



## INFORME

**Asunto: Posible actualización, con arreglo a la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2023 y anteriores, del complemento salarial que un empleado/a municipal, laboral temporal indefinido no fijo, ostenta como consecuencia de la atribución temporal de funciones que realiza como Adjunto/a a la Intervención y Tesorería.**

### ANTECEDENTE:

ÚNICO.- Con fecha 13 de mayo de 2024, ha tenido entrada en el Registro Electrónico de la CARM oficio de la Sra. Alcaldesa-Presidenta del Ayuntamiento XXX, requiriendo el asesoramiento de este Centro Directivo. En concreto interesa informe sobre un escrito presentado el 2 de febrero de 2023 por un empleado/a municipal, laboral temporal indefinido no fijo en el puesto de Agente de Desarrollo Local, en el que solicita, de un lado, la actualización, conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2023 y anteriores, con efectos retroactivos, del complemento salarial que ostenta consecuencia de la atribución temporal de funciones que realiza como Adjunta a la Intervención y Tesorería municipales, y de otro, la revisión del concepto retributivo del mismo.

La petición de la Alcaldesa-Presidenta se acompaña de la siguiente documentación que el empleado/a municipal incorporó a su solicitud:

1. Copia del contrato de trabajo de duración determinada como Agente de Desarrollo Local (en adelante ADL) en el Ayuntamiento XXX que prevé su extinción cuando finalice la subvención con el INEM.
2. Resolución de Alcaldía de fecha de 30/03/2017, mediante la que se nombra a esta ADL como Adjunta a los departamentos de Intervención y Tesorería desde el 1 de abril de 2017, atribuyéndole unas funciones que se compatibilizarían con las que venía desempeñando como ADL *hasta tanto se cree la infraestructura necesaria para la creación del puesto correspondiente*, concretando las nuevas funciones y estableciendo, en contraprestación por la mayor *carga de trabajo e incremento de responsabilidad*, un complemento salarial consistente en 14 pagas anuales de XXX euros brutos mensuales.
3. Anexo al contrato original de trabajo mediante el cual se modifica a partir del 01/04/2017 la categoría profesional de la prestación de servicios que pasa a ser la siguiente: Agente de Desarrollo Local y Adjunta a Intervención y Tesorería.
4. Resolución de Alcaldía de fecha 08/05/2017 mediante la que se *PROPONE, ante la necesidad de dotar de mayores medios materiales y personales al Área Económica del Ayuntamiento, y en tanto se avanza en el desarrollo de la estructura organizativa que establezca los medios humanos necesarios para el desarrollo de la actividad administrativa municipal de una forma ágil y eficiente, asignar de forma temporal, las funciones de Adjunta a Intervención y Tesorería a la trabajadora (...) con efectos de 1 de abril de 2017, fecha en la que se produjo el inicio material del desempeño de*



*las funciones de adjunta*: asignación de funciones que finalizaría *en el momento de creación dentro de la estructura organizativa municipal del puesto de Adjunta a Intervención y Tesorería, y en todo caso, en el plazo máximo previsto en el artículo 10 del Acuerdo de Personal vigente*. Esta resolución concreta las nuevas funciones y asegura que éstas se desarrollarán *bajo la supervisión e instrucción de los titulares de los puestos de Intervención y Tesorería* y de forma complementaria a las funciones que la trabajadora desempeña como ADL, *sin que se consideren sustitutivas de las mismas*. Como contraprestación *mientras perdure la atribución efectiva de las nuevas funciones* prevé un complemento salarial, con efectos desde el 1 de abril de 2017, de XXX euros mensuales por catorce pagas, *importe proporcional a las funciones asignadas y al complemento específico de los puestos a los que se adjunta*. Finalmente dispone que *la nueva atribución de funciones venga reflejada en una modificación de su actual contrato*.

