022 y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento entre el 29 de abril de 2022 y el 1 de junio



de 2022, sin que se hayan efectuado reclamaciones, por lo que la misma se considera aprobada, de lo que da cuenta al pleno.

Los concejales se dan por enterados de dicha aprobación de la cuenta general de 2.021.

#### **4º. PERSONAL: ACUERDOS QUE PROCEDAN**

Por el Sr. Alcalde se indica que la auxiliar administrativo pertenece al Grupo C2, de funcionarios y tiene el nivel 11, y para los funcionarios del Grupo C2, los niveles que se pueden asignar van desde el 9 al 18, y la auxiliar administrativo no tiene complemento específico que es el destinado a retribuir la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o condiciones en que se desarrolla el trabajo, por lo que se solicitó informe de secretaría, que obra en el expediente, en el que se indicaba:

##### *“INFORME DE SECRETARÍA*

*De acuerdo con lo ordenado por la Alcaldía mediante Providencia, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 3.3 a) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional emito el siguiente,*

##### *INFORME*

##### *RESPECTO DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO*

*Analizadas las nóminas de doña María Ángeles Galán Morcillo se observa que la misma no ha tenido asignado complemento específico, en los casi 18 años que lleva trabajando en este Ayuntamiento, por lo que entiendo debería asignarse dicho complemento, por las consideraciones que a continuación efectuaré.*

*El complemento específico es aquel que está destinado a retribuir la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o condiciones en que se desarrolla el trabajo.*

*El artículo 4 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 regula el 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.

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.

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».

Así pues, para fijar el complemento específico es competente el Pleno.

En cuanto a la manera de calcular el complemento que estamos analizando, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C. Valenciana (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Segunda) número 117/2011 de 21 febrero, tras reiterar que debe reconocerse que la Administración, conforme a lo establecido en los artículos 15.1.b) y 21.1.b) Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y, por lo que afecta a la Administración Local por lo que establece la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, goza de discrecionalidad para clasificar y distinguir entre los distintos puestos de trabajo a efectos de asignación del complemento de destino y específico, discrecionalidad que -no puede desconocerse- tiene entre otros límites el respeto a los principios de igualdad y de proscripción de la arbitrariedad, lo que convertiría en contrarias a Derecho las discriminaciones arbitrarias, sostiene que la discriminación se produce si se aplican por el Legislador o por la Administración criterios de diferenciación no objetivos ni generales y que el principio de igualdad exige, por tanto, no sólo que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede Constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida por el Legislador (Sentencias del Tribunal Constitucional 110/1993, 176/1.993 y 340/1.993).

Así, añade esta sentencia, que «el complemento específico es un concepto destinando a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, de ahí que como ha sentado el Alto Tribunal en Sentencias como la de 22 de diciembre de 1994 sean dos sus características fundamentales:

A) La concreción: Se fija atendiendo precisamente a las características de «un» puesto.

B) La objetividad: Se atiende a las condiciones particulares de ese puesto de trabajo y no a los Cuerpos o Escalas de los funcionarios que las desempeñan.

Son las características del puesto de trabajo las que determinan el complemento específico».

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula los derechos retributivos de los funcionarios, y el complemento específico se encuadra dentro del grupo de las retribuciones complementarias; respecto de las cuales, el artículo 24, establece que su cuantía y estructura se establecerán por las correspondientes Leyes de cada Administración Pública, aunque el propio artículo fija los límites que su establecimiento debe respetar.



