

ALICIA SOLANA PEREZ

CARGO: JEFA DE ESTUDIOS DEL CEMCI.

ORGANISMO: CEMCI (DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA)

**TRABAJO DE EVALUACIÓN DEL III CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN
FUNCIÓN PÚBLICA (febrero a junio de 2001).**

DENOMINACIÓN DEL TRABAJO:

**EL SISTEMA RETRIBUTIVO, EL DERECHO AL CARGO Y LA CARRERA
ADMINISTRATIVA DE LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS LOCALES.**

GRANADA 25 DE SEPTIEMBRE DE 2001

a.1 Retribuciones.

El primer derecho que tienen los funcionarios de la Administración Local, al igual que cualquier otro funcionario público es el derecho a ser retribuido como contraprestación por el trabajo realizado en la Administración en la que presta sus servicios y ello se desprende del propio concepto de funcionario público al que nos hacíamos anteriormente referencia.

La cuestión será determinar como y en que conceptos van a ser retribuidos estos funcionarios públicos. En este sentido es claro el art 153 del TRRL cuando establece en su apartado primero que “Los funcionarios de Administración Local solo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto”.

De esta afirmación se desprenden las siguientes consecuencias:

- 1- Los funcionarios de la Administración Local van a ser remunerados por los mismos conceptos retributivos que el resto de los funcionarios públicos, ya que el art 23 de la Ley 30/84 que define y estructura los diferentes conceptos retributivos tiene carácter básico de conformidad con el art 1.3 del mismo cuerpo legal y por tanto común a todos ellos. Por lo tanto las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local participan a través de sus retribuciones en el modelo actual de la Función Pública española, instaurado tras la Ley 30/1984, con clara inclinación por el sistema de empleo, donde el factor predominante en la determinación de las retribuciones del empleado publico es la valoración del puesto de trabajo y el esfuerzo personal del mismo, lo que determina que las retribuciones complementarias, ocupen un importante papel y sean de mayor cuantía que las retribuciones básicas, siendo el complemento específico el pilar de las mismas.(la ordenación de las retribuciones contemplada en el anteproyecto de Ley de Estatuto Básico de función publica no cambia sustancialmente el modelo establecido por la Ley 30/84 aunque se corresponde en mayor grado por el sistema de empleo al permitir incidir en la carrera administrativa del funcionario, en la eficacia de la remuneración para motivar a sus destinatarios, admitir mayor flexibilidad en la aplicación y por tanto sus elementos son mas útiles para la retención del funcionario y la consecución de los objetivos de la organización.)
- 2- Los funcionarios de la Administración Local no pueden ser remunerados por otros conceptos retributivos distintos de los establecidos en el art 23 de la Ley 30/84. En este sentido y a modo de aclaración el art 153.2 del TRRL establece que “En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en dicha Ley ni, incluso, por confección de proyectos o dirección o inspección de obras o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes o informes. Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de las Corporaciones”.

Este apartado en la práctica ha traído numerosos problemas a algunas CCLL como consecuencia de establecerse mediante negociación colectiva determinadas atenciones sociales, como ayudas o premios, que han sido consideradas por la Administración del Estado (vía Abogado del Estado) o la Ad de la CCAA, como vulneración del citado precepto (art 153 TRRL) por considerar que tales ayudas o premios eran una forma de retribuir al funcionario público al margen de los conceptos retributivos legalmente previstos y por lo tanto han requerido a la Ad. Local para que anule los artículos referentes a los mismos en los correspondientes Acuerdos funcionariales y en virtud de su potestad de controlar la legalidad de los actos o disposiciones de la Ad. Local.

3- Los funcionarios de la Administración Local serán remunerados por las CCLL donde presten sus servicios.

Respecto a la estructura, criterios de valoración objetiva y cuantías de las retribuciones de los funcionarios de la Ad. Local, se rigen por lo establecido en la LRBRL, concretamente por lo establecido en el art 93, según remisión hecha por el art 153.3 del TRRL. Dicho artículo 93 distingue (al igual que el art 23 de la Ley 30/84) entre retribuciones básicas y retribuciones complementarias.

Con respecto a las retribuciones básicas, estas tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública y las retribuciones complementarias se atenderán a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos, si bien su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación, dentro de los límites máximos y mínimos que se fijen por el Estado (cada año la LPGE fijará los límites al incremento global de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local. Esta Ley de Presupuestos y otras Leyes especiales o coyunturales pueden establecer reglas específicas para ciertos casos o limitaciones a la cuantía de las retribuciones individuales, que no pueden ser objeto de negociación).

