

Las razones de Hacienda para recortar el sueldo a los empleados locales

Quiere limitar el complemento específico, que puede suponer hasta el 50% del salario

Pretende homogeneizar los sueldos en las administraciones, que varían hasta un 90%

Carlos Molina
Madrid
21-05-2013

Las diferencias salariales entre los empleados públicos

Comparativa entre comunidades autónomas Cantidades en euros

Grupo A1 Nivel 26		CASTILLA-LA MANCHA		CASTILLA Y LEÓN	
Parte que decide el Estado	Sueldo Base anual	13.308,60		13.308,60	
	Pagas extras	1.368,72	49,58%	1.368,72	83,26%
	Complemento destino	8.378,40		8.378,40	
Partes que deciden las CC AA y entes locales	Complemento específico medio	23.449,86	50,42%	4.635,60	16,74%
	TOTAL	46.505,58	100%	27.691,32	100%

Fuente: Unión Sindical Obrera
Alejandro Meraviglia / Cinco Días

Hacienda está dispuesta a poner coto a la disparidad de sueldos que se perciben en los 8.116 ayuntamientos que hay en España. Y para ello ha introducido una disposición adicional en el anteproyecto de ley de reforma de la Administración Local, en el que se fija que “las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado podrán establecer un límite máximo y mínimo total que por todos los conceptos retributivos pueda percibir el personal al servicio de las entidades locales y entidades de ellas dependientes en función del grupo de clasificación profesional así como de otros factores que se puedan determinar en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado”.

La nómina de los empleados públicos locales está dividida en cinco grandes conceptos: sueldo base, trienios, complemento de destino, complemento específico y de productividad. Los dos primeros los establece el Ejecutivo y no pueden ser modificados por las corporaciones locales, mientras que el de destino lo marca el Gobierno con unas horquillas orientativas para los ayuntamientos. Los dos últimos los fijan las entidades locales y son, según fuentes sindicales, los que han sido utilizados de forma discrecional sin atenerse a ningún criterio de racionalidad. “En algunos casos supone hasta el 50% del sueldo”, apuntan.

¿Cómo se divide la nómina de un funcionario?

Sueldo base y trienios: Los fija el Estado en función de las seis categorías profesionales existentes de funcionarios (A1, A2, B, C1, C2 y E).

Complemento de destino: Es la retribución que se percibe según el lugar del puesto que se ocupa. Varía según la administración que lo aplique.

Complemento específico: Es la parte del sueldo en función del puesto de trabajo. Lo establecen comunidades y ayuntamientos y puede suponer hasta el 50% del sueldo

Complemento de productividad: Es la parte variable que premia la mayor productividad de forma individual.

Los cambios introducidos en el anteproyecto de ley de la Administración Local quieren acabar con la regulación, vigente desde el año 1986. En esta se establece el reparto de los complementos con los que se paga a los empleados locales, que surge de restar la retribución básica de la masa salarial total del ayuntamiento. La norma establece que hasta el 75% de esa cifra se podrá destinar al complemento específico, mientras que el límite para el complemento de productividad y las gratificaciones es del 30% y del 10%.

Fuentes sindicales apuntan a que ese 75% el porcentaje que se quiere limitar con dos objetivos: rebajar la masa salarial y acabar con la profunda brecha de sueldos que hay entre funcionarios de distintas administraciones, pese a que ocupan una misma categoría profesional y tienen el mismo nivel.

Y el ejemplo que más se utiliza es la comparación entre las Fuerzas de Seguridad del Estado. Un informe elaborado por el sindicato USO establece que hay diferencias de hasta 10.000 euros según la administración a la que esté adscrito el profesional. Así, un guardia civil o un policía nacional (ambos dependientes de la Administración General del Estado) cobran de media 22.948 y 25.198 euros brutos al año, mientras que un mosso d'Esquadra o un ertzaintza (dependientes de Cataluña y el País Vasco) superan los 30.000. Una diferencia que se agranda aún más si se compara con un policía local ligado al municipio madrileño de Parla, donde el salario supera los 45.000 euros.

El informe va más allá y denuncia que dos empleados públicos con la misma titulación y el mismo nivel salarial pueden tener sueldos diferentes. Un titulado superior (categoría A1) con un nivel salarial 26 (el máximo es 30) cobra 46.505 euros en Castilla-La Mancha, mientras que en Castilla y León recibiría 27.691 euros, lo que significa una diferencia de 18.000 euros. ¿Cómo se justifica esa brecha si el salario base y el complemento de destino son iguales? La respuesta está en el complemento específico. Mientras en Castilla-La Mancha es de 23.449 euros, en Castilla y León es tan solo de 4.635,60 euros.