



Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

INFORME DE INTERVENCIÓN NÚM 1197/17

Asunto: Expediente de Relación de Puesto de Trabajo.

La funcionaria que suscribe, funcionaria de la Administración Local con habilitación de carácter estatal, Interventora de fondos del Ayuntamiento de La Línea de la Concepción, conforme a lo establecido en el artículo 214 del RDLeg. 2/2004, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (TRLHL) y artículo 4 del Real Decreto 1174/87, de 18 de Septiembre, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de la administración local con habilitación de carácter nacional, recibido con fecha de 28 de abril del corriente expediente de Relación de puestos de trabajo, no obstante incompleto por adolecer a la fecha de los informes que en el mismo oficio se solicitan al Secretario General y al Jefe de Personal, siendo ambos preceptivos debido a la solicitud formulada; tiene a bien emitir el siguiente informe:

I. Antecedentes

Consta en los archivos municipales, existiendo copia del documento en el Departamento de Intervención, Relación y Catalogo de Puestos de Trabajo aprobados por acuerdo de Pleno de 28 de enero de 1991. El documento contiene por tanto los puestos de trabajo de la Corporación catalogados según el criterio que en el mismo se contiene así como las retribuciones básicas y complementarias (el acuerdo de aprobación se refiere al complemento de destino establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y el complemento específico resultante de aplicar las puntuaciones y valoraciones pertinentes).

El citado documento es válido y eficaz desde su aprobación por no haber sido objeto de controversia y por tanto atacado y anulado ni en vía administrativa ni judicial, por lo que permanece en vigor en la actualidad. Si bien, tal y como demuestran los antecedentes administrativos de las sucesivas Corporaciones municipales, el documento una vez vigente no ha sido modificado expresamente, sino que la técnica que esta Administración utilizó para la modificación de las condiciones de los puestos, sus retribuciones complementarias e incluso para la creación de puestos ha pasado por modificar la Plantilla de personal adjunta a los sucesivos Presupuestos municipales. Así se ha tenido acceso en los expedientes de personal a acuerdos de Pleno e incluso Decretos de Alcaldía que a lo largo de todos estos años desde 1991 han supuesto modificaciones en los puestos de trabajo/ plazas(ya que se ha producido una confusión entre ambas figuras) que constaban en la Plantilla, e incluso en ocasiones, sin existencia de acuerdo expreso se utilizó el propio acuerdo de aprobación anual de la misma con ocasión de la aprobación de Presupuesto, para reflejar la modificación deseada en la plaza/ puesto. Como desde su aprobación estos acuerdos han permanecido firmes y consentidos, son por tanto configuradores de las retribuciones complementarias que perciben los empleados municipales en la actualidad.

En el año 2013, por acuerdo de Pleno de 20 de diciembre, se aprueba una Relación de puestos de trabajo (en lo sucesivo, escribo RPT) que pretende sustituir la vigente. Si bien, previo requerimiento de legalidad, el acuerdo es impugnado vía contenciosa administrativa por la Junta de Andalucía y anulada por el Juzgado de lo contencioso- administrativo número 2 de Algeciras, pronunciamiento que tras recurso al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía es confirmado por éste el 12 de enero de 2016. Señalar, como ya debe ser bien conocido por los actores en el marco de la Corporación municipal, dígame fuerzas políticas, sindicatos y personal municipal, que el argumento que utiliza el Juzgado y luego conforma el Tribunal se basa en el informe del Interventor municipal que fiscaliza el expediente y que alerta de la existencia de un incremento retributivo en el documento, practicado en el complemento específico de la generalidad de puestos de trabajo, por encima de los límites contemplados en la Ley de Presupuestos Generales del Estado aplicable a la fecha.





Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

Existen dos pronunciamientos judiciales más al respecto, uno del Juzgado de lo contencioso-administrativo número 1 de Algeciras ante recurso interpuesto por el Sindicato de la Policía Local de la Línea, y otro del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ante recurso interpuesto por quien informa por haber sido afectado el puesto de trabajo de Tesorero/a que ocupaba en aquel entonces por una bajada en el complemento específico sin justificación alguna. En ambos casos se pronuncia el poder judicial anulando el documento por entender la falta de motivación de las modificaciones que produce la RPT e instando en el último caso a la reposición a la actora en su situación retributiva anterior a la modificación operada, al no acreditarse en el expediente justificación alguna que motivara la bajada retributiva.

Aquí hago un inciso, la referencia a este expediente de RPT previo y su controversia judicial es importante, ya que los motivos que dan lugar a su anulación merecen ser examinados en cuanto a su posible presencia en este nuevo expediente, y ello con la finalidad de garantizar la aprobación de un documento amparado en la norma. En esto nos centraremos en breve. Antes terminar con la intención de este apartado, que no es otra más que señalar el punto de partida de las retribuciones del personal municipal. Así, tomando el hilo del párrafo anterior, concluir que la consecuencia fundamental de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 12 de enero de 2016, fue la modificación en el mes de septiembre de ese mismo año de las retribuciones del personal municipal a la baja, ejecutando la sentencia y por tanto invirtiendo los efectos que la RPT había operado: se redujo el complemento específico de los funcionarios y del personal laboral con funciones administrativas y el plus de convenio del personal laboral en el importe de 408,25 € /mes con un incremento paralelo del 15% en cada complemento y plus individualmente considerado.

Así las cosas, se entiende que la configuración e importe que a partir de esta fecha conforma las retribuciones complementarias de los empleados municipales es adecuada a la norma, por provenir de la RPT de 1991 con las sucesivas modificaciones ya referidas fruto de acuerdos firmes y consentidos (ello con la salvedad del contenido de los expedientes y su tramitación que a quien informa no correspondió fiscalizar).

Llegados a este punto hemos de decir, que la intención de narrar estos antecedentes viene dirigida por objetivos:

- 1) Demostrar que los puestos de trabajo actualmente aprobados como configuradores de la estructura de distribución del personal municipal, funcionario o laboral, son los que constan en la Plantilla de personal para 2017.
- 2) Demostrar que las retribuciones que percibe el personal a fecha de 31 de diciembre de 2016 configuran la Masa salarial válida de partida sobre la que deben medirse los incrementos retributivos que habilita y limita a su vez la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017.

II. Incremento de retribuciones.

Por los motivos expuestos en el apartado I respecto del antecedente que marca la anulación de la anterior RPT, pasamos a estudiar cómo definen, configuran y limitan la norma y la jurisprudencia los incrementos en retribuciones de los empleados públicos.

1) Para empezar, conviene delimitar el marco normativo en el que se inserta la regulación de las relaciones de puestos de trabajo, y las retribuciones de empleados públicos, constituido por una serie de normas sobre función pública, régimen local y presupuestarias. Además, debido a que la escueta regulación deja bastantes lagunas e interrogantes en la





Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

práctica jurídica administrativa diaria, examinar la jurisprudencia tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Supremo que las interpreta y desarrolla.

La normativa básica la encontramos en el artículo 16 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, en el que se dice que "las Comunidades Autónomas y Administración local formarán también la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, que deberá incluir, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño". Y en el artículo 74 del RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, que dispone: 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.

A estos preceptos son a los que se refiere el artículo 92 de la Ley 7/1985, de 21 de abril, cuando dice que "Las Corporaciones locales formarán la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública."

En el aspecto retributivo, el artículo 93 de este mismo texto legal, señala en su apartado primero, que "las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública". Añadiendo en su apartado segundo que "las retribuciones complementarias se atenderán asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado". Finaliza su apartado tercero considerando que "las Corporaciones locales reflejarán en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública".

Respecto de los incrementos retributivos de los funcionarios de la Administración local, se refieren el artículo 21.2 del RDL 5/2015, de 30 de octubre, que considera que: "no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la LPGE para el personal", el artículo 154 de RDL 781/86, de 18 de abril, que establece lo siguiente: "1. La Ley de presupuestos generales del Estado para cada año fijará los límites al incremento de las retribuciones o gastos de personal de las Corporaciones locales(...). Cuando tales límites hagan referencia a la cuantía global de las retribuciones de los funcionarios, se entenderán sin perjuicio de las ampliaciones de plantilla que puedan efectuarse, de acuerdo con el artículo 126.2 de esta ley"; y el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, cuando establece que: "las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía, eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general"

Para el año 2017, los límites al incremento de las retribuciones públicas se han determinado en el artículo 18 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado (en lo sucesivo escribo LPGE) para este año, el cual bajo el título "Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público" dispone en su apartado dos a once lo siguiente:

"Dos. En el año 2017, 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 2016, 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.

Tres(...)

Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y



Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los trabajadores.

Estos gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2017 respecto a los del año 2016.