Por tanto para saber exactamente cuáles son las retribuciones de los funcionarios de la Ad Local y cuál es la cuantía de cada uno de los conceptos retributivos habrá que tener en cuenta lo siguiente:

Retribuciones básicas.

Para su determinación hay que acudir a lo establecido en el art 23 y 24 de la Ley 30/84, de carácter básico y completada con respecto al ámbito local por lo establecido en el art 153 y 155 del TRRL y así como lo establecido por el RD 861/1986, de 25 de abril, (modificado con respecto al complemento de destino en lo establecido por el RD 158/1996, de 2 de febrero), por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de Administración Local, es decir su estructura es la establecida en el art 23 de la Ley 30/84 (se subdivide en sueldo, trienios y pagas extraordinarias) y con respecto a su cuantía será la que se fije para cada uno de los grupos A, B, C, D y E, (a que se refiere el art 25 de la Ley 30/84) en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada

Corporación Local, siendo las mismas que las del resto de los funcionarios públicos.

El sueldo, trienios, y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado (Instrucción de Nominas desarrolladora de la LPGE en materia de retribuciones que se dicta cada año).

No obstante hagamos un análisis de cada uno de los conceptos retributivos que integran las retribuciones básicas.

a- Sueldo Base. Se trata de una cantidad correspondiente a cada grupo de titulación en los que se clasifican los cuerpos, escalas o categorías de funcionarios, según el art 25 Ley 30/84, de carácter básico. Por tanto la clasificación la fija el legislador no la Administración (el art 57 del inminente estatuto de la función pública ordena los cuerpos o escalas, tan solo en tres grupos: Grupo Básico –títulos de bachiller, técnico especialista, técnico superior o equivalente- Grupo Medio- Diplomado universitario, ingeniero o arquitectos técnicos, Formación Profesional de tercer grado o equivalente y Grupo superior-doctor licenciado arquitecto ingeniero o equivalente)

La cuantía del sueldo será fijada unilateralmente por la LPGE de cada año, luego no puede ser objeto de negociación en ningún sentido. De acuerdo con el art 24, el sueldo de los funcionarios del Grupo A no podrá exceder en más de tres veces el del grupo E. De esta forma se conseguirá aplicar el Principio de proporcionalidad entre los sueldos de los diferentes grupos. Si no existiesen las retribuciones complementarias todos los funcionarios pertenecientes a un grupo tenderían a tener igual remuneración (sin contar también con los trienios diferentes que pueda tener cada funcionario), pero al no existir en estas últimas el Principio de Proporcionalidad, en realidad no existe igualdad retributiva entre funcionarios de igual grupo de titulación (o mejor dicho puede no existir) sobre todo en los cuerpos superiores, donde las retribuciones complementarias son las verdaderas protagonistas del montante total. Una vez más, en el sistema retributivo actual, el puesto de trabajo desempeñado por el funcionario, es decir lo que hace, tiene unos efectos económicos más importantes que lo que es (sueldo).

Otra característica que lo diferencia del C. Específico, es que es un derecho adquirido, nace directamente de la Ley, con lo cual la Administración carece de la facultad de disponer.

La cuantía establecida en la LPGE se refiere a jornada ordinaria, reduciéndose proporcionalmente en los casos de reducirse dicha jornada.

b- Trienios.

El RD 861/86 remite respecto de los funcionarios de la ad . Local a la legislación aplicable a los funcionarios de la Ad civil del Estado, art 2, tanto respecto al devengo como al momento de hacer efectivos.

Según el art 23.2 b) Ley 30/84, consiste en una cantidad igual para cada grupo por cada tres años de servicio en el Cuerpo o Escala, Clase o Categoría.

Es decir, la cantidad de dinero es la misma para cada grupo de titulación. Es una cantidad no muy elevada, se incrementa cada tres años de servicios y se fija anualmente por la Ley de Presupuestos.

Su objetivo no es otro que compensar mensualmente al funcionario de carrera por prestar sus servicios a la Administración de manera continuada y mientras se

encuentre en servicio activo, poseyendo un efecto acumulatorio y permanente (ya que se percibe independientemente de las vicisitudes que ocurran en su carrera funcionarial).

Se computaran a efectos de trienios, la totalidad de los servicios prestados desde que comenzo a trabajar en la Administración, sean los que sean, independientemente del vinculo laboral que les una, es decir, no solo como funcionario de carrera, sino tambien como eventual, interino, o contratado laboral o administrativo, incluso durante el periodo de practicas, de conformidad con la Ley 70/1978 de 26 de diciembre.