5. Copia del recibo de la nómina de mayo de 2017 que incluye un denominado “complemento de responsabilidad/dificultad técnica” de XXX€.
6. Resolución de Alcaldía de fecha 27/03/2018 según la cual se efectúa una nueva asignación temporal de funciones en los mismo términos que la anterior, al haber transcurrido el plazo máximo previsto en el Acuerdo Mixto de Personal Funcionario y Laboral.
7. Informe del Técnico de Recursos Humanos de 09/12/2021, que alude a un informe propuesta conjunto de Intervención y Tesorería de 02/11/2021 y, concluye que, comprobado que se cumple con el artículo 41 del TRET, se puede llevar a cabo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del empleado/a.
8. Anexo al Contrato original de trabajo del empleado/a municipal de fecha 19/01/2022, que recoge el acuerdo entre ésta y la Concejala Delegada de Recursos Humanos, en virtud del cual se le atribuyen de forma temporal nuevas funciones a las que ya desempeñaba en este régimen y se incrementa el complemento salarial de XXX euros que ya percibe desde el año de 2017 en concepto de responsabilidad, en XXX euros más, señalando que *esta modificación tendrá vigencia mientras el empleado/a realice todas las funciones descritas y no se lleve a cabo una reestructuración de personal que dote al área Económica del Ayuntamiento de los medios humanos necesarios*, añadiendo que *cuando esto último suceda se le notificará a la trabajadora para que cese en el ejercicio de estas funciones en el plazo máximo de un mes*.
9. Copia del recibo de la nómina de mayo de 2017 y de enero de 2023 que incluye un denominado “complemento de responsabilidad/dificultad técnica” de XXX€ la primera y de XXX€ la segunda.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

- Constitución Española.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL).
- Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (LGP).



- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET).
- 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).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023 (LPGE).
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el 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.
- Acuerdo para el Personal Funcionario y Laboral del Ayuntamiento de publicado en el BORM de 19 de octubre de 2015, prorrogado tácitamente de conformidad con su artículo 4, salvo el capítulo relativo a las retribuciones.
- Decreto 53/2001, de 15 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Presidencia.
- Decreto 239/2023, de 14 de septiembre, por el que se establecen los órganos Directivos de la Consejería de Presidencia, Portavocía y Acción Exterior.

## CONSIDERACIONES JURÍDICAS

### PRIMERA.- COMPETENCIA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN LOCAL

El presente informe se emite en ejercicio de las funciones que el Decreto 53/2001, de 15 de junio, atribuye en sus artículos 42.1 e) y 42.2 c) al Servicio de Asesoramiento a Entidades Locales (en adelante SAEL), en el marco de las competencias encomendadas en materia de Administración Local a la Dirección General de Administración Local en el artículo 40.3.e) del citado Decreto y en el artículo 5 del Decreto 239/2023, de 14 de septiembre.

### SEGUNDA.- FIGURA DE LA ASIGNACIÓN TEMPORAL DE FUNCIONES

De conformidad con el artículo 73 del TREBEP:

- “1. Los **empleados públicos** tienen derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con el sistema de estructuración del empleo público que establezcan las leyes de desarrollo del presente Estatuto.*
- 2. Las Administraciones Públicas podrán **asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.***



3. Los puestos de trabajo podrán agruparse en función de sus características para ordenar la selección, la formación y la movilidad.”

Con anterioridad, el artículo 66 del RD 364/1995, de 10 de marzo, ya recogía esta figura señalando que:

“1. En casos excepcionales, los Subsecretarios de los Departamentos ministeriales podrán **atribuir a los funcionarios el desempeño temporal en comisión de servicios de funciones** especiales que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal u otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los funcionarios que desempeñen con carácter permanente los puestos de trabajo que tengan asignadas dichas tareas.

2. En tal supuesto continuarán percibiendo las retribuciones correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las **indemnizaciones** por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso.”