Cinco. (...)

Seis. (...)

Siete. 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.

Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.

Nueve. Las referencias relativas a retribuciones contenidas en esta Ley se entienden siempre hechas a retribuciones íntegras.

Diez. Los límites establecidos en este artículo serán de aplicación a las retribuciones de los contratos mercantiles del personal del sector público.

Once. Este artículo tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución. Además, el apartado tres se dicta en aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del EBEP.^{""}

2) Respecto de los incrementos retributivos de los empleados públicos, existe una consolidada doctrina jurisprudencial, tanto constitucional como ordinaria, la cual tiene su origen en la Sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante TC) número 63/1986, de 21 de mayo, en la que razonada en una política de contención de la inflación a través de la reducción del déficit público y de prioridad de inversiones frente a los gastos consuntivos, decía que no resultaba injustificado que se establezcan por el Estado topes máximos globales de incremento de la masa retributiva de los empleados públicos. A partir de esta sentencia han sido constantes los pronunciamientos del TC en el sentido de que los incrementos retributivos de las Administraciones públicas deben ajustarse a lo establecido en la correspondiente LPGE para cada año, añadiendo que el carácter básico de los preceptos en los que se establece esta limitación retributiva tiene su amparo en el artículo 149.1.13 de la Constitución Española (en adelante CE).

La doctrina del TC sobre la cuestión se encuentra sintetizada en el fundamento jurídico quinto de la Sentencia 24/2002, de 31 de enero, en la que después de afirmar que la competencia del Estado para establecer el incremento de la masa salarial de las Administraciones públicas no se encuentra en el artículo 149.1.18 de la CE, referente al régimen estatutario de los funcionarios, sino en los artículos 149.1.13 y 156.1, añade que " interesa recordar que hemos calificado la fijación de esos límites superiores al incremento



Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

retributivo del personal al servicio del sector público como " una medida económica general de carácter presupuestario dirigida a contener la expansión relativa de uno de los componentes esenciales del gasto público".

Por su parte del Tribunal Supremo también se ha pronunciado sobre esta cuestión, y así en su sentencia de 19/10/1999, después de sintetizar en su fundamento jurídico sexto la doctrina del TC a la que se ha hecho referencia, añade, e su fundamento jurídico séptimo que *" Además de la referida jurisprudencia y los criterios legales anteriormente examinados, procede significar que en el ámbito de la ordenación local y respetando el principio de autonomía local, las disposiciones legales aplicables en dicho régimen se someten , en todo caso, a la ordenación general de la actividad económica, como resulta de lo previsto en el artículo 90.1 de la Ley 7/85, y artículo 93 del mismo cuerpo legal, que establece que en todo caso las retribuciones básicas tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública; artículo 153.3 del RDLeg 781/86, de 18 de abril, que establece que la cuantía de las retribuciones de los funcionarios de la administración local se regirán por el citado artículo 93 y el 154 del mismo texto legal, que establece que es la LPGE para cada año la que ha de fijar los límites al incremento de las retribuciones o gastos de personal de las Corporaciones locales."*

3) El expediente de Relación de puestos de trabajo remitido para fiscalización, presenta un incremento en retribuciones complementarias (complemento de destino más complemento específico) en un 79% de los puestos de trabajo, además del incremento del 1% permitido en el artículo 18.2 de la LPGE para 2017, en un importe de 49.973,64 € mensuales (699.630,96 € anuales), respecto de los mismos conceptos retributivos en el año 2016, comparados ambos conceptos en términos de homogeneidad¹ para los dos ejercicios. El documento cifra un incremento de 6,32 %, y afecta a 288 de los 364 puestos de trabajo. A este respecto es importante reseñar dos características fundamentales en este incremento retributivo: la superación del 1% que marca el artículo 18.2 de la LPGE como límite al incremento de retribuciones de los empleados públicos para 2017; y el carácter generalizado del mismo, que afecta a prácticamente al 80% de los puestos.

Aquí un inciso, cuando se propone la Estructura organizativa en el Documento 3 se refiere la creación de nuevos puestos, parece que los de administrativo que desempeñan funciones de categoría superior, pero por lo disperso de la información no se logra averiguar cuáles y cuántos son y cómo influyen en el importe del total de retribuciones. Además si se computan también los puestos a amortizar o no. Esto debería aclararse.

Para informar sobre la adecuación a la normativa del referido incremento retributivo en el año 2017 respecto de 2016, corresponde analizar lo dispuesto en el artículo 18 de la LPGE ya

¹ Conforme dispone el artículo 18.2 y 4 de la LPGE para 2017, en consonancias con sus predecesores, la comparación de la masa salarial para medir el incremento retributivo entre dos ejercicios presupuestarios debe hacerse en los términos de homogeneidad que el propio artículo define taxativamente: número de efectivos y la antigüedad del mismo. Así el término debe ser entendido como elemento comparativo de las cantidades consolidadas en el capítulo I del presupuesto del ejercicio anterior y las previstas para el nuevo, pero comparadas en los mismos términos de antigüedad y de situación personal. En términos prácticos interpretamos la homogeneidad como sinónimo de semejanza o igualdad deben tomarse para el personal funcionario las retribuciones devengadas conforme a su estructura retributiva legal, retribuciones básicas (sin computar trienios) y complementarias consolidadas y atendiendo a su misma situación personal (excluyéndose bajas, excedencias temporales, pago de atrasos, o incluso posibles adecuaciones retributivas que con carácter singular o excepcional por una valoración en una RPT pudiera dar lugar, etc). Y para el personal laboral se actuara de la misma forma, si bien teniendo en cuenta los conceptos incluidos en su estructura retributiva por convenio colectivo, sin incluir: la antigüedad, prestaciones a la seguridad social, cotizaciones a la seguridad social a cargo del empleador, indemnizaciones por traslado, suspensión o despido, e indemnizaciones por suplidos u otros gastos que asuma el trabajador)



Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

transcrito anteriormente, si bien aclarar que se realizará este análisis desconociendo si el citado incremento proviene de una adecuada valoración del contenido de los puestos de trabajo, circunstancia que será evaluada más adelante en este informe. De la regulación del artículo citado, en concordancia con lo dispuesto en las sucesivas LPGE desde 1994, se desprende que ni las retribuciones complementarias globales de los funcionarios (pues las básicas ya están estrictamente tasadas en sus importes por la LPGE), ni la masa salarial del personal laboral originados por un procedimiento de valoración de puestos de trabajo, ni por cualquier otro acuerdo, pacto o convenio, pueden superar los incrementos retributivos por encima de lo dispuesto en los apartados dos y cuatro del artículo.

La jurisprudencia que avala la imposibilidad de eludir estas restricciones legales a través de la aplicación de las consecuencias retributivas de la elaboración de una Relación de puestos de trabajos se puede resumir en la Sentencia del Tribunal Supremo de 20/06/2011 que confirma la del Tribunal superior de Justicia de Cantabria de 17 de septiembre de 2008, la cual se pronuncia en los siguientes términos declarando la nulidad del acto impugnado:

"De la prueba practicada en los presentes autos, concretamente del interrogatorio de parte, el documento nº 1 facilitado por el Ayuntamiento revela, como concluye el abogado del Estado, un incremento en los créditos del personal funcionario de un 5,53 en 2005 respecto de 2004 y un 2,58 en 2006 respecto de 2005, que vulnera las limitaciones presupuestarias que al respecto han establecido las leyes para dichos ejercicios. Igualmente el incremento de un 14,45 por ciento que se produce en 2007 con respecto a 2006, supera el límite legal del 2 por ciento que se incrementaría hasta un 26,43 por ciento si se contabilizan los 174.000 euros de supuestos atrasos para cubrir la retroactividad que incorpora. Asimismo consta acreditada la vulneración del art. 7 del RD 861/1986 de 25 de abril al incumplirse los límites que establece como consecuencia de la partida de 174.000 euros en concepto de atrasos desde 2005 que se incorporan al presupuesto de 2007 lo que evidencia la falta de previsión presupuestaria en esos años. De todo lo cual se ponen de manifiesto las infracciones alegadas y en consecuencia se deriva la correspondiente nulidad del acuerdo plenario impugnado en lo que respecta a la aprobación de la relación y valoración de puestos de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento".

Esta conclusión no escapa al conocimiento de las partes negociadoras en el proceso de elaboración de la Relación de puestos de trabajo propuesta para informe, por cuanto ya consta antecedente en este sentido plasmado en la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de fecha 12 de enero de 2016, mediante la que se anula el anterior documento de Relación de puestos de trabajo (en adelante escribo RPT) del Ayuntamiento de La Línea aprobado por acuerdo de Pleno de 20 de diciembre de 2013.