Hay que tener en cuenta lo establecido en el art 23.2 b) de la Ley de Medidas, según la cual, si el funcionario a prestado servicios sucesivamente en cuerpos, escalas o categorías de diferente grupo de titulación tendrán derecho a seguir percibiendo los trienios que ha devengado en los grupos anteriores. Si cambia de grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido antes del cambio se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo, a efectos de determinar la cuantía de ese trienio.

Por otra parte, la cuantía del trienio establecida en los Presupuestos se refiere a la jornada ordinaria o completa, con lo cual si esta jornada se reduce, proporcionalmente se reducirá el trienio.

Como vemos al igual que el sueldo, no se tiene en cuenta para determinar este concepto retributivo el concreto puesto de trabajo desempeñado por el funcionario sino simplemente los servicios prestados en un grupo de titulación; se premia lo que se es no lo que se hace (como decía Nieto García), a diferencia de los complementos del sueldo.

No es objeto en ningun sentido de negociación colectiva.

c- Pagas extraordinarias.

Tambien el art 2.2 del RD 861/86 remite para los funcionarios de Ad. Local a la legislación aplicable a los funcionarios de la Ad . Civil del Estado, tanto respecto al devengo como al momento de hacerse efectivo.

De conformidad con el art 23.3 c) de la Ley de Medidas, serán dos al año por un importe, cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios y se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre.

En su cuantía, por tanto, no se incluyen los complementos del sueldo (como generalmente ocurre en los contratos de trabajo), respetándose así una vez mas el principio de igualdad en las retribuciones básicas.

Su cuantía vendrá dada con referencia a la situación y derechos del funcionario en las fechas anteriormente señaladas, salvo en los casos previstos en el número 2.6 de la Resolución de 2 de enero de 2001 de la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos.

La realización de jornadas de trabajo reducidas tienen su inmediata proyección sobre la cuantía de las pagas extraordinarias (reducción proporcional). Su importe y sistema de calculo es el establecido en el número 2.2 de la citada Resolución anterior.

El tiempo de duración de las licencias sin derecho a retribución no tendrán la consideración de servicios efectivamente prestados a los efectos de devengo de este concepto retributivo.

Si el cese del servicio activo se produce en el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.

Como vemos también en las pagas extraordinarias se compensa también económicamente al funcionario solo por lo que es y no por lo que hace, pues no se tiene en cuenta para nada el concreto puesto de trabajo desempeñado, a diferencia de las retribuciones complementarias, con lo cual teniendo en cuenta que el montante económico de las retribuciones complementarias es mucho más importante (y cada vez más), la cuantía de las pagas extraordinarias deja mucho que desear para el funcionario público.

Tampoco es objeto en ningún sentido a negociación colectiva, ni en su contenido, ni en su devengo o cuantía.

En definitiva las retribuciones básicas a diferencia del complemento de destino y específico tienen un carácter marcadamente subjetivo o personalista, es personal (STS 28- 2-92 y STSJ de Murcia sala cont-ad 9-7-97).

Retribuciones Complementarias.

El cambio de concepción y de rumbo de la Función Pública española que se pretende conseguir a través de la Ley 30/84 va a afectar profundamente al sistema retributivo de los funcionarios públicos, pues ya no tiene cabida en el un sistema retributivo como el establecido en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.

Efectivamente, el punto de partida en las retribuciones de los funcionarios públicos con la LFCE, era el cuerpo funcional al que pertenecía el empleado público, mientras que en la Ley de Medidas será el puesto de trabajo el verdadero protagonista, es decir será a través de él como se pretende ordenar nuestra función pública, la carrera administrativa del funcionario y también sus retribuciones.

Así, aunque algunos conceptos retributivos continúan ligados al Cuerpo (los básicos, según el grupo en el que se encuentre clasificado), adquieren mucha más relevancia aquellos otros ligados al puesto de trabajo, como son el Complemento de Destino, complemento específico y complemento de productividad (así lo expresa claramente la Exposición de motivos de la Ley).

El motivo de este cambio es doble :

- 1- Una mayor simplificación del sistema retributivo.
- 2- La creación de estímulos, para que los que tengan mayores responsabilidades o unas condiciones particulares en su puesto de trabajo perciban mayores retribuciones.

Por tanto podemos afirmar que el deseo de cambio en la función pública en general, que se produce tanto a nivel político como doctrinal así como por el propio funcionario, que lo sufre en sus propias carnes y que se hace tangible en la Ley de Medidas, va a propiciar el establecimiento de un sistema retributivo nuevo y con el como pilar básico indiscutible, el nacimiento del complemento específico, donde la valoración del trabajo desempeñado para compensar económicamente al funcionario adquiere una relevancia especial.

