

Informe sobre la adecuación retributiva, que de forma singular y excepcional, resulta imprescindible por el contenido del puesto de trabajo a través de la adaptación del Complemento Específico

11 de marzo del 2013

vázquez abogados

INFORME de los SERVICIOS JURIDICOS del Sindicato Profesional de Policías Locales de Castilla-La Mancha (SPL C-LM) sobre la adecuación retributiva, que de forma singular y excepcional, resulta imprescindible por el contenido del puesto de trabajo a través de la adaptación del Complemento Específico.

El presente se emite a la vista de la consulta realizada por parte de la Sección Sindical del SPL C-LM en Sonseca (Toledo), en cuanto a la posibilidad legal de la inclusión dentro de Complemento Específico, la valoración del trabajo en Domingos/Festivos, así como la ampliación de jornada laboral para cubrir los turnos de trabajo y hacer efectivo el servicio de seguridad.

En primer lugar para fijar los pilares del caso que nos ocupa, debemos concretar la **LEGISLACIÓN** que define el **COMPLEMENTO ESPECÍFICO**:

- **El artículo 105 del Decreto 110/2006, de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha** regula el complemento específico correspondiente a todos aquellos puestos que deban ser provistos por funcionarios del Cuerpo de Policía.

“Artículo 105. Complemento específico.

*Los Ayuntamientos, en la relación de puestos de trabajo, determinarán la cuantía del complemento específico correspondiente a todos aquellos puestos que deban ser provistos por funcionarios de los Cuerpos de Policía Local en la situación ordinaria de activo, valorando, en todo caso, **la dedicación profesional, disponibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, turnicidad, nocturnidad, festividad e incompatibilidad**, así como la especial dificultad técnica.*

- **El artículo 85 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Empleo Público de Castilla-La Mancha**, establece que:

“1. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional horizontal o

el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal funcionario, así como la realización de servicios extraordinarios.

...//...

4. El complemento de puesto de trabajo retribuye **las características particulares del puesto de trabajo** como la especial dificultad técnica, responsabilidad, disponibilidad, incompatibilidad exigible para el desempeño del mismo **o las condiciones en que se desarrolla el trabajo**. En los instrumentos complementarios de gestión del empleo público a que se refiere el art. 25 podrán determinarse qué factores de los anteriores se han tenido en cuenta para la fijación de la cuantía del complemento de puesto de trabajo. “

- Tanto el **artículo 23.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública**, como el **artículo 4.1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de la Administración Local**, establecen que 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**.

A nivel **DOCTRINAL** y **JURISPRUDENCIAL**, cabe destacar:

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, S de **14 de Julio de 2009** Nº de Sentencia: **362/2009** - Nº de Recurso: 603/2005. Ref. EUDER: 167541/2009

“el complemento de productividad por realización del trabajo en horario nocturno o en sábados o domingos no responden al concepto legal de complemento de productividad contenido en el art. 23.3.c) de la Ley 30/84 y en el art. 5.1 del RD 861/86. Estos preceptos disponen que el complemento de productividad está destinado “a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.” Esa retribución complementaria tiene su carácter de incentivo eminentemente personal, de modo que no está destinada a retribuir el

*puesto de trabajo, sino la concurrencia de determinadas circunstancias, demostrativas del especial rendimiento y dedicación de un concreto empleado público, por lo que se trata de un complemento subjetivo e individual reconocido a un funcionario, y en caso contrario, se estaría desnaturalizando la esencia y finalidad del complemento. **Examinadas las retribuciones controvertidas se constata que no retribuyen el rendimiento o la especial dedicación de un funcionario en el desempeño de su puesto de trabajo, sino la mera realización del trabajo ordinario en sábados, festivos o en horario nocturno. Su devengo se hace depender exclusivamente del hecho objetivo de que el servicio ordinario se preste en determinadas jornadas u horarios, no de la circunstancia subjetiva del mayor empeño que un funcionario ponga en el desarrollo de su función profesional, con lo que en todo caso se debería retribuir esa circunstancia a través del COMPLEMENTO ESPECÍFICO.***"

Además, si las indicadas retribuciones se reputasen complementos de productividad vulnerarían también lo dispuesto en los arts. 5.2 y 7.2.b) del RD 861/86. En cuanto al primero, porque el Acuerdo Marco establece una cantidad por dichos pluses según se desempeñe el trabajo ordinario en sábado, festivos o con nocturnidad, pero sin responder a ningún criterio de productividad y sin constar valoración alguna en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo (art. 5.2 RD 861/86). Respecto al art. 7.2.b), porque no se ha justificado por el Ayuntamiento que las retribuciones se acomoden a los límites señalados en ese precepto para las cantidades asignadas a complemento de productividad.

Incluso en algunas administraciones se han reglamentado estas situaciones como **componentes variables del complemento específico**, como por ejemplo la Orden de 5 de junio de 2001, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo por el que se determinan los componentes variables del complemento específico de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón BOA 20 junio 2001.