Por tanto la LPGE avalada por la jurisprudencia prohíbe el incremento de las retribuciones de los empleados públicos por encima de los límites que establece. Este límite para 2017 viene cifrado en un 1% respecto a las retribuciones percibidas en 2016, comparados ambos periodos en términos de homogeneidad.

4) De la misma forma, la LPGE para 2017, en idénticos términos a las leyes de años anteriores, en el apartado siete de su artículo 18, viene a fijar una excepción al límite del incremento retributivo que establece en los apartados dos y cuatro, y viene a decir: "Los 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 asignados al mismo".

Llegados a este punto, y ante el incremento retributivo que opera la RPT, entiendo imprescindible examinar la interpretación que la jurisprudencia da al contenido del artículo citado y así poder concluir si tal incremento al no estar permitido por los apartados dos y cuatro del artículo 18, sí encontraría acomodo en la excepción plasmada en el apartado siete.

Partimos del pronunciamiento que el Consejo Consultivo de Castilla La Mancha tuvo ocasión de emitir al respecto en su Dictamen número 4/2006, de 19 de enero y que viene a decir: "Del examen detallado de las resoluciones constitucionales y judiciales, se desprende que la



Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

excepción contenida en el apartado cuatro del artículo 19 de la Ley de Presupuestos del Estado para el año 2006 (actual apartado siete del artículo 18 de la LPGE para 2017) debe, sin duda, interpretarse restrictivamente, pues de otra forma supondrá un subterfugio fácil para eludir las limitaciones expuestas más atrás, lo que constituiría un verdadero fraude de ley, repudiado por el artículo 6.4 del Código Civil; debiendo, por tanto, el incremento superador de las limitaciones establecidas por el Estado reunir los requisitos de singularidad y excepcionalidad y obedecer a una modificación, suficientemente justificada e imprescindible, en las condiciones de los puestos de trabajo que venían desempeñando el personal al servicio del Ayuntamiento. El adjetivo singular, que recoge el repetido apartado cuatro, debe ser interpretado como impeditivo de que la modificación de la relación de puestos de trabajo suponga un incremento retributivo generalizado para el personal municipal por encima del límite establecido en la Ley estatal de presupuestos"(el subrayado es añadido).

5) La jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia citada en el propio Dictamen del Consejo consultivo es clara el respecto:

1.- Así la Sentencia de 14 de diciembre de 2004 emitida por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (recurso 2004/1151) ya decía: *La Entidad local demandada justifica tales aumentos en la propia excepción recogida en el número 3 del citado artículo 19 de la Ley 52/02, de 30-12(ade cuaciones 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 asignados al mismo), remitiendo al efecto fundamentalmente a los diversos informes realizados por el Secretario-Interventor de la misma, afectado por cierto por dichos incrementos adicionales. Se trata de modificaciones en el ámbito de los complementos de destino y, fundamentalmente del complemento específico, que abarcan cual aduce la actora, a una gran parte de la plantilla de la Corporación. Desde luego la dicción legal tiene un marcado carácter restrictivo, que deriva de su propio enunciado literal, lo que resulta razonable, ya que de otra forma se alteraría con facilidad la limitación de incrementos retributivos que contiene el precepto. Se trata de adecuaciones singulares y excepcionales que resulten imprescindibles (...) Pues bien el alcance de la modificación aquí operada y su justificación en autos no cabe deducir en modo alguno que nos encontremos ante tal restrictiva adecuación y sí más bien ante una subida cuasi generalizada de emolumentos que se justifica en términos que desde luego no acreditan su amparo en dicha excepción contemplada por la Ley aplicable."*

2.- Por su parte la sala de lo contencioso -administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en sentencia de 25 de marzo de 2003(recurso 2003/604), entendiendo que una reorganización global de una Administración pública no puede equipararse con la concurrencia en determinados puestos de trabajo, de los caracteres de singularidad, excepcionalidad e imprescindibilidad, dijo al respecto: *" la Sala considera que el propio concepto de singular que se contrapone por definición al de general excluye una actuación general sobre la total organización que es la que se describe producida en la sentenciaAdemás(...)aun cuando se hubiera diseñado un nuevo modelo de gestionar las competencias del Organismo, con creación de unidades nuevas, y asunción de funciones por quien antes no las desempeñaba, ello habría tenido racionalmente que suponer que, si en determinados puestos había de producirse un incremento de retribución en consonancia con el incremento competencial, en otros puestos habría debido procederse a la disminución precisamente porque había desaparecido de sus funciones alguna que hasta entonces le venía atribuida, de modo que el balance global de retribuciones permanecería invariable. En definitiva no es eso lo sucedido, sino que se ha producido una reorganización y que, una vez efectuada, se ha procedido a valorar los puestos de trabajo con criterios diferentes a los anteriores lo que ha determinado un incremento global de retribuciones por encima del 2% que no puede sostenerse como efectuado con carácter de singularidad y excepcionalidad. La Ley de Presupuestos emplea dichos términos en el artículo 21 dos en términos restrictivos y*



Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

como tal ha de examinarse su concurrencia en determinados puestos de trabajo (...) sin que permita hacerlos extensivos a supuestos de reorganización global de una administración (...)
La superación del límite legal previsto en LPGE no puede ampararse sino en supuestos excepcionales, en su concepción más estricta. No se discute la racionalidad de la reorganización operada por el Organismo Autónomo en cuanto a la búsqueda de una mas ágil y eficaz gestión de sus competencias, pero ello no puede ser por sí mismo, un incremento global del gasto de su personal por encima del 2% previsto porque no cabe encuadrarse en el artículo 21-tres Ley 13/00 (nota: actual artículo 18.7 LPGE para 2017)".

3.- Estos pronunciamientos son refrendados por la reciente jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia (en adelante escribo TSJ), así por otras citamos: La Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 9/2/2007 o la Sentencia del TSJ Castilla –la Mancha de 17/04/2007, también la Sentencia del TSJ de Canarias de 23/01/2009 (recurso 311/2007) , que viene a concluir: "(...)Aunque la representación procesal del Ayuntamiento alegue que el incremento en los complementos específicos vulneradores de las limitaciones legales de la ley de Presupuestos se ajusta al apartado siete del artículo 21 de la ley 42/2006, que permite la adecuación de las retribuciones con carácter singular y excepcional, tal justificación es inoperante ya que es obvio que dichas salvedades legales se refieren a supuestos específicos y concretos de aumentos de retribuciones por las circunstancias de especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad de un concreto puesto de trabajo, pero en ningún caso amparan supuestos de generalizados aumentos retributivos como los llevados a cabo en los Presupuestos impugnados"

4.- La Sentencia del TSJ Andalucía de 16/03/2011 concluye lo siguiente ante la impugnación del acuerdo de Pleno que contenía un incremento retributivo origen en la aprobación de una nueva RPT y su revalorización la cual daba lugar a un incremento de la masa salarial por encima de los límites establecidos en la Ley de Presupuestos: "la posibilidad de dicho incremento no encuentra habilitación en la norma, pues ésta se refiere a eventuales 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. Y es claro que no estamos en esa concreta previsión que podría habilitar el incumplimiento del límite del aumento que señala la norma estatal".

5.- La Sentencia del TSJ Comunidad Valenciana de 2/11/2012 (recurso 660/2010) considera lo siguiente: "(...) no cabe aceptar que el incremento de retribuciones operado por el Ayuntamiento se subsuma en el supuesto específico contemplado por el apartado séptimo mencionado (nota: se refiere al apartado séptimo del artículo 22 de la LPGE para 2010, equivalente al actual artículo 18.7 LPGE para 2017) en el que precisamente se alude a una situación de carácter singular y excepcional que resulte imprescindible por el contenido de los puestos de trabajo(...), sin que ello justifique en modo alguno, que la modificación de la RPT lleve aparejada un incremento retributivo global en toda la plantilla del Ayuntamiento contraviniendo directamente lo dispuesto en el artículo 22.2 y excediendo en definitiva, este último extremo de la autonomía de las corporaciones locales".

6.- Pero es que también el Tribunal Supremo ha emitido pronunciamiento en este sentido, así en Sentencia de 28/03/2007(recurso 1012/2002) considera en sus fundamentos de derecho refiriendo el pronunciamiento de la Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 22/11/2001 lo siguiente : "(...) desde el momento que al afectar el incremento retributivo discutido , a un importante número de empleados públicos, no puede considerarse que existe una adecuación retributiva de carácter singular y excepcional , dada su generalidad, siendo, además, que no aparecen circunstancias excepcionales que el artículo 18.3 autoriza(nota: se refiere al artículo 18.3 de la Ley 65/1997, de 30 de diciembre, equivalente al actual artículo 18.7 de la LPGE para 2017)(contenido de determinados puestos de trabajo, variación del





Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

numero de efectivos asignados a cada programa o grado de consecución de los objetivos fijados al mismo)".