La carrera administrativa instaurada en la Ley 30/84 y el nuevo sistema retributivo, se encuentran íntimamente unidos, teniendo como cordón umbilical el puesto de trabajo desempeñado por el funcionario. Así la vinculación de la carrera administrativa al puesto de trabajo se avala primando aquellas retribuciones que van unidas al puesto. Con lo cual la percepción de las retribuciones vinculadas al puesto, es decir las complementarias, se supeditarán a lo que dispongan las relaciones de puestos de trabajo (RPT).

Las retribuciones complementarias de los funcionarios de la Administración Local se atenderán, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos.

Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado, que se deberán respetar en todo caso (art 93 Ley 7/85).

El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a favor de los funcionarios, salvo lo establecido legalmente respecto al grado consolidado en relación con el nivel de complemento de destino.

Las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local comprende los siguientes conceptos retributivos.

- a- Complemento de Destino.
- b- Complemento Específico.
- c- Complemento de Productividad.
- d- Gratificaciones por servicios extraordinarios.

- a- Complemento de Destino.

Se puede definir, de conformidad con el art 23.3 a) de la Ley de Medidas, como el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe (o el que se haya consolidado).

Como avala nuestra Jurisprudencia es un concepto retributivo de naturaleza objetiva, directamente vinculado al desempeño de un puesto de trabajo e independientemente de quien sea el funcionario que lo pueda desempeñar (al igual que el complemento específico). Además es general (a diferencia del complemento específico) y su cuantía depende en principio del nivel asignado al mismo (el complemento de destino es de igual cuantía para cada nivel y se actualiza con carácter general en los PGE de cada año). En definitiva para su determinación solo se tiene en cuenta el puesto de trabajo al que se le asigne un determinado nivel (y los grupos a los que seguidamente haré referencia)

Ello quiere decir, por otra parte, que cada nivel sucesivo en la escala va a representar un mayor estadio de dificultad e importancia del puesto de trabajo al que viene referido.

Estas características lo diferencian de las retribuciones básicas (entre otros aspectos), pues están vinculadas a la titulación exigida para el ingreso como funcionario en la Administración y con la capacitación técnica exigidas para el acceso al Cuerpo y también lo diferencian del complemento específico, ya que

las circunstancias singulares, especiales o de responsabilidad de cada puesto de trabajo, como la especial preparación técnica requerida para su desempeño, la dedicación especial etc se tendrán en cuenta para retribuir por este concepto pero no se pueden tener en cuenta para la determinación del complemento de destino.

No es un complemento personal ni individual pues las características personales del funcionario no afectaran en modo alguno al c de destino fijado para el correspondiente puesto de trabajo. (por tanto el c de destino sera el mismo ya sea el funcionario de nuevo ingreso o posea experiencia, sea cual sea su procedencia o el titulo jurídico que habilita su desempeño, como ser funcionario interino y su permanencia en el, como puede ser su adscripción provisional.

Por otra parte, la asignación de complementos de destino a los puestos de trabajo permite al funcionario consolidar grados, por su permanencia durante un cierto tiempo en los mismos, con lo cual podrá controlar en cierto modo su propia carrera profesional. En este sentido los funcionarios tienen derecho a percibir al menos, el complemento de destino correspondiente a su grado personal, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñe. Es decir si el nivel del puesto de trabajo es igual o superior, se percibe el complemento del puesto y si es inferior el del grado personal.

Ademas el funcionario no podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles de intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificado su Cuerpo o Escala (art 71.2 RD364/95), existiendo cierta discrecionalidad por la Administración para la asignación del concreto nivel de complemento de destino asignado a cada puesto (dependerá de la valoración que se haga de cada puesto por la Administración y que se determinará en las RPT, que deben ser lo mas objetivas y equitativas posibles, pues sus efectos economicos son importantes). Asi en el RD 364/95 de 10 de marzo Reglamento de Provisión de puestos de trabajo, solo se establecen los siguientes niveles mínimos y máximos a cada uno de los grupos: Grupo A(nivel 20 a 30) Grupo B (nivel 16 a 26), grupo C (grupo 11 a 22), grupo D (nivel 9 a 18) Grupo E (nivel 7 al 14). Si comparamos el vigente RD con la legislación que en este sentido le precede vemos como aunque se reducen los niveles que coinciden entre los distintos grupos separados por mas de un grupo de titulación

Por ultimo no hay que olvidar que el Real Decreto 158/1996, de 2 de febrero, modifica el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril en lo relativo al complemento de destino de los funcionarios de Administración Local.