Para el Ayuntamiento de XXX, que unifica las condiciones de trabajo aplicables a todo su personal, el Acuerdo para el Personal Funcionario y Laboral regula en el artículo 10 la atribución temporal de funciones:

“En casos excepcionales debidamente motivados, la Corporación podrá **atribuir a los empleados públicos el desempeño temporal de funciones**, con pleno respeto a la escala y subescala a la cual pertenezca el afectado/a, cuando las necesidades del servicio así lo exijan porque se trate de cometidos no asignados específicamente a **los puestos contemplados en la relación de puestos de trabajo** o en su defecto, al puesto desempeñado por el trabajador hasta el momento, o para la realización de tareas que, por causa de su mayor volumen temporal y otras razones coyunturales, no puedan ser atendidas con suficiencia por los empleados adscritos al servicio. Si el desempeño de estas actividades implica un aumento de la jornada laboral del empleado, éste será recompensado con arreglo al artículo 16 del presente Acuerdo Regulator.

Todas las tareas que se asignen a un empleado, que pudieran contravenir, el cumplimiento de otra tarea, ya sea eventual o permanente, cuya obligación de cumplimiento pudiera suponer un riesgo para él mismo o para el servicio desempeñado, deberán ser comunicadas por escrito.

El límite temporal de estas atribuciones de funciones será:

De un año prorrogable por un año más, en el caso de la realización de Trabajo de Superior Categoría.

De 6 meses prorrogables por 6 meses más en el caso de la realización de trabajo de igual categoría o de traslado del trabajador de un servicio a otro.

El personal que ocupe un puesto de trabajo homogéneo, podrá ser trasladado por el órgano municipal competente a otro puesto de la misma naturaleza y categoría, por



*razones de organización, previo informe de la representación legal de los trabajadores.”*

De este modo, la atribución temporal de funciones permite, en el ejercicio de la potestad de autoorganización de la Administración, encomendar a un empleado municipal **tareas propias de otro puesto de trabajo, o bien tareas no atribuidas a otro puesto de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) con carácter temporal y excepcional**, al suponer una excepción al derecho de los empleados públicos de ejercer su puesto de trabajo contemplado en el artículo 14 b) del TREBEP.

Se trata de un acto discrecional que, por mor de lo establecido en el artículo 35 i) de la LPACAP, debe ser motivado de forma expresa y formal. En concreto, la motivación ha de proceder de la existencia de una circunstancia excepcional que justifique esta medida (ausencia del titular por enfermedad, acumulación de tareas por una causa concreta, etc). De lo contrario, no será posible atribuir a un puesto las funciones de otro cuando éstas sean estructurales, dado que para circunstancias ordinarias está previsto el procedimiento de modificación de la RPT, que es el documento que estructura y vertebraba, iguala y unifica los criterios de retribución de los empleados públicos, toda vez que concreta, entre otros extremos, las específicas funciones de cada puesto.

Para poder realizar una atribución temporal de funciones distintas a un puesto de trabajo es necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1º. Debe ser consecuencia de situaciones especiales y coyunturales de necesidades del servicio que estén suficientemente justificadas y, en todo caso, deben tener carácter temporal.
- 2º. Debe referirse a tareas o funciones especiales, de superior o inferior categoría o incluso que no estén asignadas específicamente a los puestos incluidos en las RPT.
- 3º. El personal en quien tenga que recaer tal atribución temporal de funciones debe reunir los requisitos establecidos para el desempeño del puesto; es decir, debe cumplir con las exigencias de titulación, categoría profesional o escala y grupo funcional requeridos para dicho puesto en la RPT o instrumento jurídico que lo sustituya.
- 4º. En el supuesto de personal laboral, además de todo lo indicado en cuanto a la justificación de la necesidad y la ausencia de personal, así como la pertenencia a su categoría y titulación, debe acreditarse que este tipo de funciones puede ser desarrollado por personal laboral al **no implicar el ejercicio de autoridad, como impone el artículo 92 de la LBRL** y en cualquier caso, se ha de dejar constancia de que concurre una necesidad temporal que **no supone una modificación sustancial del contrato y que terminará en una fecha cierta.**



A la vista de lo anterior y a juicio de quien suscribe, de la documentación obrante en el expediente se deduce que no se cumplen ciertos elementos esenciales que configuran la atribución temporal de funciones.