7.- En Sentencia de 17/9/20128 recurso 2838/2011) desestimatoria del recurso interpuesto contra el pronunciamiento del TSJ de Andalucía en sentencia de 16/03/2011, viene a considerar lo siguiente ante un incremento retributivo generalizado en una RPT, que se plasma en el Presupuesto General y que el Ayuntamiento viene a fundamentar en el carácter singular y excepcional del mismo permitido en el artículo 21.7 de la LPGE para 2007:"

-Sólo cabe estar a las explicaciones dadas al respecto en el ya citado informe de intervención, en el que se reconoce que la masa salarial experimenta una subida significativa, superior a los límites descritos en las leyes de presupuestos generales para el Estado que resultan aplicables, para concluir en la citada forma, pues ya se ha expuesto por esta misma Sección, en su sentencia de fecha de 4 de diciembre del año 2000 (recurso número 2235/1997), que la cantidad dedicada al incremento de determinadas retribuciones como consecuencia de la valoración de los puestos de trabajo correspondientes no puede quedar amparada por lo previsto en el entonces aplicable (...) artículo 17.3 de la Ley 12/1996 de Presupuestos Generales para 1997 como intenta la defensa de la Administración demandada, que se limita a la mera invocación genérica de lo establecido en este apartado del precepto examinado pero no lo justifica como de hecho venía obligado. Por lo cual contraría la limitación establecida en el art. 17.2. (...)".

-Así, en el presente supuesto, se justifica aquel incremento en las particularidades que igualmente se establecen en los párrafos siguientes del referido informe, habiéndose ofrecido una justificación desde el equipo de gobierno que radica en la aprobación de la nueva relación de puestos de trabajo y su revalorización. Además, se entiende que el incremento experimentado deviene de adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resultan 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, siempre en el marco de las previsiones recogidas en la normativa sobre función pública.

-Sin embargo, no puede compartirse el citado razonamiento que, desde luego, no ofrece una naturaleza singularizada y excepcional el referido incremento, sino precisamente todo lo contrario. Así, se lleva a cabo un aumento reconocido de la masa salarial a partir de una nueva configuración de los puestos de trabajo; posibilidad esta que no haya cabida en la habilitación legal en la que se ampara la Administración demandada para actuar en la forma descrita, y que se refiere a las eventuales 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, con arreglo a la normativa aplicable en materia de función pública (artículos 19.4 de la Ley 30/2005, de 29 diciembre , que aprueba los presupuestos generales del Estado para el año 2006 y 21.7 de la Ley 42/2006, de 28 diciembre , que aprueba los presupuestos generales del Estado para el año 2007); resultando procedente con ello la estimación del presente recurso.

-La posibilidad de dicho incremento no encuentra habilitación en la norma, pues ésta se refiere a eventuales 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. Y es claro que no estamos en esa concreta previsión que podría habilitar el incumplimiento del límite de aumento que señala la norma estatal."

8.- En el mismo sentido se manifiesta el Alto Tribunal en Sentencia de 13/10/2014 mediante la que desestima un recurso interpuesto por el Ayuntamiento de Almusaffes (recurso 4257/2012) contra Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, ya que viene a considerar





Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

que el instrumento retributivo acordado por la RPT no puede subsumirse en ninguna de las circunstancias excepcionales que contempla la Ley 26/2009, de PGE para 2010, en base al siguiente argumento:

“

- Sostiene el abogado del estado que con la aprobación de los presupuestos impugnados, las retribuciones del personal funcionario y laboral del ayuntamiento para 2010 superan el porcentaje del 0'3% establecido por el art. 22 dos de la Ley 26/2009 de 23 de diciembre de PGE para el ejercicio 2010 en relación con las retribuciones percibidas durante el 2009.
- Extremo éste que la Administración local justifica en lo dispuesto por el punto séptimo del art. 22 de la Ley precitada y la necesidad de adecuar las retribuciones y complemento específico a la RPT aprobada por el Ayuntamiento ya que desde el año 1997 no se había procedido a valorar los puestos de trabajo y a adecuar las retribuciones siendo ésta una situación excepcional y singular que se subsume íntegramente en el supuesto referido. Considera su oposición a la Sentencia del TSJ por cuanto la excepcionalidad de la situación deviene no de la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo sino de la falta de adecuación desde 1997 de la valoración de los puestos de trabajo, acorde con la realidad de la Corporación y la evolución en el aumento de los Presupuestos y la correlativa asunción de servicios públicos. Valoración de puestos y adecuación retributiva que no es llevada a cabo hasta 2009.
- Continúa argumentando el Ayuntamiento que: Las funciones de cada puesto de trabajo y el nivel de responsabilidad, dificultad técnica etc., es lo que motiva el aumento retributivo (...).A lo que añade que: «Evidentemente, se trata de un incremento superior al establecido con carácter general en el artículo 22, pero ello no lo convierte en ilegal. La excepción recogida en el apartado séptimo del artículo 22 lo es, con carácter general, para todo el apartado segundo del artículo 22 y el motivo de esta excepción es evidente: no es posible encomendar mayores trabajos o mayores responsabilidades a empleados públicos sin examinar, y en su caso reconocer, que las mismas comportan, por aplicación de un criterio de justicia comparativa, mayores retribuciones.
- El Ayuntamiento entiende que no excede de su autonomía local el que realice un estudio y valoración de los puestos de trabajo, y estableciendo los complementos de destino y específicos correspondientes al contenido, apruebe un presupuesto que supere el límite al incremento retributivo establecido en el artículo 22.2 de la LPGE para 2010, puesto que lo hace al amparo del artículo 22.7, considerando incorrecta la interpretación del TSJ que entiende que no es una situación singular y excepcional porque afecta a toda la plantilla. Considera que o que permite decidir si el caso está o no amparado en la excepción del artículo 22. Es la imprescindibilidad de la medida.
- El Fallo desestima estos argumentos en base a lo siguiente:

Consideramos absolutamente convincente la argumentación de oposición de la Abogada del Estado que manifiesta que la mera aprobación de la RPT como instrumento de ordenación del personal no puede considerarse circunstancia singular y excepcional para excluir la aplicación del artículo 22.7 LPGE, pues derrotaría y haría inane su tenor. Así bastaría aprobar formalmente este instrumento para que la limitación impuesta por la LPGE quedara sin efecto. Además, una mera mejora retributiva generalizada, como la realizada por el Ayuntamiento aprobando una RPT, nunca puede ser considerada como singular, puesto que se trata de una verdadera contradicción en sus términos. Así concluye que: a) Los presupuestos fácticos de que parte la Sentencia recurrida, no incluye ninguno atinente a circunstancias excepcionales, base de partida para la eventual subsunción del caso en la excepción del num. 7 del art. 22 de la Ley 26/2009 de Presupuestos Generales del Estado; y b) la imposibilidad de incluir el caso actual, que consiste en un cambio generalizado de las retribuciones de todos los empleados por la aprobación de una nueva Relación de





Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

Puestos de Trabajo, en el supuesto fáctico de dicho precepto legal, referido a adecuaciones retributivas necesarias de carácter singular y excepcional, interpretación avalada por la jurisprudencia atinadamente invocada en su escrito a la que procede que nos atengamos"

9.- La jurisprudencia a la que se refiere el Tribunal Supremo está conformada por la Sentencia del 17/9/2012 (a la que nos hemos referido), así como a pronunciamientos del propio Tribunal Constitucional en las siguientes Sentencias:

- STC 222/2006, en cuyo fundamento jurídico séptimo concluye el carácter singular y excepcional de la excepción a la congelación salarial pretendida por una Ley Vasca contra la LPGE para el año 1997. Ya que considera el Tribunal que de otra forma variaría el contenido de la congelación pretendida por la LPGE.
- STC 148/2006 (recurso 424/2002), en cuyo fundamento jurídico noveno considera que el carácter general de la subida operada por la Ley Foral 1/1997, de 31 de enero, contra el mandato de congelación salarial que regula la LPGE impiden darle cobertura a través del argumento de que constituye una adecuación retributiva de carácter singular y excepcional amparada en el artículo 17.3 de la LPGE para 1997. Añade que entre los motivos contemplados por el artículo 17.3 (equivalente al artículo 18.7 de la vigente LPGE) para exceptuar el mandato de congelación salarial se encuentran los relativos al cambio de contenido de los puestos de trabajo, cambios en el número de efectivos, o en la productividad; pero en ningún caso halla cobertura una subida generalizada de retribuciones.