Dicha modificación viene claramente fundamentada en la Exposición de Motivos del Real Decreto 158/1996, según la cual “la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de medidas para la reforma de la Funcion Pública, con la consideración de bases de régimen estatutario de los funcionarios públicos, estructuro su sistema retributivo y los criterios generales para la determinación de su cuantía. La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, por su parte, estableció que las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura y cuantía que las del resto de la Funcion Publica y que las complementarias habrán de atenerse a los máximos y mínimos que fije la Administración del Estado teniendo en cuenta para ello la estructura y criterios de valoración objetiva por las que se rijan las del resto de los funcionarios públicos.

La indicada concreción de límites fue realizada por el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, en cuanto a la determinación de los niveles máximos y mínimos de complemento de destino, que siguió el criterio de extremar la similitud con los que, para los funcionarios de la Administración del Estado, fijó el Real Decreto 2617/1985 de 9 de diciembre. No obstante, las normas promulgadas con posterioridad para estos últimos, los Reales Decretos 28/1990, de 15 de enero y 364/1995 de 10 de marzo, han modificado sustancialmente los intervalos de nivel de este personal, sin que ello haya tenido el correspondiente reflejo en la Función Pública Local. Se plantea así la necesidad de restablecer la equiparación y similitud retributiva de ambos grupos de funcionarios, así como la de evitar que en el futuro vuelvan a surgir nuevas divergencias.”

Así, el art. 3 (complemento de destino) del RD 861/1986, queda redactado en los siguientes términos:

- a. 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.
- b. 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 este situado el puesto.
- c. En ningún caso los funcionarios de la Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles del intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría.
- d. 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.
- e. Los funcionarios solo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, clase o categoría, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de Medidas para la reforma de la Función Pública y de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto.

Deben respetarse en la negociación colectiva las normas legales y presupuestarias y especialmente las contenidas en el art 3 del RD 861/1986 modificado por RD 158/1986 de 2 de febrero y concordantes.

La negociación por tanto solo podrá limitarse, en su caso, en la posible participación de las organizaciones representativas de los funcionarios públicos en la valoración de los puestos de trabajo a efectos de asignar el concreto nivel de complemento de destino que corresponda a cada puesto, aunque el órgano competente para la asignación de tal nivel es el Pleno de la Corporación y se determinará al aprobar este la Relación de Puestos de Trabajo. Una vez asignado el nivel de cada puesto, la cuantía viene predeterminada en la LPGE unilateralmente.

b- Complemento específico.

Desde el punto de vista legal el complemento específico se define en el artículo 23.3 apartado b) de la Ley 30/84 de carácter básico y en igual sentido respecto a la legislación de Régimen Local el art 4.1 del RD 861/86 por el que se establece el Régimen de Retribuciones de los funcionarios de la Ad. Local. Textualmente dichos artículos lo definen de la siguiente manera: “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”.

Se trata de una definición genérica, en la que se establecen los elementos precisos, sobre los que deberán asentarse otras normas posteriores que son las que establecerán el derecho a esta retribución, como afirma nuestro TS (STS 25/6/1996, RJ 1996/5352) y que concretarán esta definición y cuando se tiene derecho a percibirlo.

Lo que es evidente es que como el resto de las retribuciones complementarias, se encuentra vinculada al desempeño de un puesto de trabajo y por tanto supeditada su percepción a lo que dispongan las relaciones de puestos de trabajo (STSJ de Murcia de 7 de julio de 1997). Es decir el C.E retribuye el puesto de trabajo, no el Cuerpo o Escala de procedencia del funcionario público (STS 30 de abril de 1993).

Al menos en teoría el complemento específico tiene como misión específica retribuir las especiales características de los puestos de trabajo y trata de ser un instrumento técnico para la reforma de las retribuciones de los funcionarios, introduciendo el concepto de valoración del puesto individualizado. (opuesto al de carrera o de cuerpos). De ahí que no pueda considerarse un complemento general, pues está destinado a retribuir especiales circunstancias, que no pueden darse en todos los puestos (STS 30 de mayo de 1991).