*El artículo 156 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, el dispone que «el disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos en favor de los funcionarios, salvo lo establecido legalmente respecto del grado consolidado en relación con el nivel de complemento de destino». Por tanto, el complemento específico no es un complemento personal y consolidable, como lo es el complemento de destino, sino un complemento que retribuye las condiciones del puesto de trabajo.*

*Así lo entiende la STSJ de Madrid de 3 de mayo de 2010 al señalar que «este reconocimiento no conlleva desde luego que a partir de dicho momento se siga pagando, como si estuviera consolidado, pues siendo un complemento específico, o asimilado al mismo y que va unido al puesto, y no a su persona (no es un grado personal) (...) lo pierde al cesar en el destino que lo motivaba».*

*Por ello, un funcionario que cobraba un complemento específico determinado puede ver reducida o aumentada su cuantía, si se produce un cambio en sus funciones, ya que dicho complemento no tiene el carácter de consolidable.*

*Entendemos que el complemento específico no tiene el carácter de consolidable, en virtud de lo dispuesto en el artículo 156 del Texto Refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril. Se vincula exclusivamente a la calidad y circunstancias del puesto de trabajo al que se asigna, en función de su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad o peligrosidad o penosidad.*

*El complemento específico está desvinculado del Cuerpo o Escala de procedencia del funcionario y vinculado exclusivamente a la calidad y circunstancias del puesto de trabajo al que se asigna, va unido al puesto, y no a su persona, en función de distintos factores como son su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad o peligrosidad o penosidad. Por tanto, una vez fijado el complemento específico para el puesto de trabajo concreto, su modificación solo puede producirse por una nueva reclasificación del puesto o por alteración de las funciones, no es un complemento personal ni consolidable.*

*Por tanto, el funcionario no entra en el puesto de trabajo con el complemento específico del funcionario que se va. Téngase en cuenta que, «la carrera profesional de los funcionarios de carrera se iniciará en el grado, nivel, categoría, escalón y otros conceptos análogos correspondientes a la plaza inicialmente asignada al funcionario tras la superación del correspondiente proceso selectivo, que tendrán la consideración de mínimos. A partir de aquellos, se producirán los ascensos que procedan según la modalidad de carrera aplicable en cada ámbito» (Disposición Adicional Novena del TREBEP). Por tanto los aumentos de grado de nivel o de categoría, dependerán de la propia carrera administrativa que se vaya labrando, o le dejen labrar al funcionario en el seno de la Administración donde tomó posesión de su puesto inicial, a través de la sucesiva ocupación de puestos, en principio, cada vez de mayor nivel y por tanto de mayor responsabilidad, cualificación, mando y retribución.*

*Más allá de lo dispuesto en la normativa básica reguladora de la función pública en materia retributiva, contemplada en el artículo 24 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TRLEBEP) y la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP) y del artículo 4 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, mencionado por el consultante, no existe ninguna normativa o manual establecido que desarrolle dichos preceptos.*

*Por tanto, los criterios a tener en cuenta para la determinación del complemento específico atribuible a los puestos de trabajo son: la especial*



*dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.*

*Dada la parquedad e indeterminación de dichos criterios establecidos en la norma, su aplicación práctica requiere de una concreción a realizar por las respectivas administraciones dentro de su potestad discrecional, pudiendo establecer una regulación interna de desarrollo normativo. Nada impide tampoco que se pueda someter a la mesa de negociación la determinación previa de los criterios generales que van a servir de base a la valoración de los puestos, sin perjuicio de que, posteriormente, se someta el resultado de la valoración de nuevo a la mesa de negociación para que emita su parecer y poder pasar a la fase siguiente de aprobación.*

*Como he indicado, la administración para realizar la valoración de los puestos que sirva como base para establecer el complemento específico, debe atenerse a los criterios fijados en la norma, no pudiendo ampliar los mismos; no deja de ser cierto que dichos criterios constituyen conceptos jurídicos indeterminados, es decir, términos abstractos y, por tanto, abiertos o imprecisos que requieren de una interpretación y concreción o desglose. Ahí es donde la Administración puede ejercer su potestad discrecional, pero ello no implica que pueda actuar con total libertad y aplicar los criterios que estime oportunos, sino que deberá ajustarse en la medida de lo posible a la interpretación que al respecto haya efectuado la jurisprudencia y la doctrina.*

*Al respecto, podemos hacer una definición o concreción de los criterios de valoración que establece la normativa aplicable de la siguiente forma:*

