

INFORME JURÍDICO

D. Eduardo de Linares Galindo, mayor de edad, con domicilio en Málaga Calle Marín García 9. 5ª planta con Documento Nacional de Identidad número .2.567.3043-Y actuando en representación de la CONSULTORÍA INTEGRAL DE LA EMPRESA Y EL MUNICIPIO S.L (Ciem SL) con CIF.B-92509330 en su calidad de Administrador de la misma. En relación al contrato de realización del SERVICIO DE ELABORACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN, habiendo sido requerido por la mesa de negociación para un pronunciamiento acerca de diferentes aspectos de la RPT se emite el mismo, y por consiguiente DIGO:

.- PRIMERO: ACERCA DE LA OBLIGATORIEDAD DE UN COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO:

Antes de dar respuesta al planteamiento conviene hacer una reflexión previa del complemento personal transitorio -CPT-.

No cabe duda de que la finalidad al establecer los CPT, es la de respetar el nivel retributivo de los funcionarios públicos afectados por la aprobación de una RPT con su VPT, evitando que de la misma resulte una disminución de sus retribuciones, pero, del mismo modo, y en aras del principio de igualdad, pretende la progresiva asimilación de su situación económica a los funcionarios del mismo cuerpo y nivel, a cuyo efecto prevé la absorción de los referidos complementos por cualquier mejora retributiva futura (Sentencia del TSJ Andalucía de 20 de enero de 2003).

—

En definitiva, el CPT es un mecanismo utilizado para resolver supuestos en que se produce una minoración de haberes de determinados funcionarios como consecuencia de una modificación de la estructura organizativa y retributiva por parte de la Administración (que pueden deberse a modificaciones puntuales en sus puestos, cambios, transformaciones, transferencias etc..) por lo que este complemento tiene carácter subjetivo y no goza de la nota de objetividad que se predicen de las Relaciones de Puestos

de Trabajo -RPT-. Y así mismo, y como ha declarado abundante jurisprudencia del TS, es absorbible por las sucesivas mejoras. De modo que si el Ayuntamiento deciden aprobar o modificar la RPT, y en virtud de la misma se opera otra mejora retributiva, ese complemento transitorio se ha de reducir en la misma proporción; llegando en su caso a desaparecer si las mejoras producidas se compensan por completo (Sentencia del TSJ C. Valenciana de 25 Junio de 2008).

La legalidad del mismo se ha visto avalada por numerosas sentencias, entre ellas la Sentencia del TSJ de Canarias de 10 de febrero de 2012, que señala: *“Asimismo, debe indicarse que la recurrente no acredita que la RPT signifique una merma de sus retribuciones consideradas globalmente, con independencia, por otra parte, de que se ha visto que tampoco el aspecto retributivo es intocable, habiendo puesto de relieve la demandada que hubo una negociación conjunta para el personal laboral y el funcionario en la que intervinieron los sindicatos y representantes del comité de empresa, acordándose en el ámbito de tal negociación conjunta cláusulas de garantía entre las que se encuentra el complemento personal transitorio como garantía de los derechos retributivos para el personal cuya retribución global pudiera verse disminuida por la aplicación de la valoración de los puestos de trabajo efectuada para la aprobación de la RPT, (...)”*; aunque entendemos que en el caso de que existiera una previa valoración y hubiera variado el contenido del puesto de trabajo, podría no haberse establecido, siendo una solución igualmente aceptada por la Jurisprudencia, como nos indica la Sentencia del TSJ Comunidad Valenciana de 30 de mayo de 2012:

“Debe destacarse en fin que la principal reducción de las retribuciones complementarias en el puesto NUM005, viene vinculada a la desaparición en el complemento específico de la valoración del factor “dedicación total” en cuanto establecido “en el 50% del sueldo base” (DET) “Retribuye aquellos puestos de trabajo, que comportan una permanente disposición del trabajador que los ocupa” lo cual resulta una circunstancia no propiamente debatida por la actora y que se verifica como existente en las plazas (num. NUM003 y NUM004) tomadas como referente, a los efectos de valorar los factores que conforman el complemento específico asignado; circunstancia relevante, máxime en cuanto en la propia memoria de reorganización del departamento de servicios se atiende a la previa creación en el año 2008 - de un puesto de Jefatura de Servicios y Mantenimiento provista por un ITOP que asumirá funciones técnicas y de dirección y (..) se crea un nuevo puesto de Oficial Coordinador de Servicios que asume funciones ejecutivas y de coordinación general de aquellos” citándose como es posible integrar “ las labores de inspección de forma semejante a como ésta se despliega en materia de medio ambiente o vías públicas”.”