Luego en definitiva podemos definirla como modalidad retributiva de carácter complementaria, dependiente de los puestos de trabajo que la tienen reconocida y asignada por la Administración, a través de las Relaciones de Puestos de trabajo, como consecuencia de la concurrencia en ellos de unas concretas y determinadas condiciones particulares como son: especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad y penosidad. Viniendo por tanto a retribuir la concurrencia en algunos puestos de trabajo, efectiva y realmente desempeñados por el funcionario, de todas o alguna de las citadas condiciones particulares, independientemente de la persona que lo desempeñe. Constituyendo estas condiciones particulares parte de la actividad propia y ordinaria del puesto (STS de 4 de julio de 1994, RJ 1994/6242, STSJ de Madrid de 11 de septiembre de 1997, STSJ de Extremadura de 14 de mayo de 1997, STSJ del País Vasco de 24 de enero de 1997, STSJ de Castilla –La Mancha de 21 de noviembre de 1997, STS de 25 de junio de 1996, RJ 1996/5352)

El c.e. de cada puesto se indica en la RPT y como es lógico no tiene porqué ser el mismo para todos los puestos de un mismo nivel y menos aún para todos los asignados a un mismo cuerpo, escala o grupo de titulación. Pero tampoco se trata de un complemento personal sino objetivo, de manera que todos los puestos en que concurren las mismas circunstancias determinantes de este tipo de complemento y con la misma intensidad han de tenerlo en la misma cuantía. Por el contrario no es lícito atribuirlo por igual a todos los funcionarios de una entidad o de un mismo cuerpo, escala o categoría, sin otra justificación, confundiendo con la retribución básica (STS 11 de septiembre de 1993, entre otras).

Por otra parte, y siguiendo con la definición legal de CE, no puede asignarse mas de un CE a cada puesto de trabajo, aunque concorra mas de una condicion particular en el concreto puesto de trabajo. Lógicamente, al menos debe obligatoriamente concurrir una condicion particular.

Ademas no puede concurrir en el puesto de trabajo cualquier condicion particular que pudiéramos pensar, sino solo y exclusivamente las condiciones particulares enumeradas en el articulo 23.3.b). Ello maniatas las posibilidades remuneradoras del funcionario público, pues sino fuera un coto tan cerrado podría remunerarse al funcionario por este concepto por la concurrencia en el puesto que desempeña de otras condiciones particulares que estuvieran al margen de resto de los conceptos retributivos. La razon posiblemente estriba en la intención del legislador de controlar la utilización del concepto.

Naturaleza del CE:- Naturaleza objetiva.

- No es un derecho adquirido.
- Es un complemento nivelador.

Respecto a la fijación del CE en la Administración Local:

Como reitera nuestra jurisprudencia, hay que distinguir dos momentos:

- a- Actuaciones que preceden y tienden a la determinación del complemento específico. Este apartado se subdivide en dos:
 - Valoración previa de los puestos de trabajo por la Administración.
 - Aprobación por la Administración de las RPT, donde se determinará, entre otros aspectos, aquellos puestos de trabajo a los que corresponde un CE y se señalará la cuantía.
- b- Comprobación, una vez fijado, cuya competencia es de la Administración o control que desarrollan los tribunales de justicia, con el propósito de examinar si la fijación del complemento específico ha sido o no legalmente procedente.

Respecto a los funcionarios de la Ad Local si existe mayor concreción en la fijación de este complemento (art 93.2 y3 Ley 7/85, art 153.1 y 3 y 154.1 TRRL y art 4.1 y 2 del RD 861/86 de 25 de abril). Asi el establecimiento o modificación exigirá con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las condiciones particulares antes expresadas. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la RPT, determinará aquellos a los que les corresponde un CE, señalando su respectiva cuantía. (Podrá negociarse la participación de las organizaciones representativas de los funcionarios en la valoración previa y objetiva de los puestos de trabajo

de la Administración Local a efectos de determinar a que puestos de los mismos se debe asignar un complemento específico y respecto a que modulo/os de los tasados legalmente. También a efectos de posibles modificaciones o incluso eliminaciones. No obstante es el Pleno el que tiene la última palabra al aprobar la RPT, ya que los estudios previos de valoración no son vinculantes para la Administración Local).

La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el art 7.2.a) del RD 861/1986. En este sentido dice el artículo 7 (límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones) 1- los créditos destinados a CE, complemento de productividad, gratificaciones y en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le corresponda por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino. 2- La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará: a) hasta un máximo del 75% para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal o Servicio de Extinción de Incendios.

Con lo cual son dos los límites que tiene la Ad. Local a la hora de fijar la cuantía del complemento específico en su presupuesto: el contenido en el art 7.1 y el contenido en el art 7.2 a) del RD 861/86.

Respecto al posible incremento cuantitativo del CE una vez fijado el mismo, hay que tener en cuenta la LPGE, ya que esta para cada año, fijará los límites al incremento de retribuciones o gastos de personal de las Ad. Públicas. En este sentido el TRRL art 154.1 establece que “ la LPGE para cada año fijará los límites al incremento de retribuciones y gastos del personal de las CCLL.

