



ASUNTO: PERSONAL/RETRIBUCIONES

Incremento de complemento específico.

24/16

A

INFORME

I. HECHOS. ANTECEDENTES.-

Mediante escrito de fecha XX.01.2016 con registro de entrada en la Oficialía Mayor el XX.02.2016, el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento XX, solicita informe en relación con el asunto epigrafiado, adjuntando la solicitud del funcionario, de la cual destacamos:

“El artículo 4 del Real Decreto 86/1986 establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, especificándose que para la asignación y modificación del complemento específico es necesario con carácter previo, la valoración de los puestos de trabajo y fijar su cuantía en atención a la concurrencia y a la intensidad con que inciden las circunstancias que justifican dicho complemento, y de acuerdo con los criterios objetivos que se hayan definido para la catalogación o valoración.

Viene reconocido que lo funcionarios afectados cuando entiendan que su puesto de trabajo no ha sido valorado correctamente o que se ha efectuado con discriminación respecto de otros puestos, pueda reclamar al respecto, ya que de acuerdo con sentencias tales como la STS e 1 de julio del 1994, en la fijación de complementos, la Administración ha de atender exclusivamente al contenido del puesto de trabajo, siendo en este sentido su actuación reglada.



Expuesto lo anterior, esta parte debe manifestar que pese a la antigüedad indicada, vengo a ser el funcionario que menos complemento específico percibe, puesto en comparación con el percibo por otros funcionarios de esa Corporación Local.

Por lo expuesto, vengo a considerar como ajustada a derecho mi reclamación de la revisión del complemento específico asignado a plaza que ostento, con el pertinente aumento del mismo en la cuantía mensual correspondiente.

Tal reclamación vengo efectuándola desde el año 2010, en virtud de reiteradas solicitudes formuladas desde entonces, como puede acreditarse documentalmente. En su consecuencia, igualmente considero ajustada a derecho mi reclamación de abono retroactivo del incremento de complemento específico en el periodo legal de 4 años, es decir, desde el mes de noviembre de 2011, siendo la cantidad mensual ciento veinte euros (120€).

Solicito, previo los trámites pertinentes, incluida la revisión de las circunstancias de servicio propias de la plaza que ostento, se dicte resolución por la que se reconozca el derecho a percibir mensualmente el incremento del complemento específico desde el mes de diciembre de 2015, así como el abono con efecto retroactivo de la citada cuantía desde el mes de noviembre de 2011."

II. LEGISLACION APLICABLE.-

- Constitución Española de 1978.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, Texto Refundido de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Ley 48/2015, de 29 octubre, de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para 2016.
- Ley 7/1985 reguladora de las Bases del Régimen Local (Ley 7/85).
- Ley 30/1984 de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Real Decreto 861/1986 Régimen de Retribuciones de los Funcionarios de la Administración Local (RD 781/86)



III. FONDO DEL ASUNTO.-

PREVIA

En cualquier ayuntamiento y en relación a sus RRHH, el ejercicio de las potestades de planificación y autoorganización (artículo 4 Ley 7/85 y 69 EBEP) conlleva, entre otras cuestiones, la eficacia en la gestión, así como la optimización de los mismos. Para conseguir lo anterior, cualquier administración local debe tener como estructura la siguiente secuencia: presupuesto, organigrama, plantilla -con dotación presupuestaria-, relación de puestos de trabajo, y como colofón de todo ello, los instrumentos de normas paccionadas, esto es, convenio colectivo para el personal laboral y acuerdo marco para funcionario.

PRIMERO.-

Del régimen jurídico aplicable a las retribuciones de los funcionarios locales, concretamente del Complemento Específico (en adelante CE), interesa destacar:

Artículo 22 LBRL: *"Corresponde en todo caso al Pleno: ...la aprobación de la Plantilla de personal y de la relación de puestos de trabajo, la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de los funcionarios y el número y régimen del personal eventual."*

El artículo 93.2 del anterior explicita 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. Las corporaciones Locales reflejarán anualmente en sus Presupuestos las cuantías de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública"*.

