



ASUNTO: PERSONAL/RETRIBUCIONES

Asignación a personal laboral de complemento específico por realización de tareas que requieren especial dificultad técnica.

060/13

EP

INFORME

I. HECHOS. ANTECEDENTES

Escrito del Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de XX, de X.02.2013 y de entrada en esta Oficialía Mayor el día X del mismo mes y año, sobre el asunto epigrafiado solicita informe haciendo una exposición sobre la cuestión interesada de informe.

II. LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL)
- 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 (TRRL)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)



- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP)
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)
- Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 (LPGE/13)
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado

III. FONDO DEL ASUNTO

PRIMERO.- El artículo 177.2 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 (TRRL) establece que el régimen del personal laboral de las Entidades Locales será, en su integridad, el establecido en las normas de Derecho Laboral.

Por su parte, el artículo 7 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) establece 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 dispongan.

El artículo 27 EBEP, relativo a las retribuciones del personal laboral, señala 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.

El artículo 3.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), relativo a las fuentes de la relación laboral, indica que los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan:



- a) Por las Disposiciones Legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las Disposiciones Legales y convenios colectivos antes expresados.
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

Pues bien, el artículo 26.3 ET estipula 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.

De hecho, el artículo 73 de la Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (Boletín Oficial del Estado número 273 jueves 12 de noviembre de 2009), relativo a «otras retribuciones de carácter personal y complementos salariales» define en su apartado 6 los complementos por cantidad o calidad de trabajo como todos aquellos que se perciben en función de la realización circunstancial de una mayor jornada de trabajo, del rendimiento, del desempeño de los puestos de trabajo y de la consecución de determinados objetivos o resultados y que la modalidad de productividad o incentivos de producción retribuye el especial rendimiento en el desempeño de los puestos de trabajo o la consecución de ciertos objetivos o resultados a determinar por los respectivos Departamentos u Organismos a tenor del apartado 6.2 del citado artículo.



No obstante, recordemos que dijimos que el artículo 27 EBEP, relativo a las retribuciones del personal laboral, señala 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 que dispone:

«1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.

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».

SEGUNDO.- Señalado lo anterior y en cuanto a la cuestión específica que motiva el presente, es decir, “sobre asignación a personal laboral de complemento específico por realización de tareas que requieren especial dificultad técnica”, recordar que el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL- establece que «las Corporaciones Locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la Legislación básica sobre función pública». Señalando esta Legislación básica, a través del artículo 74 EBEP que «las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos».

La definición de que sea una RPT, nos la ofrece el artículo 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública como «el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto», y para el complemento que aquí interesa, nos dice 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 que «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»: es decir, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad y añade el apartado 3 artículo.4 del meritado Real Decreto que, efectuada la valoración, el Pleno, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquellos a los que corresponde un complemento específico , señalando su respectiva cuantía.

En relación con lo anterior, creemos que conviene aclarar los siguientes extremos:

1º. El Tribunal Supremo exige que al fijar los complementos específicos se utilicen criterios de valoración objetivos, que no tienen que basarse necesariamente en fórmulas matemáticas. Y en este sentido

2º. Con carácter previo a la fijación del complemento específico debe efectuarse la valoración del puesto de trabajo. Entiende el Tribunal Supremo que los términos del apartado 2 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 evidencian la esencialidad del presupuesto previo de la valoración del puesto de trabajo en función de las circunstancias expresadas en el apartado 1º.

3º. Es clara la potestad de la Administración para apreciar la existencia de las circunstancias Legales que justifican y a las que se condiciona la asignación de las retribuciones complementarias a cada uno de los puestos de trabajo y, en particular, del complemento específico.

4º. Para fijar el complemento específico la Administración ha de atender exclusivamente al contenido del puesto según los parámetros objetivos que hayan servido para definirlo, aplicando a continuación los criterios de valoración que haya adoptado a efectos retributivos.

5º. El Tribunal Supremo considera que los puestos de trabajo pueden generar complementos específicos diferentes aunque sean desempeñados por funcionarios del mismo Cuerpo o Escala; igualmente, puestos de trabajo aparentemente similares o de parecidas características, pueden originar



retribuciones complementarias distintas por las condiciones propias de cada uno de ellos (Sentencias de 1 de julio y 22 de diciembre de 1994), en la que el Tribunal Supremo, anuló el complemento específico fijado a la demandante y ordenaba una nueva calificación a llevar a cabo atendiendo a determinados criterios, declara que en dicha cuantificación la Administración ha de atender exclusivamente a circunstancias que enumera el artículo 23,3 b) de la Ley 30/1984, referidas a cada puesto de trabajo, sin tener que fijar su cuantía atendiendo a criterios comparativos con el asignado a otros puestos de trabajo del mismo centro o dependencia, pues los datos a tener en cuenta para la fijación del complemento específico -especialidad dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad- integran conceptos Jurídicos indeterminados que, en cuanto tales, tienen naturaleza reglada, sin que aparezca en la determinación del complemento específico la discrecionalidad administrativa, sino que se trata de actuación reglada, bien que con un, en este caso, amplio margen de apreciación para la Administración. Lo que en definitiva y a nuestro juicio, exige la motivación de la asignación de un determinado complemento específico vía RPT, previa valoración del puesto.

6º. Las retribuciones complementarias no crean derechos adquiridos, salvo lo relativo al grado personal consolidado (artículo 156 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 -TRRL-). Si a ello añadimos la potestad de las Entidades Locales de autoorganizar sus servicios, se llega a la conclusión de que el complemento específico puede reducirse. Sin embargo, según lo dispuesto en el artículo 4.2 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, el establecimiento o modificación de dicho complemento exigirá con carácter previo, la valoración de los puestos de trabajo atendiendo a la concurrencia de las circunstancias establecidas en su apartado 1 artículo 4 del mismo Real Decreto.

Por ello, si se mantienen las mismas funciones, así como los elementos que integran el complemento específico, es inviable realizar una valoración a la baja de dicho complemento, que si procede a contrario sensu..

Por su parte, la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 -LPGE 2013- prohíbe en su artículo 22.Dos .que



durante el año 2013, las retribuciones del personal al servicio del sector público experimenten incremento alguno respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2012, 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 pesar de que la Jurisprudencia considera que el reconocimiento de la potestad de autoorganización que corresponde a cada Entidad Local, constituye un componente esencial de la autonomía para la gestión de sus respectivos intereses, y que es cada Entidad quien puede y debe valorar las concretas necesidades de su organización administrativa y definir las características de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura administrativa en ejercicio de esa potestad de autoorganización, entendemos que debe hacerlo de conformidad con los límites que establezca el Legislador.

CONCLUSION : Por todo ello, a nuestro juicio, no es posible aprobar durante el año 2013 ninguna RPT que suponga incremento retributivo, en los términos fijados en la Ley de Presupuestos Generales para el año 2013 y el Real Decreto-Ley 20/2012; y por los datos que nos aporta la entidad consultante, entendemos que la aprobación de la RPT supondrá necesariamente una modificación de los complementos específicos, y el consiguiente incremento de las retribuciones, pues en la propia consulta se reconoce hay situaciones difícilmente justificables con criterios objetivos.

En Badajoz, marzo de 2013