Cuando tales límites hagan referencia a la cuantía global de las retribuciones de los funcionarios públicos, se entenderá sin perjuicio de las ampliaciones de plantillas que puedan efectuarse, de acuerdo con lo dispuesto en el art 126.2 y 3 de esta Ley.

Lo dispuesto en el párrafo segundo del número anterior no obstará a que por la Ley de Presupuestos u otras leyes especiales o coyunturales, puedan establecerse reglas específicas para ciertos casos o limitaciones a la cuantía de las retribuciones individuales”.

Respecto de la negociación colectiva en este punto de cuantificación del CE, se podrá negociar la participación de los representantes de los funcionarios públicos en la determinación individualizada de la cuantía del CE asignado a determinados puestos de la Ad. Local, aunque es el Pleno cuando aprueba la RPT el que señala definitivamente la cuantía de los complementos específicos asignados a dichos puestos. No obstante deberán respetarse los límites legales y presupuestarios.

Para más información sobre este concepto retributivo remito a mi libro “Aplicación y control judicial del complemento específico en la retribución de los funcionarios públicos” de la Colección de Análisis y Comentarios nº15 publicada por el CEMCI en el año 2000.

c- Complemento de Productividad.(art 5 RD 861/86 y art 23.3 c) Ley 30/84). Este es el único concepto retributivo que forma parte de las retribuciones complementarias, que es de carácter subjetivo o individual (al menos en teoría) ya que su finalidad es retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. En este sentido se diferencia del CE y CD, pues estos son de naturaleza objetiva al estar vinculados al puesto de trabajo y a las condiciones particulares de dicho puesto. Sin embargo el resultado de esa productividad si debe ser objetivo por lo que su mayor o menor cuantía dependerá del grado de consecución de los objetivos fijados en cada programa. Constituye un concepto retributivo altamente motivador del funcionario, pues compensa el esfuerzo personal. Permite atender a la singularidad de la actividad concreta prestada por cada funcionario y esta vinculada a resultados y objetivos, que son valorables una vez efectuada la labor. Por lo que la apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

En ningún caso las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos. No es por tanto un complemento consolidable.

Las cantidades que perciba cada funcionario serán de conocimiento público, tanto a los demás funcionarios de la corporación como de los representantes sindicales.

Corresponde al pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación del complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites señalados en el artículo 7.2b) del RD 861/86., así como la determinación de los criterios de distribución entre el personal de la Corporación (estos criterios de distribución se pueden negociar con los representantes de los funcionarios, aunque no tienen carácter vinculante, así como también se puede negociar el método a utilizar para realizar dicha asignación aunque no obstante deberán respetarse las garantías objetivas contenidas en el artículo 23.3 c) Ley 30/84)

Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual previa evaluación diferenciada del trabajo de cada funcionario.

Los Delegados y Juntas de Personal tienen derecho a tener conocimiento y ser oídos respecto a las cantidades a percibir por complemento de productividad (art 9 ley 9/87).

d- Gratificaciones por servicios extraordinarios. (art 23.3.d ley 30/84 y art 6 RD 861/86).

Están destinadas a retribuir por los servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal. En ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

Como consecuencia de su definición:

- 1- Se retribuirán con ellas unos concretos servicios prestados.
- 2- No forma parte de la retribución mensual ordinaria, con lo cual no procede su abono en vacaciones.
- 3- Tiene carácter excepcional. Solo podrán ser reconocidas cuando sea posible remunerar los servicios mediante las restantes retribuciones complementarias. No obstante su percepción puede ser compatible con la del complemento específico.
- 4- Su importe no es fijo ni regular su percepción. Es una retribución ocasional no consolidable.
- 5- Se retribuyen los servicios extraordinarios y ocasionales fuera de la jornada normal, pues los servicios ordinarios y no ocasionales que se prolongan más allá de la jornada normal se retribuyen a través del complemento específico (modulo de especial dedicación) o del complemento de productividad (modulo de dedicación extraordinaria) si esta vinculada a la consecución de resultados y objetivos.

Corresponde al Pleno determinar en el Presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de Gratificaciones a los funcionarios, dentro de los límites máximos legales (art 7.2 c) RD 861/86 y LPGE).

Corresponde al Presidente la asignación individual con arreglo a los criterios que haya fijado el Pleno,(previa posible negociación con los representantes de los trabajadores, dentro de los límites fijados para la negociación colectiva).

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

No existe unanimidad doctrinal a la hora de clasificar otros conceptos retributivos, existiendo incluso autores que los incluyen dentro de las retribuciones complementarias en todo o en parte.