6) Del examen de las resoluciones judiciales podemos concluir en la línea del pronunciamiento al respecto que en su informe de 4/2006, de 19 de enero, el Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, que la excepción contenida en el artículo 18.7 de la LPGE para 2017 a la limitación general de incrementos retributivos establecida en los apartados 2 y 4 del mismo precepto de la LPGE debe sin duda interpretarse restrictivamente, pues de otra forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones expuestas más atrás, lo que constituiría un verdadero fraude de ley, repudiado por el artículo 6.4 del Código Civil; debiendo, por tanto, el incremento superador de las limitaciones establecidas por el Estado reunir los requisitos de singularidad y excepcionalidad y obedecer a una modificación, suficientemente motivada e imprescindible en las condiciones de los puestos de trabajo que venían desempeñando el personal del Ayuntamiento. El adjetivo singular que recoge el apartado siete del artículo 18 debe ser interpretado como impeditivo de que la modificación de la RPT suponga un incremento retributivo generalizado para el personal municipal por encima de lo establecido en el Ley estatal de presupuestos.

La interpretación restrictiva que opera la jurisprudencia respecto de la excepción permitida por el apartado siete del artículo 18 de la actual LPGE para 2017 al incremento de retribuciones del personal al servicio de la Administración pública (que se refiere a una adecuación retributiva de carácter singular, excepcional e imprescindible), no da cobertura a un supuesto de incremento generalizado de retribuciones que se produce en el expediente de Relación de puestos de trabajo remitida a fiscalización, que afecta a un 79% de los puestos . Produciéndose por tanto un incremento generalizado de la masa salarial de 2017 respecto de la de 2016, en términos de homogeneidad en la comparación (como exige el artículo 18.2 LPGE) por encima de los límites establecidos por este artículo, por tanto vulnerándolo.

Conforme a la jurisprudencia citada la aprobación de una Relación de puestos de trabajo o la modificación de una preexistente incluso con una reorganización total de los puestos, e incluso con una modificación en los criterios de valoración (como sería nuestro caso) es legítima y propia de la potestad de auto organización de la Administración en el marco de la autonomía local, pero esta potestad no es ilimitada , debiéndose subordinar las decisiones de





Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

las administraciones en materia de incremento de retribuciones a la ordenación general de la economía por parte del Estado. No tiene amparo legal la extensión a la generalidad de puestos de trabajo. La excepción es clara: adecuación retributiva de carácter singular, excepcional e imprescindible acreditada debidamente por variaciones en el contenido del puesto de trabajo, número de efectivos asignados a cada programa o en el grado de consecución de los objetivos, lo que se entiende como productividades. No se entiende por la jurisprudencia que el carácter singular o excepcional o la imprescindibilidad vengan dado por el mero hecho de aprobación de nueva o modificación de RPT preexistente (STS 17/09/2012 recurso 2838/2011) , o que se trate de adecuación de retribuciones por valoración actualizada de puestos de trabajo(STS 13-10-2014 recurso 4257/2012), o que se trate de una reorganización administrativa valorando puestos de trabajo con criterios diferentes a los utilizados en anterior RPT, o incluso que sea fruto del diseño de una nueva forma de gestionar, ya que el incremento en unos puestos debiera compensarse con la disminución en otros (STSJ Castilla- La Mancha de 25/03/2003) . Sólo se ampara por la norma el incremento en algunos puestos determinados y para los cuales, en todo caso, también habría de estar suficientemente motivada la decisión.

A este respecto nos centramos en el siguiente apartado, no sin antes puntualizar sobre un aspecto importante resuelto también por la jurisprudencia y que entiendo necesario aclarar. Se trata de la dicotomía Relación de puestos de trabajo /Presupuestos y respeto al límite del incremento retributivo en LPGE.

III.Relación de puestos de trabajo /Presupuesto. Respeto al límite del incremento retributivo en LPGE.

A través de una doctrina jurisprudencial que se inició en el año 2008 y que ha contado con diversos pronunciamientos confirmatorios, el Tribunal Supremo ha destacado la distinta naturaleza que tiene el Presupuesto municipal y los anexos de personal o la Relación de puestos de trabajo. Así lo pone de manifiesto la Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de mayo de 2011 (recurso 1345/2009) que declara que el documento que ha de respetar el límite al incremento de retribuciones de los funcionarios (nota: y por extensión del resto de personal al servicio de la Administración) de la Administración local que establece anualmente la LPGE es el Presupuesto municipal y no otro, y por tanto no cabe imputar al acuerdo que aprueba la RPT el no respetar el incremento retributivo fijado en la LPGE. La Sentencia confirma el Fallo recurrido del TSJ de la Comunidad Valenciana que desestima el recurso de la abogacía del Estado en aplicación de la doctrina fijada por otra Sentencia del Supremo de 14 de julio de 2008(recurso 3218/2004), según la cual el documento que ha de respetar el incremento de retribuciones que establece anualmente la LPGE es el Presupuesto municipal y no otro. Dice el TSJ al respecto: " *En consecuencia, es posible que la RPT no se ejecute en su totalidad en el ejercicio presupuestario, precisamente por los límites previstos en el presupuesto o por otras circunstancias*". Así puede ocurrir que la RPT que contiene las retribuciones complementarias, no se ejecute en un solo año, año en el que se apruebe, sino que se puede diferir en dos o más años por lo que, no cabe imputar al acuerdo aprobatorio de la RPT el no respetar el límite al incremento de retribuciones fijado en la LPGE.

Reitera la anterior doctrina, la Sentencia de 30 de junio de 2011 que manifiesta: " *El instrumento normativo que debe respetar el límite fijado para el incremento global de las retribuciones del personal no son las RPT, sino los Presupuestos municipales por así exigirlo el apartado 9 del artículo 21 de la Ley 42/2006 y en el apartado 1 del artículo 90 de la Ley 7/1985, de 21 de abril.*"

En el mismo sentido Sentencias del Tribunal Supremo de fecha 13/2/2012 y 15/06/2012 (recurso 8/2010).

Como se desprende de las sentencia citadas la doctrina del TS es clara: El documento que debe respetar el límite al incremento de retribuciones que señala la LPGE es el Presupuesto



Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

municipal y cosa distinta son los incrementos que se contemplen en las RPT, basándose en el hecho de que puede darse la circunstancia que los incrementos no se ejecuten en un solo año, es decir, que no se plasmen en un solo Presupuesto. Por ello a sensu contrario, el incremento de retribuciones en una RPT que tenga su impacto en un solo Presupuesto, por el carácter inescindible de tales acuerdos, tiene como consecuencia que el primero de ellos, la RPT debe respetar los incrementos en retribuciones complementarias que establece la LPGE, ya que se va a producir su plasmación completa en el Presupuesto de ese año.

Así en el expediente que nos trae, sólo en el caso en que la imputación al Presupuesto de los incrementos en retribuciones complementarias que realiza la RPT fuera subsumida en los límites a los incrementos retributivos que establezcan las LPGE de años venideros (lo que no consta a quien informa), se entendería conforme a la normativa aplicable tal incremento. No considerándose admitido por la norma su incorporación en un solo ejercicio, sobre todo en el 2017 en el que el incremento de retribuciones está limitado al 1% respecto del año anterior y ya ha sido hecho efectivo a toda la plantilla con efectos a 1/1/2017.

Este extremo debería aclararse en el acuerdo de aprobación de la RPT incorporándose al expediente en su caso, la previsión del calendario de aplicación de los incrementos retributivos, con las cuantificaciones correspondientes. Si bien la aplicación efectiva estaría sometida a las limitaciones al incremento retributivo de la LPGE para cada año.

IV.Motivación del incremento de retribuciones. Valoración real y efectiva de cada puesto de trabajo. Justificación de la Variación del contenido del puesto.

1) De acuerdo con el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 21 de abril, "las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en las legislación básica sobre función pública, correspondiendo al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales haya de confeccionarse las RPT, la descripción de los puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación". Según esto, y dada la escasa atención a esta cuestión que hace el RDL 5/2015, de 30 de octubre, en su artículo 74 Ordenación de los puestos de trabajo, que dice: "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." Para determinar el contenido y estructura de las RPT de las Administraciones locales, sirven de guía las indicaciones contenidas en los desarrollos normativos que del RDL 5/2015, de 30 de octubre, lleven a cabo las Comunidades Autónomas y, en su defecto, el vigente artículo 15 de la Ley 30/84, de 2 de agosto, a cuyo contenido no da mucho desarrollo el artículo 2 de la Orden de 2/12/1988, sobre Relaciones de puestos de trabajo de las Administración del Estado, y aplicable supletoriamente a las Administración local.