En primer lugar, **no existe en la RPT o instrumento equivalente del Ayuntamiento de XXX, un puesto de “Adjunta/o a la Intervención y Tesorería municipales”**, por lo que carece de sentido encomendar a la Agente de Desarrollo Local las funciones o tareas que corresponden a un puesto de trabajo que no está creado.

En segundo término, el tiempo de duración de la **atribución excede del prudencial a que se refiere los preceptos antes indicados**. No se trata de atender una situación coyuntural o excepcional para garantizar el normal funcionamiento del Área Económica del Ayuntamiento de XXX, sino más bien, de una necesidad estructural del servicio cuya solución pasa por la creación de la plaza y el puesto correspondiente para posteriormente proceder a su cobertura por los procedimientos legalmente previstos, siempre y cuando no exista en la RPT del Ayuntamiento otro puesto al que poder encomendar las funciones atribuidas al empleado/a Agente de Desarrollo Local.

En tercer lugar, debemos suponer que el empleado/a municipal, que es personal laboral temporal indefinido no fijo, no realiza funciones que deban ser desempeñadas por un funcionario público por implicar ejercicio de autoridad.

Y por último, en las resoluciones que realizan la asignación temporal de funciones al empleado/a municipal se manifiesta que la misma vendrá reflejada como una modificación del contrato de trabajo primitivo de la Agente de Desarrollo Local, circunstancia que no tiene amparo jurídico, cuando menos, si no se ha seguido el procedimiento legalmente arbitrado para la modificación de los contratos de trabajo en los artículos 37 del TREBEP, 41 del TRET y concordantes.

### **TERCERA.- CONTRAPRESTACIÓN POR LA ATRIBUCIÓN TEMPORAL DE FUNCIONES.**

El artículo 7 del TREBEP determina que *El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo disponga*, toda vez que el artículo 27 del TREBEP previene que *“Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.”*

Señala, por su parte, el aludido artículo 21 del TREBEP que: *“2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial*



*superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.”*

Por otro lado, el artículo 26.3 del TRET prescribe que: *“Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.”*

Por lo tanto, las retribuciones de los trabajadores laborales no siguen los mismos criterios y estructura retributiva que el personal funcionario, sino que se rigen por lo que se determine el convenio colectivo aplicable o en el contrato de trabajo individual, respetando en todo caso la consignación establecida en el presupuesto para dicha finalidad. No obstante, de la documentación remitida y del carácter mixto del Acuerdo de personal se colige que **todos los empleados municipales del Ayuntamiento de XXX comparten estructura retributiva dentro de los límites legalmente previstos** (artículo 3 del Acuerdo Mixto).

De cualquier forma, por su propia naturaleza, las atribuciones temporales de funciones (ignorando que el Ayuntamiento de XXX hizo una atribución temporal de las funciones de un puesto de trabajo que no existe en la RPT o instrumento equivalente) deben retribuirse **por medio de complementos temporales y no periódicos**, ya que las circunstancias en las que trae causa son provisionales, no procediendo su abono vía complemento de destino y/o específico, al no implicar el desempeño de otro puesto de trabajo distinto, sino de tareas o funciones especiales que se redistribuyen por motivos excepcionales de trabajo.