*1.- Especial dificultad técnica del puesto de trabajo. Determina el nivel de conocimientos, experiencia y habilidades necesarios para conseguir un óptimo nivel de desempeño del puesto de trabajo o determinada cualificación profesional para la resolución de tareas de carácter superior; la exigencia de estudios de especialización o la habilitación para actividades profesionales o técnicas de carácter complementario a la titulación académica exigida para la selección; la necesidad de actualización de conocimientos de carácter jurídico o técnico y de adaptación a los cambios tecnológicos, así como el nivel de esfuerzo intelectual requerido.*

*2.- Dedicación que pueda exigir el puesto de trabajo por encima de lo normal. Así, se tendrá en cuenta la disponibilidad que determinados puestos de trabajo exigen, que en unos casos será solo ocasional cuando una determinada tarea en un momento determinado puede exigir dicha dedicación, pero en otras ocasiones, por razón del servicio, puede exigir un horario superior o irregular de modo habitual.*

*3.- Incompatibilidad. Se tendrá en cuenta tanto la incompatibilidad ordinaria (entendida como la imposibilidad de todos los empleados de compatibilizar el empleo público con otro puesto de trabajo en el sector público o privado, de acuerdo a lo establecido legalmente) como la incompatibilidad vinculada al coste de oportunidad de no poder compatibilizar el puesto de trabajo con ningún otro. Mientras que la primera será igual para todos los puestos, la segunda diferenciará entre los subgrupos de pertenencia, al entender que este modifica el coste de oportunidad.*

*4.- Responsabilidad. Este factor valora tanto la responsabilidad por mando como por resultados. Se refiere al grado de autonomía e independencia requerida por el puesto de trabajo en procesos de toma de decisiones, valorándose la relevancia de las mismas, así como la obligación de instruir, dirigir, motivar y controlar a empleados dependientes. Igualmente, mide el nivel de dirección y coordinación del personal subordinado, valorándose el esfuerzo, dificultad e inconvenientes de tener que obtener resultados a través de terceros que dependen jerárquicamente del puesto. Por último, mide el nivel de repercusión global que tiene el desempeño de sus funciones respecto de los objetivos de la Administración. También implica valorar en los puestos de trabajo el riesgo de alcanzar una responsabilidad de carácter penal en unos casos, en otros por la gestión de fondos públicos, o en otros por la gestión de organismos autónomos o empresas públicas.*

*5.- Peligrosidad. Se valorará el esfuerzo, el riesgo y la peligrosidad que el puesto de trabajo conlleva, tras el cumplimiento de las medidas de seguridad derivadas de la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con la posibilidad de sufrir accidentes.*



6.- *Penosidad. Se trata de valorar las molestias que supone el ejercicio del puesto de trabajo, por las propias condiciones del mismo o por el esfuerzo físico, psicológico y mental requerido como por la derivada de las condiciones ambientales, siempre que la frecuencia de estos factores sea elevada o al menos durante la mayor parte de su jornada; así mismo se valoraría las derivadas de una jornada de trabajo nocturna, o en festivo, o la realización del trabajo en condiciones adversas.*

## RESPECTO DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

*Señala el artículo 24 del Estatuto Básico del Empleado Público que la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes Leyes de cada Administración Pública, atendiendo a determinados factores. A continuación, en su letra c) dicho precepto indica como factor para la determinación del complemento de productividad el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.*

*De conformidad con la Disposición Final Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, seguirá siendo de aplicación, hasta que se dicten las Leyes de la Función Pública de desarrollo de dicho Estatuto, el sistema retributivo de la Ley 30/1984 de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

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

*La Legislación aplicable es la siguiente:*

*— Los artículos 22.3 y 24.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

*— 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 la Administración Local.*

*— El artículo 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.*

*— Los artículos 21.1.g) y 93.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*

*El complemento de productividad es un concepto retributivo no referido al contenido del puesto de trabajo, sino al funcionario en concreto. 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.*