A su vez el artículo 153 TRRL expresa que *"Los funcionarios de la Administración local sólo serán remunerados, por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el*



artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.” “La estructura y criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de la Administración local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 93 de la Ley 7/1985, de 2 de abril”.

Por su parte, el artículo 156 también del TRRL establece que *“El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a favor de los funcionarios, salvo lo establecido legalmente respecto del grado consolidado en relación con el nivel de complemento de destino”.*

El artículo 4 del RD 861/86 (como el artículo 24 Ley 30/84 regula el CE: *“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 aquéllos 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”.

Del anterior, los límites a la cuantía global de los complementos específicos se regulan en el artículo 7 de dicho texto normativo *“los créditos destinados a 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. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará: a) hasta un 75% 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% para complemento de productividad. c) Hasta un máximo del 10% para gratificaciones.

Artículo 19.2. LPGE para 2016: *“En el año 2016, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, 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”.*

Artículo 19.7: *“Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.”*

En cuanto a la legislación básica para todas las AAPP, debemos resaltar que lo dispuesto en el Capítulo III (derechos retributivos) del Título III (Derechos y Deberes. Código de conducta de los empleados públicos) del EBEP (R.D.Leg 5/2015 TRLEBEP), es de aplicación diferida; producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las Leyes de la Función Pública que se dicten en desarrollo del mismo, como establece la Disposición Final Cuarta. 2. Por ello, al día de hoy, el sistema retributivo de los funcionarios de la Administración Local tiene aún su base en los artículos 23 y 24 de la Ley 30/84 de Reforma de la Función Pública.



SEGUNDO.-

Se denomina contenido circunstancial del puesto de trabajo al conjunto de retribuciones complementarias que se asignan al mismo en función de las tareas asignadas (descritas); a más importancia de tareas, mas retribuciones complementarias, siendo por tanto que exista una justa equivalencia y proporcionalidad. Si el puesto de trabajo se decide que lo tenga se ha de fijar una cantidad de CE, pues dicho complemento no es general ni obligatorio para todos los puestos de trabajo, pero se ha convertido así, lo que supone una desviación de la Ley 30/84 LMRFP.

Concretamente el CE debe recoger alguno o todos los parámetros del artículo 4 R.D 861/86 por los que se puede conceder (especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad) y el importe por el que se retribuye lo que precisa un análisis y valoración de puesto, para otorgar una cantidad

Las retribuciones complementarias permanentes (CE y CD) están estrechamente unidas a la RPT, sin la existencia de ésta no se pueden cobrar por los funcionarios locales. Así se viene a recoger en las normas (artículo 3 y 4 RD 861/86); pero otra cosa es la realidad, pues en la práctica muchos ayuntamientos (la mayoría) siguen sin tener la preceptiva RPT y en teoría si no hay RPT no pueden existir los puestos de trabajo y no pueden ser desempeñados por alguien. En fin, estamos hablando "del mundo del deber ser", alejado de la realidad de muchas EELL.

Reiterando, la asignación de los complementos (tanto CD como CE) se ha generalizado incumpliendo lo que dice el legislador en relación a la valoración de los puestos y su reflejo explícito en la RPT (artículo 74 EBEP) "*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*". Artículo 90.2 LBRL: 2. "*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. Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores".

Así en opinión de Moreu Carbonell, "el establecimiento de las retribuciones que se asignan a cada puesto de trabajo se hace sin un mínimo análisis de los mismos y de sus funciones, y desde el momento en que el salario del funcionario va a depender en mayor medida de las retribuciones complementarias que de las básicas (pues el ejecutivo en aquéllas tiene mayor poder decisorio y valoratorio), podemos imaginarnos que la puerta de la arbitrariedad se deja permanentemente abierta".

TERCERO.-

En relación al escrito del funcionario, le asiste la razón al referirse al CE en cuanto que para el establecimiento o modificación del mismo, tiene que haber una previa valoración en la que se ponderen esas circunstancias particulares, esto es, la especial dificultad técnica, la responsabilidad, la peligrosidad y la penosidad.