En base a lo anterior, queda claro que **en ningún caso** los servicios ordinarios nocturnos y/o festivos o domingos, **son consecuencia de servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo**, ya que la jornada normal y ordinaria de trabajo del cuerpo de la policía local tendrá

carácter permanente y por tanto abarca las veinticuatro horas del día, tal y como se desprende del artículo 25 en sus apartados 1º y 2º del **Decreto 110/2006 de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha:**

“Prestación permanente del servicio.

1. **La prestación del servicio de Policía Local tendrá carácter permanente** en aquellas competencias que le vengán atribuidas con carácter exclusivo; estableciéndose, a tal efecto, los turnos que sean precisos y el calendario laboral anual que se acuerde, atendiendo a las disponibilidades de personal y las funciones a realizar.

2. **En el caso** de que las características de la plantilla y de las funciones a desempeñar **no permitan garantizar la presencia física permanente de agentes durante las veinticuatro horas del día**, se habilitarán por el Ayuntamiento los mecanismos que posibiliten la disponibilidad del servicio al ciudadano.”

Debe quedar claro por otra parte, que los conceptos de **festividad/domingo y nocturnidad son compatibles entre sí**, ya que un puesto con festividad o nocturnidad, puede también desarrollar su trabajo en una jornada festiva/domingo **y** nocturna, en cuyo caso le deberían ser aplicables los dos conceptos conjuntamente, en lugar de un solo concepto en comparativa con aquel que solo tiene una de las dos condiciones.

Una vez desaparecidas o modificadas las causas que conllevan la asignación de componentes variables del complemento específico se procederá a modificar en tal sentido la Relación de Puestos de Trabajo.

Quedando por tanto fuera de duda que el desarrollo del puesto de trabajo, en cumplimiento del calendario laboral correspondiente en sábados, festivos o en horario nocturno, debe ser retribuido mediante el COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

En lo referente a incluir dentro del Complemento Específico una **AMPLIACIÓN de forma ordinaria de JORNADA LABORAL para cubrir los turnos de trabajo y hacer efectivo el servicio de seguridad.**

Sin entrar en otros conceptos más amplios sobre las materias de auto-organización, nos centraremos exclusivamente en la viabilidad legal de su inclusión en el Complemento Específico.

Para ello, nos remitiremos a la **Sentencia del Tribunal Supremo**, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª, S de **5 de Junio de 2006** Nº de

Recurso: 3890/2000, en la que se indica los conceptos que deben ser retribuidos en el complemento específico, entre ellos, **la extensión de horario pactada**

“Sobre el primero, ninguna razón nos da el Abogado del Estado que permita acoger su punto de vista. Frente a la argumentación de la Sentencia que relaciona el incremento retributivo con las características particulares de los puestos de trabajo de manera que la **extensión del horario de trabajo y la superior cuantía del complemento específico pactadas** pasan a configurar el contenido de aquellos, el escrito de interposición nos habla de la retribución de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal. Sin embargo, la Sentencia explica bien que se trata de la actividad ordinaria dentro de la que ha pasado a ser la jornada normal. Por tanto, el concepto retributivo procedente no es el del complemento de productividad, que se distingue por su carácter subjetivo, ni el de la gratificación que, como recuerda la Sentencia, está prevista para servicios extraordinarios fuera de la jornada normal. En otras palabras, lo aprobado por el Ayuntamiento de Cambre el 17 de julio de 1996 se ajusta positiva y negativamente a la Ley 30/1984. **Positivamente, porque se corresponde con la definición que su artículo 23.3 b) hace del complemento específico** y, negativamente, porque no se ajusta a noción que del complemento de productividad y de la gratificación establece ese precepto en los apartados c) y d)”.

Una vez desaparecidas o modificadas las causas que conllevan la asignación de componentes variables del complemento específico se procederá a modificar en tal sentido la Relación de Puestos de Trabajo.

Aclarados los conceptos legales retributivos, buscaremos soluciones y **ENCAJES LEGALES A NIVEL PRESUPUESTARIO** y de intervención:

Respecto de la **Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013** que se publicó en el BOE nº 312 de 28 de diciembre de 2012, y en cuanto al **COMPLEMENTO ESPECÍFICO**, en el apartado d) del artículo 26 se establece que “su cuantía anual no experimentará incremento respecto de la vigente en Diciembre de 2012”. “El complemento específico anual se percibirá en 14 pagas iguales de las que 12 serán de percibo mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre respectivamente”.

El artículo 22 del mismo cuerpo legal, en su apartado número siete, establece que “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 variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de objetivos fijados al mismo”.

Por todo lo anteriormente expuesto, solo podemos **CONCLUIR** que no existe impedimento legal alguno para **la adecuación retributiva, que de forma singular y excepcional, resulta imprescindible por el contenido del puesto de trabajo a través de la adaptación del Complemento Específico.**

Toledo a 11 de marzo de 2013



Luis Miguel Vázquez
Ldo. 2.733 ICAVA

v d

Travesía de Bachilleres, 2 bis, esc. 1, 1º E · 45003 TOLEDO · Tlf. 925 221 583
www.vazquezabogados.net · despacho@vazquezabogados.net