*El pago del complemento de productividad durante un periodo de tiempo no origina un derecho individual ni respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos, pero no puede dejar de abonarse sin que se motive la causa (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid del 9 de marzo de 2001 en relación con el artículo 5.3 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local).*

*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.*

*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) del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local.*

*El procedimiento para llevar a cabo la modificación del complemento de productividad es el siguiente:*

*A. El inicio del expediente será por parte del responsable del servicio del empleado al que se le quiere conceder la productividad, a través de la emisión de un informe fundamentado, de conformidad con el artículo 172 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales aprobado por el Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre.*

*B. Visto el informe de fiscalización, corresponderá al Alcalde o al Presidente de la Corporación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.6 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local, 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, Reguladora de las Bases del Régimen Local.*

*C. Emitida la Resolución de Alcaldía o del Presidente de la Corporación se dará traslado de la misma a la Intervención, a Tesorería y al Servicio de Personal para su conocimiento y efectos.*

*En el presupuesto de la Entidad de 2.022, consta presupuestada la cantidad de 11.000,00 euros para complemento de productividad de los funcionarios, y dado que en esta Corporación hay dos funcionarios (Secretario v Auxiliar Administrativo) y que los mismos ya tienen asignado complemento de productividad, cuyo importe anual, de mantenerse dicho complemento en su cuantía actual, ascenderá a un total de 10.021,20, tan solo restan para aumentar el complemento de productividad 978,80 euros, por lo que sería la cantidad máxima a asignar como aumento del complemento productividad, salvo que se efectúe la correspondiente modificación presupuestaria y se dote a esa aplicación presupuestaria de mayor cantidad.*



*En cuanto a la competencia para efectuar la modificación presupuestaria para dotar de mayor cantidad a la aplicación presupuestaria del complemento de productividad, entiendo que es el pleno por los siguientes motivos:*

*Los créditos destinados a la retribución de productividad del personal se recogen en el concepto 150 "productividad" del Capítulo 1 del Estado de gastos, que puede estar concentrados en una sola área de gasto general o en varios programas o grupos de programas.*

*En relación a las peculiaridades de los créditos de este concepto presupuestario debemos hacer referencia a lo dispuesto en 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, cuyo artículo 5 se refiere al complemento de productividad y establece, entre otros:*

*«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.»*

*Por su parte el artículo 7 del RD 861/1986 regula los límites globales del complemento específico, de la productividad y de las gratificaciones, teniendo la siguiente redacción:*

*«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:*

*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.»*

*En este caso, es esencial el artículo 5.5 del citado Real Decreto 861/1986, que atribuye al Pleno de la Corporación la competencia para determinar la cuantía global destinada a la asignación de complemento de productividad, dentro de los límites señalados en el citado art. 7.*

*Por ello, independientemente de que exista crédito a nivel de vinculación jurídica para la productividad, las obligaciones reconocidas por este concepto no podrán sobrepasar los créditos previstos en la correspondiente aplicación presupuestaria.*

*Esto supone que, aunque el artículo 5.6 atribuye al Alcalde la competencia para la asignación individual de productividad, no podrá aprobar productividad en cuantía que exceda de la cantidad que ha señalado el Pleno de la Corporación en la correspondiente aplicación presupuestaria. Del mismo modo, el Alcalde no puede aprobar una modificación presupuestaria que aumente el crédito del concepto 150. Productividad.*

*Si admitiéramos (en el supuesto que no se excedieran los límites del art. 7) que el Alcalde, a través del mecanismo de la vinculación jurídica, o mediante una modificación presupuestaria asignara más productividad que la permitida por el Pleno de la Corporación, se estaría hurtando, indirectamente, al Pleno una competencia que tiene atribuida por ley, como es la competencia para determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad. No obstante, tratándose de una competencia delegable es admisible que el Pleno delegue en el alcalde.*

*Si las aplicaciones presupuestarias por este concepto resultan insuficientes y no se exceden los límites del art. 7, será el Pleno el que pueda que aprobar el incremento de la cuantía global; y, una vez aprobado por el*



Pleno, se aprueba la correspondiente modificación presupuestaria para dotar esas aplicaciones presupuestarias con el incremento fijado por el Pleno de la Corporación.