En las normas que se mencionan se concibe la RPT como instrumento técnico de las Administraciones públicas para llevar a cabo una ordenación racional de los efectivos de personal en consonancia con las reales necesidades de los servicios, obligado a un detallado análisis y estudio de los puestos de trabajo que son precisos para atenderlos adecuadamente, así como la determinación de los requisitos objetivos necesarios para su desempeño y acceso a los mismos(se entiende todo ello que) de acuerdo con las funciones o competencias propias de cada Administración.



Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

Igualmente, en todas las normas legales citadas se hace mención a que las RPT en su contenido indicarán las retribuciones complementarias que correspondan a cada puesto de trabajo.

Pues bien, para la determinación de éstas es preciso en todo caso, realizar una valoración individualizada de cada uno de los puestos previa aplicación de los criterios objetivados para la Administración local en los artículos 3 y 4 del RD 861/86, de 25 de abril, donde se regula lo siguiente:

El artículo 3, en cuanto al Complemento de destino dispone que: *1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado. 2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. (...)4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.*

Y en su artículo 4, respecto del Complemento específico, señala que: *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".*

Por tanto, previa valoración objetiva y negociación con los representantes de los empleados públicos (conforme al artículo 37 del RDL 5/2015, de 30 de octubre), debe ser el Pleno el que lleve a cabo la aprobación de la asignación del nivel que determine el Complemento de destino del puesto según los criterios señalados; y la determinación del Complemento específico de algunos puestos de trabajo, en atención también a los criterios enumerados.

2) La necesidad de que en la sustanciación del procedimiento de elaboración de una nueva RPT, o de su modificación, quede acreditado el estudio y valoración individualizada de cada puesto, ha sido afirmada bajo vicio de nulidad de pleno derecho por la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 2012 (recurso 633/2012). Al respecto el TS estima que no queda descartada la arbitrariedad en el ejercicio de la potestad de auto organización ejercida a través de la confección de la RPT, por la mera existencia y corrección de los elementos y circunstancias reflejados en la descripción y desglose de los puestos (mediante los criterios atrás mencionados) sino que es necesario justificar el resultado de su aplicación individualizada a cada puesto de trabajo, debiendo acreditarse que la motivación de las decisiones se han apoyado en una correcta u efectiva valoración de cada uno de ellos. De acuerdo con esto, una cosa es que formalmente la descripción y desglose de los distintos elementos, requisitos y funciones para cada uno de los puestos que se contienen en la RPT se adecuen a las indicaciones que establecen las normas legales y otra muy distinta que el contenido de esta descripción se corresponda con una correcta efectiva valoración de cada uno de los puestos y esté debidamente justificada. El TS puntualiza además que la existencia de negociación previa a la aprobación de la RPT no dispensa de la observación de exigencias



Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

legales inexcusables tales como la aplicación individualizada a cada puesto de trabajo de los criterios de valoración.

Como ya expuse en el apartado relativo al incremento de retribuciones, el artículo 18.7 LPGE permite el incremento por encima de los límites que el apartado 2 del mismo artículo establece en supuestos singulares y excepcionales, que tenga carácter imprescindible por el contenido de los puestos de trabajo, el número de efectivos y los objetivos asignados. Conforme a la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 1 de julio de 1994, es el contenido del puesto de trabajo lo que determina el complemento específico y por extensión, y a mi criterio, el complemento de destino. Ello quiere decir que las adecuaciones retributivas citadas (me refiero, que tengan carácter singular y excepcional y resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo...) no están sujetas a la limitación del artículo 18.2 y 4 LPGE, siempre que sean consecuencia, como ya he indicado, de una correcta valoración de los puestos de trabajo, nunca efectuada anteriormente o modificación sustancial de los preexistentes, realizada mediante la aplicación de conocimientos prácticos que busquen la objetiva adecuación entre el contenido del puesto y su compensación económica de conformidad con lo previsto en los artículos 3 y 4 del RDL 861/86.

Esto es lo que pone de manifiesto la Sentencia del TS de 3 de octubre de 2012, que incluso llega a puntualizar que pueden estar aprobados los criterios y aplicados conforme a los citados artículos 3 y 4 y descritas las funciones de los puestos de trabajo pero no existir una valoración correcta y efectiva. Esta Sentencia viene a conformar otra del TSJ de Castilla-La Mancha de 28 de noviembre de 2011 que en su redacción se refiere a un pronunciamiento antiguo del TS de 22 de diciembre de 1994 (recurso 600/1993), en la que tras proclamar que los datos a tener en cuenta para la fijación del complemento específico, integran conceptos jurídicos indeterminados, que aun teniendo naturaleza reglada, permite un amplio margen de apreciación a la Administración, distingue dos momentos en relación al concepto retributivo:

- a) Actuaciones que preceden y tienden a la determinación del complemento específico, en los que la Administración ha de atender exclusivamente al contenido del puesto para aplicarles los criterios de valoración que haya adoptado.
- b) Actuaciones de comprobación, fijado ya el complemento, que puede realizar la administración o de control por los tribunales, para examinar si la determinación del complemento ha sido o no legalmente procedente, tarea para la que resulta plenamente admisible comparar el contenido de varios puestos para comprobar que el complemento asignado a los mismos es o no coherente con aquel contenido.

Los argumentos expuestos son defendidos de nuevo en Sentencia del TS de 21 de noviembre de 2012 (recurso 2579/2011) por la que se anula la modificación de complemento específico de la RPT del Ayuntamiento de Castro Urdiales, y así basándose en la reiterada doctrina del propio TS (STS 20/11/2006, recurso 4408/2001, STS 6/06/2007 recurso 1543/2000, STS 11/2/2008 recurso 4233/2003, STS 1/3/2010 recurso 1862/2007, STS 18/10/2010 recurso 3863/2007, STS 28/11/2011 recurso 3014/2009, STS 12/6/2012 recurso 6397/2009) considera que la potestad de auto organización que permite al ayuntamiento las facultades de gestión de su personal, que puede llevar a cabo mediante el instrumento que representa la RPT, no le autoriza para tomar decisiones que restrinjan los derechos de los funcionarios (o los incremente vulnerando las limitaciones retributivas de la LPGE) sino media su justificación mediante una motivación suficiente que satisfaga las exigencias del principio de interdicción de arbitrariedad proclamado por el artículo 9.3 de la Constitución española.

La discrecionalidad que puede ejercer a la hora de determinar las características de los puestos de trabajo ha de ir acompañada de una motivación bastante y coherente, que explique en qué razones descansa tal modificación.

- 3) Analizada la normativa y la jurisprudencia acerca de cómo debe procederse en la valoración de los puestos de trabajo y que sobretodo justifique una modificación de las retribuciones complementarias pasamos a ver cómo se ha plasmado en la RPT.





Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

A) Valoración de los puestos de trabajo mediante la utilización de Criterios y asignación de puntos.

- El documento 0 del expediente titulado "Método de valoración" describe bajo el epígrafe "fases de actuación", las labores que se han realizado en aras a la valoración de los puestos. Así explica que previa entrega de los criterios de valoración y los formularios a entregar a los empleados, a los miembros sindicales de la mesa de negociación, según manifiesta en la página 17, aquellos no han presentado objeción alguna, y en consecuencia con una recopilación de un 70% de los formularios entregados junto con una entrevista personal a 30 empleados se han podido determinar las tareas y funciones de los puestos de trabajo. En las últimas páginas de este documento (14 a 17) y en el documento 4, se enumeran y describen los criterios a tener en cuenta en la valoración de los puestos, concretamente del complemento específico aludiendo a que se acogen al método de puntos por factor. Hemos de decir que los criterios propuestos respetan los numerados como medibles en el artículo 4 del RD 861/86, que efectivamente también se demuestra un trabajo de campo de análisis y descripción de funciones y tareas de los puestos de trabajo, que se valoran mediante la utilización de criterios objetivos, asignando puntos de una escala propuesta inicialmente a los miembros de la mesa de negociación. No obstante se aprecia que la valoración de los factores parte de la cifra 1 y no del 0, asignando obligatoriamente valoración en el complemento específico cuando esto no es adecuado a la realidad, máxime cuando la propia legislación no extiende la existencia de este complemento a todos los puestos de trabajo (artículo 4 del RD 861/86). Por otra parte el criterio de Penosidad, si bien se define como física y psíquica, no se encuentra desglosado ni por tanto puntuado en esta segunda acepción.