_En cuanto a la valoración de los puestos de trabajo y la posible bajada retributiva, , la Sentencia del TSJ de Canarias de 28 de diciembre de 2012, dispone que: *“Finalmente, se alega desviación de poder por cuanto la reducción del complemento específico solo ha supuesto finalmente reducción en las retribuciones globales del recurrente y no de los otros cuatro funcionarios que ocupan los otros cuatro puestos de trabajo iguales al del actor. Sin embargo, no hay prueba de que esa era la intención de la Corporación ni estamos ante el caso de que se haya atribuido complementos específicos diferentes a puestos de trabajo iguales, supuesto en que la demandada debería justificar esa diferenciación en atención a la doctrina del Tribunal Supremo según la cual "la inclusión en las relaciones de puestos de trabajo de varios de éstos con la misma denominación, pero con diferente nivel y complemento de destino específico, no implica necesariamente que no puedan existir diferencias entre ellos en lo que hace a algunos aspectos de su contenido funcional y a las condiciones particulares que legalmente permiten el reconocimiento del complemento en cuestión" (STS de 18 de noviembre de 2.003) y del Tribunal Constitucional que señala que "sólo si existe una justificación objetiva y razonable pueden tratarse desigualmente situaciones aparentemente iguales, de modo que, una vez acreditada la identidad de funciones y cometidos realizados por unos y otros funcionarios, la diferenciación de complementos retributivos es discriminatoria por establecer un trato retributivo distinto y sin justificación objetiva alguna Sentencias 68/1.989 de 19 de abril y 161/1.991 de 18 de julio. Por tanto no ha quedado aquí acreditada arbitrariedad en la asignación de complementos específicos realizada por la demandada. Por todo lo expuesto, rechazando los motivos de impugnación realizados por el recurrente, no cabe sino la desestimación del recurso interpuesto". Así pues tendremos que estar al contenido concreto de cada puesto de trabajo para poder emitir opinión acerca de si la valoración efectuada es conforme a derecho o no, como también nos indica la Sentencia del TSJ de Aragón de 15 de septiembre de 2015:*

“De ello infiere que la asignación del mismo grado y puntuación por el factor de peligrosidad a todos los puestos, sin justificar razones objetivas para ello, resulta discriminatoria. Al respecto a tenor de lo manifestado debe reproducirse la clasificación y valoración de los puestos de trabajo que obran en el informe de 12 de julio ya referido que para el establecimiento del complemento específico, según consta en dicho informe, ha tenido en cuenta circunstancias tales como la especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad y peligrosidad o penosidad de cada puesto de trabajo sin que sea preciso que en la relación de puestos de trabajo se añadan otros factores distintos al expuesto.

Una vez indicado lo anterior se ha de manifestar que para que exista discriminación es preciso que dos situaciones iguales sean tratadas de forma distinta, sin que aparezca en el supuesto examinado, puesto que la recurrente no ha acreditado la existencia de dos situaciones iguales para establecer el parámetro comparativo preciso. Por ello falta la premisa previa y necesaria para determinar si en la resolución recurrida se ha procedido a la anterior valoración. Así como tampoco se ha acreditado la existencia de actuación alguna arbitraria.”

Por su parte, el art. 4.2 art.4.2 Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, del Real Decreto 861/1986 dice que *"El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el núm. 1 de este artículo"*. Es por ello que entendamos obligada esa valoración previa a la fijación de los importes del complemento específico. Fíjense que la norma habla de la MODIFICACIÓN, por tanto este podrá ser al alza o a la baja, siempre basado en criterios establecidos en la norma.

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

Para fijar dichos complementos la Administración ha de atender exclusivamente al contenido del puesto según los parámetros objetivos que han servido para definirlo, para aplicarle los criterios de valoración que haya adoptado a efectos retributivos.

El Tribunal Supremo -entre otras, en Sentencias dictadas en interés de Ley de 1 de julio de 1994, STS Sala 3ª de 1 julio 1994 El TS, estimando el recurso de apelación en interés de Ley interpuesto por el Abogado del Estado contra la Sentencia de la Sala de lo contencioso-Administrativo, que anuló el complemento específico fijado a la demandante y ordenaba una nueva calificación a llevar a cabo atendiendo a determinados criterios, declara que en dicha cuantificación la Administración ha de atender exclusivamente a circunstancias que enumera el art. 23,3 b) de la Ley 30/1984, referidas a cada puesto de trabajo, sin tener que fijar su cuantía atendiendo a criterios comparativos con el asignado a otros puestos de trabajo del mismo centro o dependencia, pues los datos a tener en cuenta para la fijación del complemento específico -especialidad dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad- integran conceptos jurídicos indeterminados que, en cuanto tales, tienen naturaleza reglada, sin que aparezca en la determinación del complemento específico la discrecionalidad administrativa, sino que se trata de actuación reglada, bien que con un, en este caso, amplio margen de apreciación para la Administración.