En cualquier caso, deben cumplirse los límites retributivos establecidos en el art. 7, ya que la finalidad de la norma - en el caso del complemento de productividad - es retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, apreciado por el Alcalde en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, pero no de un modo ilimitado sino dentro del crédito presupuestario aprobado por el Pleno.

Según lo dispuesto en el artículo 9.2 del Real Decreto 500/1990, las bases de ejecución del Presupuesto deben regular entre otros, los niveles de vinculación jurídica de los créditos (según el apartado a) la regulación de las transferencias de créditos, estableciendo, en cada caso, el órgano competente para autorizarlas (apartado c) y las normas que regulen el procedimiento de ejecución del Presupuesto (apartado e).

Según lo expuesto, si una vez aprobada la dotación para productividad, en el presupuesto municipal se necesitara incrementarla, tendría que ser el Pleno municipal el que lo autorizara excepto que se establezca en las bases de ejecución la delegación de esta competencia en el Alcalde de la Corporación.

No obstante lo expuesto, en el caso de que la productividad estuviera repartida en varias aplicaciones presupuestarias de diferentes grupos de programas consideramos admisible que el Alcalde aprobara la modificación del presupuesto consistente en transferir crédito de una aplicación presupuestaria de productividad a otra de productividad también de diferente área de gasto (antiguo grupo de función), puesto que esta operación no alteraría el límite global aprobado por el Pleno, sino el límite parcial por área de gasto.

Ahora bien, para el personal laboral se aprobaron 6.000 euros de complemento de productividad, y habría que tener en cuenta lo asignado a ese personal, pues de haber remanente se podría efectuar la transferencia de créditos por el alcalde, dado que sería admisible que el Alcalde aprobara una transferencia de créditos que supusiera una redistribución de los créditos con destino a productividad aprobados por el Pleno en diferentes áreas de gasto, pasando el crédito con destino a productividad de una área de gasto a otra. Ya que esta operación no afecta al límite global aprobado por el Pleno.

En este sentido, en la base décima de ejecución del presupuesto, aprobada por el pleno se acordó:

#### **BASE 10. De las Transferencias de Créditos**

1. Transferencia de crédito es aquella modificación del Estado de Gastos del Presupuesto mediante la que, sin alterar la cuantía total del mismo, se imputa el importe total o parcial de un crédito a otras aplicaciones presupuestarias con diferente vinculación jurídica.
2. Las transferencias de crédito estarán sujetas a las limitaciones establecidas en el artículo 41 del Real Decreto 500/1990 que son las siguientes:
  - a) No afectarán a los créditos ampliables ni a los extraordinarios concebidos durante el ejercicio.
  - b) No podrán minorarse los créditos que hayan sido incrementados con suplementos o transferencias, salvo cuando afecten a créditos de personal, ni los créditos incorporados como consecuencia de remanentes no comprometidos procedentes de Presupuestos cerrados.
  - c) No incrementarán créditos que, como consecuencia de otras transferencias, hayan sido objeto de minoración, salvo cuando afecten a créditos de personal.

No obstante, estas limitaciones no afectarán a las transferencias de crédito que se refieran a los programas de imprevistos y funciones no clasificadas ni serán de aplicación cuando se trate de transferencias motivadas por reorganizaciones administrativas aprobadas por el Pleno.



3. La aprobación del expediente de transferencias de crédito cuando afecten a aplicaciones presupuestarias de distinto Área de Gasto, corresponde al Pleno de la Corporación, salvo cuando afecten a créditos de personal (artículo 40.3 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril).