Por otra parte, tal y como señala el TS en la Sentencia de 22 de diciembre de 1994 se observa falta de coherencia entre el contenido de algunos puestos de trabajo y la valoración asignada, así y sin ánimo de exhaustividad:

- En el factor A. Titulación académica, se valora con 20 puntos al puesto de conserje y con 40 puntos al puesto de Ordenanza, cuando conforme a la definición del factor ambos deberían tener una valoración de 20.
- Se valora con 40 al puesto de Director de la Banda de música, cuando por los conocimientos musicales que se suponen al puesto, éste no puede ser desempeñado por un C2.
- En el Servicio de Gestión Tributaria, si bien se explica que la Inspección tributaria está delegada en otra administración, no se hace respecto de Sanciones y parte de la Gestión tributaria. Es por lo que esto debe aclararse y especificar si la puntuación asignada en estos casos al Jefe de Sanciones, Responsable de Gestión tributaria e incluso al Jefe de Servicio de Gestión Tributaria y Sanciones incluye o no las funciones que actualmente no están desempeñando estos puestos. Así por ejemplo en el caso del Jefe del Servicio, su puntuación es de 380, similar al resto de Jefes de Servicios. Debe aclararse si esta puntuación aumentaría en caso de asumir de nuevo la gestión de sanciones, de impuesto de vehículos y de plusvalías o ya están incluidos estas funciones y debiera por tanto, en las circunstancias actuales de delegación reconsiderar la puntuación a la baja.
- El Servicio de Sanidad se sigue contemplando a pesar de no ser una competencia municipal, llevándose a cabo una valoración que deriva incluso en un incremento retributivo. Debería ser considerado un Servicio a extinguir y de la misma forma resulta incongruente un incremento retributivo en los cuatro puestos de trabajo que se contemplan: Médico, Enfermero, Responsable de sanidad y Monitor sanitario.
- Por las razones expuestas, al ser un servicio que debe ser tratado como residual y de esta forma valorado, no puede tener una preponderancia el contenido del puesto de Responsable de sanidad similar al contenido del puesto de





Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

trabajo del Responsable de disciplina urbanística por ejemplo, o Responsable de gestión tributaria, Responsable de Tesorería o de Contabilidad, todos con 330 puntos. O incluso por encima del puesto de trabajo de Jefe del Servicio de Actos públicos y cultura con 325 puntos.

-Es dudosa la legalidad del puesto de Orientador laboral o del Educador a la vista de las competencias que es estos ámbitos tiene el Ayuntamiento. Debería aclararse.

-El puesto de policía de transmisiones tiene una puntuación de 275 puntos frente a los 270 puntos del puesto de Coordinador de tesorería. No se entiende acorde con las funciones descritas en cada puesto de trabajo. Las funciones del segundo puesto muestran un contenido más complejo y por tanto merecedor de una mayor valoración que las del primero.

-La puntuación de un puesto de Policía URI (335 puntos) o de un Policía 092(320) están muy por encima o con poca diferencia por debajo del puesto de Arquitecto, Letrado, Responsable de Presupuesto que se puntúan con 330, o respecto de los puestos de Arquitecto o Ingeniero técnico que se puntúan con 315 puntos. También ocurre con los puestos de Oficial URI (365 puntos) u Oficial 092(360 puntos), que están muy por encima de los puestos relacionados e incluso con puntuaciones muy similares a los puestos de Jefe de Servicio, así los 380 del Jefe de Personal, Gestión tributaria, Jefe de Servicios técnicos o Jefe de Servicios Sociales.

En ningún momento se pone en duda que los puestos del cuerpo de Policía local sean merecedores de la puntuación que se les otorga, lo que es incongruente para esta Intervención es la diferencia que existe con los puestos mencionados, debido al contenido de las tareas u funciones de estos puestos, la brecha de puntuación debería ser más amplia y no producirse esa concentración en puntos que desde luego no se corresponde con el contenido de unos y otros puestos, dando lugar a complementos específicos muy similares en importe. Se observa que en los puestos del cuerpo de policía se sobrevaloran los criterios que podemos denominar intelectuales(Actualización continuada, responsabilidad, mando, repercusión en resultados, esfuerzo intelectual) puntuándolos casi al máximo, con muy poca diferencia respecto de los puestos enumerados; mientras que los puestos de Arquitecto, Letrado, Jefes de Servicio, Arquitectos e Ingenieros técnicos se les infravalora en los otros criterios que podemos denominar físicos(Jornada, penosidad, peligrosidad o esfuerzo físico) puntuándolos casi al mínimo.

-El criterio de Penosidad, como ya se ha criticado con anterioridad, si bien se describe como física y psíquica, sin embargo no es desglosado ni valorado en esta segunda acepción, por lo que los puestos de mayor responsabilidad que sí debieran tener una elevada puntuación en este factor no la poseen. Entiendo que es un error de importancia que debiera corregirse.

-Las Actas de las mesas de negociación ponen de manifiesto una modificación de puntuaciones en una cincuentena de puestos. Si entendemos las puntuaciones otorgadas por la empresa asignadas objetivamente. Estas modificaciones se relacionan sin más pero no se justifica el porqué de las mismas.

-En el caso del complemento de destino, se produce su modificación en la mayor parte de los puestos de trabajo. Se presenta un cuadro donde se plasman en horizontal los factores que se puntúan, que si bien respetan los que se delimitan en el artículo 3 del RD 861/86, no se aprecia justificación de la valoración asignada, mediante unos parámetros que desglosan en Normal, Alto y Muy alto a los que puntúan con un 0, 1y 2 puntos respectivamente. Justificación que se entiende imprescindible conforme a la jurisprudencia citada, máxime cuando se observan puntuaciones faltas de





Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

coherencia. Por otra parte el factor de Responsabilidad se valora aquí y en el complemento específico, lo que da lugar a que al empleado se le retribuya doblemente por el mismo concepto. Así y sin ser exhaustivos:

- Puestos con 6 puntos pertenecientes a los grupos C1 y C2 se les proponen diferentes niveles , 17 y 15 respectivamente, sin motivación alguna, cuando por la horquilla de niveles ambos podrían tener el 15 o el 17, pero no distintos.
- De la misma forma que en el caso anterior ocurre con puesto de los grupos A1Y A2, los cuales con una puntuación de 4, se les propone nivel 24 y 20, sin justificación alguna. Es más, cuando lo justificado es que tuvieran el mismo nivel dada la puntuación.
- Puestos con 4 puntos en A2 se propone un nivel 20, cuando puestos con 6 puntos en C2 se les propone nivel 17 cuando la horquilla permite hasta el 18.O la horquilla del A2 permite bajar hasta el nivel 16.
- Puestos con 4 puntos en C2 se propone nivel 13, frente a los 20 del caso anterior (con también 4 puntos), cuando la horquilla permite hasta 18.

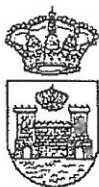
A la vista de los datos del Documento de RPT, se proponen modificaciones al alza y a la baja del nivel y por tanto del complemento de destino sin la justificación y motivación en la variación en el contenido del puesto de trabajo que exige la jurisprudencia que permita argumentar una variación en la retribución.

Es decir, no se justifica que es lo que ha acontecido en el contenido del puesto de trabajo (conformado por las funciones que desempeña) para motivar una subida o bajada en sus retribuciones, medible en el complemento de destino y en el específico. Falta de motivación que se refuerza por las incongruencias que se han descrito y que al derivar en incrementos de las retribuciones complementarias en el 79% de los puestos y bajadas en el 21% de los casos reviste la gravedad e importancia que le da la jurisprudencia citada. La variación en retribuciones debe ir justificada y motivada por la variación en el contenido del puesto de trabajo, debiéndose presentar en el documento de RPT la justificación de la diferencia tanto cualitativa como cuantitativa en tareas y funciones en cada puesto de trabajo. Como hemos transcrito del TS arriba, la mera descripción de sus funciones provenientes de un trabajo de campo y su valoración mediante criterios aceptados por los actores en el procedimiento, aunque a falta de acuerdo en la negociación colectiva; si bien comporta una ingente labor que respalda una intención seria en la elaboración del documento, no respalda, ni habilita a la Administración para asignar una puntuación en los complementos que deriva en definitiva en una variación económica al alza o a la baja respecto de la situación de las retribuciones preexistente a la fecha, no permitida por la normativa tal y como señala la jurisprudencia, sin la correspondiente motivación, y en el caso del alza sólo en supuestos singulares y excepcionales.

B) Valoración económica de la Valoración por puntos.