En consecuencia, en vez de crearse, por asimilación al complemento específico de los puestos de Intervención y Tesorería, según disponen las resoluciones de la Alcaldía obrantes en el expediente, un complemento salarial denominado en las nóminas aportadas **“complemento de responsabilidad/diferencia técnica”**, el Ayuntamiento debió analizar la posibilidad de abonar una **gratificación extraordinaria, en el supuesto de que las nuevas funciones asignadas hubieran conllevado una mayor duración de la jornada; o una productividad, si comportara una mayor intensidad en el trabajo, o si se demostrara una mayor implicación o esfuerzo.**

Así, de este modo, se recoge en el Acuerdo para el Personal Funcionario y Laboral la posible retribución de las atribuciones temporales de funciones que se hagan a los empleados públicos del Ayuntamiento de XXX, al prever en el artículo 10 que *si el desempeño de estas actividades implica un aumento de la jornada laboral del empleado, éste será recompensado*



*mediante gratificaciones por excesos de jornada y servicios extraordinarios (remite al artículo 16).*

Atendido todo ello, debe tenerse en cuenta que las resoluciones de Alcaldía que atribuyen temporalmente las funciones del “puesto de Adjunta a Intervención y Tesorería” a la Agente de Desarrollo Local, hacen referencia expresa a que estas nuevas funciones **complementan a las que ya venía desempeñando como Agente de Desarrollo Local, y que se trata de funciones de la misma categoría, compartiendo el tiempo en el puesto del que es titular con el asignado mediante la atribución temporal.**

#### **CUARTA.- APLICACIÓN RETROACTIVA DE LAS SUBIDAS SALARIALES PREVISTAS EN LA LPGE PARA 2023 Y ANTERIORES.**

Las normas que regulan el incremento retributivo son básicas, aplicables a todas las Administraciones Públicas, extendiéndose no sólo a los empleados del sector público estatal, sino también a los del sector público autonómico y local, y se dictan en virtud de las competencias exclusivas atribuidas al Estado en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y coordinación con la Hacienda estatal por los artículos 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución Española.

Respecto a la consulta planteada sobre la posible actualización del llamado complemento de responsabilidad/diferencia técnica debemos realizar un tratamiento diferenciado de los incrementos retributivos en función de si hablamos de personal funcionario o de personal laboral.

Es decir, en el caso del personal laboral el importe y estructura de sus retribuciones se establece mediante la **negociación colectiva o en el contrato de trabajo individual**. Por ello, a diferencia de lo que ocurre con el personal funcionario, las distintas LPGE no han venido fijando los importes de los conceptos retributivos para el personal laboral, sino que únicamente han instituido el límite de que la masa salarial no podrá incrementarse más de ciertos porcentajes, por lo que los conceptos salariales de este personal no pueden aumentar más de los indicados porcentajes según los mismos se han definido en las sucesivas LPGE.

En relación al personal funcionario, el incremento global de las retribuciones contemplado en el artículo 19.Dos LPGE 2023 tendrá **carácter automático respecto del sueldo, los trienios, y los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias, así como sobre el nivel del complemento de destino** (conceptos retributivos estables). Pero respecto del complemento específico y, en su caso, del complemento de productividad y gratificaciones extraordinarias puede no distribuirse homogéneamente o no aplicarse sobre estos conceptos retributivos.



En relación al personal laboral, si el convenio no determina nada sobre la forma de distribuir el incremento, la aplicación individual del incremento permitido habrá de ser objeto, previa negociación colectiva, de acuerdo de distribución que puede no ser homogéneo para todos los trabajadores ni afectar a todos los conceptos retributivos (así resulta, por ejemplo, de la lectura de la Instrucción IV, apartado 3 de la citada Resolución de 7 de febrero de 2014).

No obstante, dado el carácter unitario del régimen aplicable al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de XXX, en opinión de quien informa, los conceptos retributivos estables del personal laboral del Ayuntamiento podrían incrementarse automáticamente con el porcentaje del incremento general previsto en cada LPGE a pesar de no haber existido negociación colectiva.

En congruencia con lo anterior, los conceptos retributivos estables (sueldo base y complemento de destino) que aparecen en las nóminas aportadas serían susceptibles de una actualización automática. Por el contrario, la retribución complementaria denominada *complemento de responsabilidad/diferencia técnica* no lo sería salvo que, al tratarse de personal laboral, su actualización haya sido previamente objeto de negociación colectiva.