*En estos casos serán de aplicación las normas sobre información, reclamaciones y publicidad aplicables a la aprobación de los presupuestos de la entidad a que se refieren los artículos 20 y 22 del Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, así como al régimen de los recursos contenciosos administrativos del artículo 23 (artículo 42 de dicho Real Decreto).*

4. La aprobación de los expedientes de transferencias de crédito cuando afecten a aplicaciones presupuestarias de la misma Área de Gasto o a créditos de personal, corresponde al Alcalde-Presidente de la Corporación, mediante Decreto, previo informe de Intervención, y serán ambas ejecutivas.
5. *En la tramitación de los expedientes de transferencia de crédito, cuya aprobación corresponde al Pleno, serán de aplicación las normas sobre información, reclamaciones, publicidad y régimen de recursos contencioso-administrativos aplicables a la aprobación de los Presupuestos de la Entidad.*

*Por tanto, si existe remanente de esos 6.000,00 euros asignados para productividad del personal laboral, la transferencia de créditos la podría efectuar el alcalde, pero otras transferencias de crédito para complemento de productividad, aunque se trate de gastos de personal, entiendo que es más correcto que las efectúe el pleno, incluso aunque en las bases de ejecución del presupuesto se haya indicado que cuando afecten a créditos de personal puede ser competente el Alcalde.*

#### SOBRE EL AUMENTO DE NIVEL

*Analizada las nóminas y demás documentación obrante en la secretaría, se desprende que la auxiliar administrativo, pertenece al Grupo C2, de funcionarios y que tienen el nivel 11.*

*Los vételes que pueden tener los funcionarios del Grupo C2, van desde el 9 al 18, por lo que es posible subir el nivel, mediante el acuerdo del pleno.*

*De acuerdo con el artículo 21.1.a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, de acuerdo con su valoración, en función de los criterios de titulación, especialización, responsabilidad, competencias y, en su caso, de jefatura, exigidos para su ejercicio.*

*Las relaciones de puestos de trabajo o, en su defecto, los catálogos de puestos, son los instrumentos que llevan a cabo dicha clasificación.*

*Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada cuerpo o escala, de acuerdo con el grupo y subgrupo en los que figuren clasificados, los fija el artículo 71.1 del Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (RGIPPT), aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. Son los siguientes:*



Cuerpos o escalas	Niv el mínimo	Nive l máximo
A1 Grupo A, subgrupo	20	30
A2 Grupo A, subgrupo	16	26
C1 Grupo C, subgrupo	11	22
C2 Grupo C, subgrupo	9	18
Otras agrupaciones profesionales	7	14

*El intervalo de niveles para puestos de trabajo que correspondan a cuerpos o escalas del subgrupo C2 es del 9 al 18.*

*De acuerdo con el artículo 21.1.a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP), los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, de acuerdo con su valoración, en función de los criterios de titulación, especialización, responsabilidad, competencias y, en su caso, de jefatura, exigidos para su ejercicio.*

*Las relaciones de puestos de trabajo o, en su defecto, los catálogos de puestos, son los instrumentos que llevan a cabo dicha clasificación.*

*Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada cuerpo o escala, de acuerdo con el grupo y subgrupo en los que figuren clasificados, los fija el artículo 71.1 del Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (RGIPPT), aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo. Son los siguientes:*

Cuerpos o escalas	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A, subgrupo A1	20	30
Grupo A, subgrupo A2	16	26
Grupo C, subgrupo C1	11	22
Grupo C, subgrupo C2	9	18
Otras agrupaciones profesionales	7	14



*El intervalo de niveles para puestos de trabajo que correspondan a cuerpos o escalas del subgrupo C2 es del 9 al 18.*

*Por lo tanto, se ajusta a Derecho que el nivel de complemento de destino del puesto de trabajo sea el 18.*

#### CONCLUSION

*Entiendo que se debe efectuarse un estudio conjunto del cambio de nivel, de la asignación del complemento específico y del complemento de productividad, para adecuar las retribuciones al puesto de trabajo de la auxiliar administrativo, teniendo en cuenta el esfuerzo y dedicación de la persona que desarrolla el trabajo; y como para la fijación del complemento específico, del cambio de nivel, y para las transferencias de créditos desde otro área de gasto, aun tratándose de crédito de personal, sería competente el pleno, y que, por el momento, se puede aumentar el complemento de productividad hasta consumir la aplicación presupuestaria asignada para complementos de productividad."*

Por el Sr. Alcalde se indica que, por las labores que desempeña, (en función de los criterios de titulación, especialización, responsabilidad, competencias exigidos para su ejercicio), el nivel que se la debe asignar es el 14.