El procedimiento de valoración del puesto de trabajo finaliza con su traducción monetaria. A estos efectos se utiliza una fórmula basada en una serie de parámetros. Si bien, hemos de decir que la utilización de una fórmula matemática puede ser perfectamente legítima, la utilizada no puede aceptarse por el mero hecho de que rompe con la objetividad que debe presidir el proceso de Valoración de los puestos de trabajo, y ello porque introduce parámetros subjetivos sin justificar su origen ni razón de ser. Tal y como expone el Documento 5. "Memoria Económica" estos parámetros son: Cuantía global del Complemento específico a repartir, que cifran en 350.000 €, desconociéndose el motivo, Cantidad global de puntos, Cifra a la que debe ascender el Complemento específico mínimo y horquilla o ratio entre complemento específico mínimo y máximo, y tres constantes, a, b y c. Todos estos elementos han sido fijados en la mesa de negociación, pero sin motivación alguna. El problema es que el establecimiento de estos parámetros no justificados y la transformación que su aplicación produce, de la valoración en puntos a la valoración económica por aplicación de la fórmula con esas premisas, provoca un incremento de retribuciones





Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

complementarias, en complemento de destino y específico en la generalidad de los puestos de trabajo que vulnera la normativa y la jurisprudencia citada al respecto sobre la limitación al incremento de retribuciones de los empleados públicos. En este punto hemos de decir que la negociación colectiva no puede anteponerse a lo exigido por la normativa. Así:

- La cifra de 350.000 € no puede aplicarse, ya que partiendo del importe anterior de complementos específicos que recoge el documento, 317.958,76€ mensuales, supone un incremento de este complemento de un 10%, cuando el artículo 18 de la LPGE lo limita al 1%.
- El importe del complemento específico mínimo en 621,868 € o 600 € (no queda muy claro) para 115 puntos y el ratio hasta el máximo de 405 puntos, en un 6, y su introducción en la fórmula con esas constantes a, b y c, da lugar a un cálculo de complementos específicos y a un reajuste de los preexistentes totalmente arbitrario ya que no guarda relación directa con los puntos asignados, vulnerando la valoración realizada en el trabajo de campo, desde el momento en que se observa que esos puntos tienen distinto valor dependiendo de los puestos de trabajo, así los Criterios de valoración que, a salvo de las correcciones que entiendo deben realizarse, deben aplicar sus puntos de forma medida y acorde a las funciones en cada puesto, quedan distorsionados en su objetividad al introducir una fórmula que debido a los parámetros que incorpora rompe su equidad, resultando que el valor económico que tienen los puntos asignados varía de un puesto de trabajo a otro, sin motivación alguna.

La mera sustitución de los mismos, por otros parámetros, por ejemplo la cantidad global del específico, o el complemento específico mínimo o el ratio daría lugar a otros resultados que quizá no produjeran modificación de las retribuciones al alza y a la baja, y así podríamos probar hasta el infinito. Y digo probar porque como los que se proponen no están motivados, ¿por qué no pueden ser válidos otros en su lugar? Entiendo la valoración resultante arbitraria, convirtiéndose en un mero ajuste generalizado al alza de las retribuciones complementarias en un 80% de los puestos de trabajo vulnerando lo dispuesto en la LPGE y en un ajuste a la baja en un 20% de los puestos, sin motivación alguna relacionada con la variación del contenido del puesto de trabajo que justifique las variaciones a las que la fórmula aplicada da lugar.

V. Conclusiones.

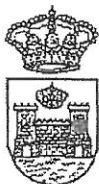
Como conclusión y a modo de resumen hemos de decir lo siguiente:

1. El documento de RPT pone de manifiesto una subida generalizada en retribuciones complementarias que afecta a un 79% de los puestos de trabajo contraviniendo lo dispuesto respecto al límite del incremento retributivo de los empleados públicos que se regula en el artículo 18.2 y 4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 al que se encuentra sometida la Administración local.
2. La única excepción al respeto al límite del incremento retributivo se encuentra en el propio artículo 18 en su apartado 7, que autoriza incrementos por encima de los dispuesto previamente con carácter singular y excepcional, y cuando 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.
3. Conforme considera la jurisprudencia citada, un incremento generalizado de retribuciones como el que se produce en el expediente, no puede subsumirse en esta excepción. El adjetivo singular debe interpretarse restrictivamente pues de otra



Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

- forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones expuestas en la norma, la cual quedará vacía de contenido.
4. Entendiendo la jurisprudencia que no se encuentran en los supuestos de singularidad, excepcionalidad e imprescindibilidad citados en el apartado 7 del artículo 18, ni la aprobación de una nueva RPT ni la modificación de una RPT preexistente, sea por un nuevo diseño en la Entidad para gestionar sus competencias, sea vía una reorganización en la que se ha procedido a valorar con criterios diferentes a los existentes. El termino singular se opone claramente a lo general y el de excepcionalidad hace referencia a la necesidad de concurrencia de circunstancias muy especiales que excedan de la norma de forma coherente con el fundamento y fines de este tipo de medidas, orientadas a la consecución de los objetivos de la política económica general en el control de la expansión del gasto público. Es por ello que los supuestos de excepción a las medidas de contención del gasto han de interpretarse en su justo sentido, de manera estricta y no amplia, pues de otro modo se conseguiría eludir el objetivo de la medida de carácter general (artículo 18.2 y 4 LPGE). Esta interpretación viene avalada por el empleo del legislador de términos muy restrictivos, "singular" y "excepcional" que en modo alguno se aviene con medidas de valoración general de todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento, cuando implica un incremento que excede el límite presupuestario.
 5. No se discute la racionalidad de una reorganización o la valoración con criterios distintos a los utilizados con anterioridad, al entrar en el margen de la potestad de auto organización de la administración, pero ello no puede suponer por sí mismo un incremento generalizado de retribuciones. No puede utilizarse esta vía para eludir las limitaciones a los incrementos retributivos que establecen las LPGE.
 6. Por tanto la excepción sólo sería aplicable cuando afectara a determinados puestos de trabajo, y siempre que la medida estuviera debidamente motivada acreditando la variación del contenido del puesto de trabajo respecto de la situación anterior que justificara la exigencia normativa de que se ha producido una adecuación retributiva fundada en cuestiones de naturaleza singular y excepcional. No siendo suficiente con una descripción de las funciones que desempeña o la apelación a la puntuación obtenida por aplicación de criterios de valoración de esas funciones. Exige la jurisprudencia una Motivación al respecto basada en la variación del contenido del puesto de trabajo.
 7. Así en el expediente se acredita la valoración de los puestos mediante la utilización de unos Criterios que obedecen al sistema de puntos por factor y que han dado lugar a la valoración de todos los puestos de trabajo. Si bien la valoración asignada al traducirse en términos económicos da lugar a una subida retributiva generalizada (79% de los puestos) no admitida por el ordenamiento tal como hemos expuesto y además carente de motivación alguna, ya que no se aprecia en el expediente acreditación de la variación del contenido del puesto respecto de la situación anterior que avale la variación de retribuciones.
 8. De la misma forma ocurre con otra serie de puestos (21% del total) en los que opera una disminución en sus retribuciones complementarias sin la motivación basada en la acreditación de la variación de su contenido a la baja que justifique el decremento retributivo.
 9. En el caso en que esta disminución llegara a justificarse me remito a la doctrina jurisprudencial citada en el informe del Secretario General emitido al respecto, acerca del derecho consolidado al montante de retribuciones y la figura del Complemento personal transitorio.
 10. Respecto de los Criterios de valoración y la formula me remito a las consideraciones ya efectuadas al observarse defectos en unos y otros. No obstante la bondad de los



Excmo. Ayuntamiento
La Línea de la Concepción

- mismos queda desvirtuada desde el momento en que el resultado final al que confluyen es un incremento de retribuciones complementarias generalizado y vulnerando los límites en LPGE y a una disminución de estas retribuciones en algunos puestos sin la motivación acreditada que exige la jurisprudencia en ambos casos.
11. Las retribuciones complementarias que se deriven de la RPT deben respetar los límites establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 861/86, de 25 de abril.
 12. Respecto del Organigrama propuesto habrá de estar a lo que informe el Jefe de Personal. No obstante esta intervención manifiesta su desacuerdo con el propuesto para su departamento al no satisfacer las necesidades del servicio, circunstancia que será puesta de manifiesto en su debido momento por el cauce correspondiente.
 13. Si bien con lo expuesto, es de menor importancia, pero deben corregirse y aclararse los puntos que se solicitan a lo largo del informe.

El presente informe se ha firmado con fecha de hoy, 29 de Junio de 2017 a la espera de poder consultar el texto definitivo de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que fue publicada con fecha de ayer en el B.O.E. Debido a que aun no se dispone de los Informes solicitados al Jefe de Personal y al Secretario General, no se hace entrega del mismo en tanto no sean emitidos y consultados por esta Intervención.

Es lo que tengo a bien informar, en La Línea de la Concepción, a 29 de junio de 2017.

La Interventora de Fondos:

Isabel Ruiz Ruiz