Esa valoración previa fundamenta que en la preceptiva RPT aparezca reflejado el puesto de trabajo que contempla un C.E y una traducción a €. Por ello el funcionario tiene derecho a reclamar si entiende que su puesto de trabajo no ha sido valorado de esta manera.

Por regla general, la valoración de cada puesto de trabajo se suele hacer mediante la apreciación o el análisis de factores comunes a todos los puestos, puntuándose los mismos dentro de unos baremos determinados.



Los diversos factores se ponderan en las valoraciones. Los niveles, miden los grados de intensidad en la que se puede ponderar un factor. Cada factor tiene su tabla con su nivel, definición del nivel, utilidades prácticas y puestos tipo.

Pero de lo anterior y en relación a la determinación del CE no podemos compartir que sea una actuación reglada del Ayuntamiento, donde no le quepa opción de decidir en la descripción, valoración y traducción a euros de dicho CE, sino todo lo contrario, es una potestad discrecional del Ayuntamiento, que no arbitraria.

Por tanto, en las retribuciones complementarias (CE y CD) es donde el Consistorio tiene "un margen de maniobrabilidad", entra dentro de la potestad de autoorganización y planificación de los RRHH -artículo 4 Ley 7/85 y artículo 69 EBEP-, teniendo el Pleno que fijar su cuantía global dentro de los máximos y mínimos que marque el Estado (como indica la ley, aunque en la actualidad no se han establecido reglamentariamente esos límites para poder desarrollar una verdadera política de personal local); pero la estructura y criterios de valoración objetiva es igual que la de los demás funcionarios de otras Administraciones Públicas. El CD viene marcado por el nivel asignado a cada puesto de trabajo (dentro del intervalo de nivel), siendo la propia LPGE la que indica la cantidad anual a percibir según el nivel fijado a cada puesto. Respecto al CE es tanto en la Ley 30/84 (artículo 23) como en el RD 861/86 (artículo 4) donde se reflejan las susodichas circunstancias que lo retribuyen, exigiéndose con anterioridad al establecimiento o modificación una valoración de cada puesto de trabajo por la Corporación, en donde el Pleno al aprobar la R.P.T., decidirá aquellos puestos que tienen asignado el dicho complemento y su cuantía, siendo el artículo 7 RREFAL el que establece los límites a la cuantía global.

En cuanto a la alegación de agravio comparativo con la percepción de menos cantidad por CE que otros puestos de funcionarios, de la información facilitada desde el Ayuntamiento no parece que estemos en el presente caso, pues el solicitante es el único funcionario de carrera que desempeña un puesto de auxiliar administrativo, amen del Secretario Habilitado -A1-, existiendo a su vez, un puesto de laboral que realiza también funciones burocráticas de auxiliar administrativo en la Casa Consistorial, aunque distintas de



las del peticionario que tiene la ubicación física del puesto en la biblioteca. Por tanto no existen dos puestos de trabajo de igual escala, grupo y funciones, para comprobar ese agravio comparativo en cuanto a las cuantías del CE; ya que si así fuera le asistiría la razón a dicho funcionario.

No obstante lo anterior, no es necesario que en la RPT puestos iguales (administrativos -C1-, auxiliares-C2-, etc) hayan de tener los mismos niveles de CD y cantidades de CE, pues lo que va a marcar ese camino son los distintos criterios que configuran ambos complementos. Por eso en STS de 26.02.2002 -recurso de casación en interés de la ley -señala que puede haber iguales puestos de trabajo con diferentes CD y CE, lo que es legal en razón a su diferente contenido y a las circunstancias para fijar el CE.

Por eso sigue siendo válido el principio de a igualdad de trabajo, igualdad de retribuciones complementarias fijado en la STS de 12.06.1998.

IV. CONCLUSIÓN.-

Es obligatorio para el Ayuntamiento la elaboración de una RPT. Para el establecimiento tanto del CE como del CD tiene que haber una previa descripción y valoración de puesto. Para que exista agravio comparativo en la cantidad asignada como CE a dos puestos de trabajo, tiene que ser iguales los puestos, las funciones y contenido.