A este respecto, se da por supuesto que este “complemento de responsabilidad/diferencia técnica” se ha creado de conformidad con el procedimiento legalmente articulado, mediante Acuerdo del Pleno de la Corporación previa negociación colectiva, debiendo hacerse hincapié en que no es la forma correcta de retribuir una atribución temporal de funciones.

Por último, si partimos de que nos encontramos en el ámbito de una Administración Pública, para las reclamaciones de cantidad debemos aplicar la LGP, estando sujeto el derecho a reclamar el pago de cantidades no satisfechas al plazo general de prescripción recogido en su artículo 25. De esta forma, salvo lo dispuesto por leyes especiales, prescribirán a los cuatro años: a) El derecho al reconocimiento o liquidación por la Hacienda Pública estatal de toda obligación que no se hubiese solicitado con la presentación de los documentos justificativos. El plazo se contará desde la fecha en que se concluyó el servicio o la prestación determinante de la obligación o desde el día en que el derecho pudo ejercitarse.

Ahora bien, el propio artículo 25 de la LGP, preceptúa que ese plazo rige “salvo lo establecido en leyes especiales”.

Para los funcionarios públicos no hay más ley que esta, porque no existe esa norma especial que regule cómo se reclama una cantidad mal satisfecha. Sin embargo, para el personal laboral nos encontramos con el TRET, que en el artículo 59, prevé que las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación; añadiendo que, si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.



Por tanto, para los funcionarios el plazo para reclamar es el plazo general de prescripción de cuatro años, y para el personal laboral el de un año, conforme a su normativa específica.

## CONCLUSIONES

**Primera.-** No existe en la RPT o instrumento equivalente del Ayuntamiento de XXX un puesto de “Adjunta/o a la Intervención y Tesorería municipales”, por lo que no es posible asignar temporalmente sus funciones o tareas al empleado/a municipal que desempeña el puesto de Agente de Desarrollo Local.

**Segunda.-** De la información obrante en el expediente se desprende que no se trata de atender una situación coyuntural o excepcional para garantizar el normal funcionamiento del Área Económica del Ayuntamiento de XXX, sino más bien, de una necesidad estructural del servicio cuya solución pasa por la creación de la plaza y el puesto correspondiente para posteriormente proceder a su cobertura por los procedimientos legalmente previstos, siempre y cuando no exista en la RPT del Ayuntamiento otro puesto al que poder encomendar las funciones a tribuidas al empleado/a Agente de Desarrollo Local.

**Tercera.-** En el caso de personal laboral, para realizar una asignación temporal de funciones, además de justificar la necesidad y la ausencia de personal y la pertenencia a la categoría y titulación necesarias, debe acreditarse que este tipo de funciones puede ser desarrollado por personal laboral al no implicar el ejercicio de autoridad, como impone el artículo 92 de la LBRL y en cualquier caso, se debe dejar constancia de que se trata de una necesidad temporal que no supone una modificación sustancial del contrato laboral y que terminará en una fecha cierta.

**Cuarta.-** Las atribuciones temporales de funciones deben retribuirse por medio de complementos temporales y no periódicos, gratificación extraordinaria o productividad, ya que las circunstancias en las que trae causa son provisionales, no procediendo su abono vía complemento de destino y/o específico, al no implicar el desempeño de otro puesto de trabajo distinto, sino de tareas o funciones especiales que se redistribuyen por motivos excepcionales de trabajo.

**Quinta.-** El personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de XXX comparte la misma estructura retributiva. Por ello, el incremento global de las retribuciones establecido por las LPGE podrá tener carácter automático para el personal laboral respecto de aquellos conceptos retributivos estables que aparecen en sus nóminas, tales como sueldo base y complemento de destino, pero no para el resto de retribuciones complementarias salvo que, al tratarse de personal laboral, su actualización haya sido previamente objeto de negociación colectiva.



**Sexta.-** El artículo 59 del TRET prevé que las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación, añadiendo que si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.