La Jurisprudencia señala que los distintos puestos de trabajo pueden generar complementos específicos diferentes, aunque sean desempeñados por funcionarios del mismo Cuerpo o Escala; igualmente puestos de trabajo aparentemente similares o de parecidas características pueden originar retribuciones complementarias distintas por las condiciones propias de cada uno de ellos.

Y es que **las retribuciones complementarias no crean derechos adquiridos**, si atendemos a lo dispuesto en el art. 156 TRRL, art.156 Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, salvo lo relativo al grado personal consolidado. Si a ello añadimos la potestad de las Entidades Locales de autoorganizar sus servicios, nos llevaría a la conclusión de que el complemento específico puede reducirse según lo dispuesto en el art. 4.2 art. 4.2 Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local. del RD 861/1986.

Tan sólo apuntar que cuando se efectúa una nueva valoración de todos los puestos de la Entidad Local, con arreglo a sistemas o criterios objetivos distintos de los que se venían aplicando hasta ese momento, el nuevo régimen puede disminuir el montante de las retribuciones de determinados puestos, admitiendo la jurisprudencia en esos casos la utilización de la técnica de los complementos personales y transitorios absorbibles por futuros aumentos, para hacer frente a la minoración retributiva que, como consecuencia de la modificación de las relaciones de puestos de trabajo, puedan experimentar los funcionarios afectados (entre otras, la Sentencia del TS de 19 de marzo de 2007 STS Sala 3ª de 19 marzo 2007 El TS no ha lugar al recurso de casación interpuesto contra la sentencia que confirmó el Reglamento del Personal Funcionario del ayuntamiento recurrido. La Sala considera que, siendo evidente que hubo negociación, ya que hasta los actores recurrentes lo admitieron, y constando su permanente participación en las reuniones en las que se produjo esa negociación, no hay elementos para pensar que el Reglamento no se corresponde con el contenido de ese proceso, y, por lo tanto, hay que entender sustancialmente respetados los preceptos de la Ley 9/1987.

Por tanto retribuyendo el específico unas determinadas características legalmente determinadas, en caso de que éstas cambien, o se valoren de nuevo, o se modifiquen los

criterios, entendemos que sí se podrá producir una bajada retributiva de este complemento, todo ello basado en criterios objetivos, y por tanto EL CPT NO SERÁ OBLIGATORIO, a nuestro entender.

CONCLUSIONES

1ª. La fijación de un CPT se ajusta a la legalidad vigente, y está previsto concretamente para el caso de que en una primera valoración de puestos de trabajo se produzca una disminución de las retribuciones de los valorados.

2ª. El CPT entendemos que NO ES OBLIGATORIO dado que en la jurisprudencia analizada permite que se disminuyan las retribuciones complementarias, y en concreto el específico, si se basa en nuevos criterios de valoración, y por su puesto si se basa en criterios objetivos relacionados con el puesto.

.- SEGUNDO: APLICACIÓN DE LOS ANTERIORES A LOS PUESTOS DE LABORALES FIJOS:

En esta apartado debemos comenzar por determinar que desconocemos la base jurídica de por qué unos laborales cobran con estructura retributiva de funcionarios y otros no.

Dicho lo anterior, consideramos que en para los laborales, en aplicación de la normativa laboral (casi siempre más protectora y garantista para los empleados que la funcionarial, aún en el ámbito administrativo), por la aprobación de la RPT no se podría producir una bajada de salario (aquí es indiferente el concepto de base o complementario) ya que esto supondría una modificación sustancial de condiciones de trabajo, lo que tendría que conllevar o bien la modificación del convenio colectivo o bien el procedimiento de modificación sustancial COLECTIVO de condiciones de trabajo.

CONCLUSIONES

1º.- Por la mera aprobación de la RPT y su VPT no se le puede aplicar directamente la estructura retributiva de los funcionarios, salvo modificación del convenio colectivo.

2º.- A los que sí tienen estructura retributiva, no se le podría provocar una bajada de salario directamente por la aprobación de la RPT, si no es por medio de un procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, salvo que la base jurídica por la que cobran con esa estructura, y que reitero desconocemos, diga otra cosa. Por tanto para estos SÍ SERÍA OBLIGATORIO EL CPT.

Todo ello es lo que ha tenido el honor de informar sin perjuicio de mejores opiniones basadas en Derecho.

Y para que así conste, fecho y firmo en Málaga, en mi primer día de vacaciones a 5 de agosto de 2016.

Fdo. Eduardo de Linares Galindo - CIEM S.L