

MUNICIPIOS

Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber

2025/06495 *Anuncio del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber sobre la aprobación definitiva del Reglamento Regulador de la Asignación de Gratificaciones a los Empleados Públicos.*

ANUNCIO

Aprobado inicialmente por el Pleno de la Corporación, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de marzo de 2025, el Reglamento regulador de la asignación de gratificaciones a los empleados públicos del Ayuntamiento de San Antonio de Benagéber, y habiendo transcurrido el plazo establecido para presentación de alegaciones sin que se haya presentado reclamación o alegación alguna, el mismo se entiende elevado a definitivo y se procede a su publicación íntegra en el presente anuncio, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente de aplicación.

VER ANEXO

Lo que se hace público, a 29 de mayo de 2025, en San Antonio de Benagéber.

San Antonio de Benagéber, 29 de mayo de 2025.—La alcaldesa-presidenta, Eva María Tejedor Marí.





AYUNTAMIENTO DE
San Antonio
de Benagéber

Pl. del Ayuntamiento, 1
46184 San Antonio de Benagéber
Tel.: 961 350 301 Fax: 961 350 211
sabenageber@gva.es
www.sanantoniodebenageber.com

REGLAMENTO REGULADOR DE LA ASIGNACIÓN DE GRATIFICACIONES A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE SAN ANTONIO DE BENAGÉBER

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las retribuciones de los empleados públicos se encuentran recogidas en el Capítulo III del Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015. Esta norma clasifica las retribuciones a percibir como básicas y complementarias definiendo, estas últimas, como las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

A continuación, en su artículo 24 indica, que, respecto a las retribuciones complementarias, su cuantía y estructura deberán establecerse por las correspondientes leyes de cada administración pública retribuyendo, entre otros factores, a los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, concluyendo en este asunto en su Disposición final cuarta, punto 2, que remite a las futuras leyes y reglamentos de Función Pública que puedan dictarse en este campo.

Al hilo de esto último, la Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana indica, en su artículo 87.d) trata las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo indicando que, en ningún caso, podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, debiendo ser objeto de publicidad al resto del personal funcionario del organismo y a la representación sindical.

Por su parte, el Real Decreto 861/1986, por el cual se establece el Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, indica, en su artículo 6.2, que corresponde al Alcalde-Presidente de la Corporación la asignación individual de los importes a gratificar, con sujeción a los criterios que haya establecido el Pleno.

Finalmente, en orden a determinar la forma y cuantía en que se retribuyan los servicios extraordinarios en esta Entidad debe considerarse lo dispuesto al efecto en el II Acuerdo Marco entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y las organizaciones sindicales al cual el Ayuntamiento se encuentra adscrito, norma que incluye cuantías orientativas para retribuir este concepto.

Por tanto, es necesario establecer una norma municipal que defina las condiciones de aplicación de este concepto retributivo.

NORMAS DE APLICACIÓN

1. La realización de servicios o de horas extraordinarias se limitará a los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada.

2. La decisión de realizar estos servicios u horas extraordinarias la transmitirá al trabajador el inmediato superior, trabajador o Concejal con potestad para dar esa orden. No obstante, se tendrán como excepción los casos en que, de forma evidente, la urgencia del asunto a tratar durante el período extraordinario de trabajo no permita al empleado que deba realizarlo la comunicación previa con su superior a los efectos citados.

A su vez, se dará parte al servicio de personal para que se realicen los trámites pertinentes.

3. Los servicios extraordinarios serán inexcusables para el trabajador cuando vengan exigidos por necesidades de reparar siniestros, otros daños o actuaciones urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

4. Los servicios o las horas extraordinarias podrán ser resarcidos mediante compensación por horas o abono dinerario a decisión del empleado público:

- Compensación por horas:

La compensación por tiempo de descanso se realizará de la siguiente forma:

- Si el trabajo extraordinario se ha desempeñado en horario laboral, se compensará con la concesión de 1,75 horas por cada hora trabajada.
- Si se ha desempeñado en horario nocturno o festivo, se compensará con la concesión de 2 horas por cada hora trabajada.
- Si se ha desempeñado en horario festivo y nocturno, se compensarán con la concesión de 2,5 horas por cada hora trabajada.

Las compensaciones otorgadas por este concepto serán disfrutadas en los períodos que, de común acuerdo, se establezca con los trabajadores, siempre que lo permitan las necesidades del servicio y en el período de los tres meses siguientes al momento en que se desempeñó el trabajo.

La propuesta del período de disfrute deberá ser realizada por escrito por el empleado público. Su desestimación, si fuera el caso, deberá ser motivada y también por escrito, incluyendo una propuesta alternativa para el disfrute de la compensación pendiente.

En el caso de que, transcurridos los tres meses establecidos, el empleado no hubiera propuesto fecha alguna para el disfrute de su compensación por horas, decaerá en su derecho a efectuarla de este modo procediendo su abono por el importe equivalente que corresponda según se describe a continuación.

- Abono

Las gratificaciones en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo.

Para la aplicación del precio/hora extraordinaria, se estará a lo siguiente:

HORA REALIZADA	COMPENSACIÓN ECONÓMICA
Trabajo realizado en horario laborable	$(SB + CD + CE) / \text{jornada} + 50\%$
Trabajo realizado en horario nocturno o festivo	$(SB + CD + CE) / \text{jornada} + 75\%$
Trabajo realizado en horario nocturno y festivo	$(SB + CD + CE) / \text{jornada} + 100\%$
Trabajo realizado los días de nochebuena, nochevieja y víspera de reyes (en horario comprendido entre las 22:00 horas del día en cuestión y las 06:00 del siguiente)	$(SB + CD + CE) / \text{jornada} + 150\%$

(La compensación económica a percibir estará en proporción de las características retributivas de cada empleado. Así, según se indica en la tabla, para el cálculo del importe a abonar deberán sumarse, para un trabajador específico, las cantidades que éste percibe anualmente por su salario base, SB, su complemento de destino, CD, y por su complemento específico, CE. El resultado de esta adición se dividirá por el cómputo anual de horas a trabajar obteniendo, así, la retribución ordinaria de ese trabajador por hora trabajada. Finalmente, esa cantidad se incrementará en el porcentaje dispuesto en la tabla anterior).

El cómputo será mensual, abonándose al mes siguiente de su pertinente justificación ante el servicio municipal de personal. El periodo mínimo a computar para el abono de horas extraordinarias será de 1 hora.

5. Tanto si se compensa como si se abona, el cómputo anual de horas extraordinarias que podrán realizar los trabajadores será, como máximo, de 80 al año, con las siguientes matizaciones:

- El referido número máximo de horas podrá ser rebasado si la causa que genera la necesidad de efectuar horas extraordinarias es la urgencia.
- En este cómputo máximo de horas no se incluirán los posibles trabajos que, mediante convenio con otras administraciones públicas, puedan realizar los miembros de la Policía Local en apoyo a los servicios de seguridad pública en aquella localidad en cuestión.

6. Para la aplicación del precio/hora, se tendrá en cuenta que se considerará festivo a partir de las 22:00 horas del viernes y hasta el lunes a las 06:00 horas. Se actuará de forma similar ante otras jornadas festivas del calendario laboral que no coincidan en fin de semana, además de ante los días 24 y 31 de diciembre.

Por su parte, se considerará periodo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas de un día y las 6:00 horas del día siguiente.