Según las tablas salariales para el nivel 11 actual el complemento de destino es 265,40 euros en cada nómina, y para el nivel 14 la cantidad, en cada nómina, es 340,70 euros.

Por el Sr. Alcalde se indica que la cantidad que entiende debe asignarse por complemento específico es 390,00 euros en cada nómina.

Así mismo, el Sr. Alcalde indica, que, una vez se adopte el acuerdo por el pleno, efectuado el cambio de nivel con el aumento del complemento de destino que ello supone, y asignado el complemento específico, por la alcaldía se revisará el complemento productividad y se dictará decreto fijando la nueva cantidad del mismo, para lo que se valorará la circunstancia derivada del aumento retributivo que se producirá por el aumento del complemento de destino y la asignación del complemento específico; por lo que se



rebajará el de productividad.

También indica el Sr. Alcalde que, si cuando avance más la ejecución del presupuesto, se considera necesario efectuar una modificación presupuestaria para dotar de mayor cantidad a la aplicación presupuestaria de personal (retribuciones de funcionarios), se propondrá al pleno la realización de la misma si es el competente, o se realizará por el Sr. Alcalde, si la competencia fuera del mismo.

Por tanto, se propone al pleno cambiar el nivel de la auxiliar administrativo al 14, con el consiguiente aumento del complemento de destino que quedará en 340,70 euros en cada nómina; y asignarla un complemento específico que será de 390,00 euros en cada nómina, todo ello con efectos desde la nómina del mes de agosto de 2022.

Realizada la votación se acuerda por unanimidad por el Sr. Alcalde y los cinco concejales, asistentes al pleno: cambiar el nivel de la auxiliar administrativo al 14, con el consiguiente aumento del complemento de destino que quedará en 340,70 euros en cada nómina; y asignarla un complemento específico que será de 390,00 euros en cada nómina, todo ello con efectos desde la nómina del mes de agosto de 2022.

#### **5º.- DECRETOS DE ALCALDÍA.**

Por el Sr. Alcalde se da cuenta de los decretos de alcaldía dictados desde el último pleno ordinario que han estado a disposición de los señores concejales, y pregunta si alguno de los concejales quiere alguna aclaración en alguno de ellos, sin que ningún concejal solicite ninguna aclaración.

#### **6º.- INFORMES DE ALCALDÍA.**

El Sr. Alcalde indica que no hay ningún informe de Alcaldía para este pleno.



## **7º.- RUEGOS Y PREGUNTAS.**

El Sr. Alcalde indica que si hay ruegos o preguntas y por el Concejal Don Miguel Ángel Jiménez Barroso, se pregunta cuál es el motivo de que se haya denegado la instalación de una caseta para las fiestas de Robledillo

Le contesta el Sr. Alcalde que no se ha dictado resolución denegando la instalación de la caseta, y que lo que se quiere es que se concrete el lugar exacto de instalación, que debe ser donde no se cause trastorno a la circulación peatonal, al tráfico rodado e intentar causar las mínimas molestias.

El Sr. Alcalde indica que si hay algún ruego o pregunta más, y por el concejal don Miguel Ángel Jiménez Barroso se pregunta cuál es la normativa municipal sobre la utilización de locales públicos; y que documentación se está solicitando para autorizar casetas. Le contesta el Sr. Alcalde que toma nota y que en el próximo pleno le contestará.

Y no habiendo más ruegos ni preguntas, ni más asuntos de que tratar, el Sr. Alcalde levanta la sesión siendo las 15,12 horas, de lo cual como Secretario doy fe.

EL ALCALDE:

EL SECRETARIO:

Fdo.: Jesús Martín García  
Blázquez

Fdo.: Jesús Luís Gómez