Me uno, no obstante, a la mayoría de la doctrina, al considerar los siguientes conceptos retributivos como conceptos distintos y por tanto no clasificables, ni por sentado en las retribuciones básicas pero ni tampoco en las complementarias, siendo un grupo heterogéneo y regulado por disposiciones específicas.

Me limitaré a señalar las tres mas destacables:

- a) Indemnizaciones por razón del servicio.
- b) Complemento personal transitorio.
- c) Indemnización por residencia.

a)Indemnizaciones por razón de servicio.

La Ley 30/84 solo hace referencia en el apartado 4 del art 23 a que los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio. Ello supone remitirnos a las normas complementarias para precisar el concepto de indemnización y su alcance.

Actualmente se encuentran reguladas en el RD 236/1988 de 4 de marzo, parcialmente modificado por RD 1254/89. Ha sido actualizado en varias ocasiones en sus cuantías siendo la última la establecida por Resolución de fecha 22 de enero de 2001 de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2000 por la que en cumplimiento de lo dispuesto en el RD 236/88 se revisa el importe de las indemnizaciones establecidas en el mismo.

Su ámbito de aplicación se extiende directamente a la Administración Local a través del art 157 TRRL.

No puede ser objeto de negociación colectiva tanto en sus causas como en sus condiciones o cuantías de sus devengos así como los regímenes de justificación.

Son servicios con derecho a indemnización los siguientes:

- a- Comisiones de servicio con derecho a indemnización.
- b- Desplazamientos dentro del término municipal por razón del servicio.
- c- Traslados de residencia.
- d- Asistencias.
- e- Residencia eventual.
- f- Otros supuestos vinculados al servicio que se encuentran fuera del ámbito del RD 236/88:
 - Indemnización por traslado de residencia como consecuencia de la reasignación de efectivos en el marco de un plan de empleo.
 - Indemnizaciones de servicio por atribución temporal de funciones.

b) Complemento personal transitorio.

Este concepto retributivo se encuentra regulado por la Disposición Transitoria Décima de la Ley 30/84. Nace con la finalidad de compensar al funcionario que, en aplicación de los criterios retributivos regulados por la propia Ley, experimentan una disminución en el total de sus retribuciones anuales. Por tanto podemos afirmar su carácter eminentemente personal.

Además es un concepto retributivo de naturaleza transitoria ya que es absorbido por cualquier futura mejora retributiva, según los criterios que establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos, como señala la Ley.

En este sentido la Disposición Transitoria segunda de la LPGE para el año 2001 establece que estos complementos personales y transitorios serán absorbidos por cualquier mejora retributiva que se produzca en el año 2001, incluidas las derivadas del cambio de puesto de trabajo. El incremento de retribuciones solo se computará en el 50% de su importe, entendiendo que tiene este carácter el sueldo, referido a 14 mensualidades, el complemento de destino y el específico. En ningún caso se considerarán

los trienios, el complemento de productividad ni las gratificaciones por servicios extraordinarios.

De esta forma se consigue mediante este complemento por un lado mantener el anterior nivel general de retribuciones, es decir pretende que los funcionarios que pudieran resultar perjudicados económicamente como consecuencia del nuevo régimen retributivo, mantengan su capacidad económica y por otra se evitan agravios comparativos con respecto a otros funcionarios.

Es consecuencia del principio de irretroactividad de las normas restrictivas de derechos y su percepción no constituye un derecho adquirido del funcionario, por lo que la Administración puede suprimirlo siempre que respete el montante consolidado de la retribución anual (STS 20-5-94).

También en la negociación colectiva deben respetarse las prescripciones legales y presupuestarias

c- Indemnización por residencia.

Se trata de un concepto retributivo que prima la permanencia de funcionarios en enclaves geográficamente alejados de la provincia (Ceuta, Melilla, Baleares, Canarias) o que se encuentran mal comunicados o incomunicados, por razones climáticas durante parte del año (Valle de Aran).

Aunque fue expresamente derogado por la Ley 30/84, sigue actualmente vigente a través de las previsiones que se renuevan cada año en los PGE, que a su vez determinan su cuantía, así la LPGE para el año 2001 hace referencia a la misma en la Disposición transitoria primera.

No cabe negociación colectiva al margen de lo establecido legalmente.

Esta indemnización es la misma para los funcionarios de la Ad. Local que la que se establezca para los del Estado (art 157 TRRL).

A,2 DERECHO AL CARGO:

La necesidad de garantizar la permanencia en el cargo en el ámbito de la función pública obedece a motivos de carácter político, con el propósito de evitar la tensión entre el Gobierno y la Administración y conseguir la neutralidad por las mismas. Para entender este derecho hay que recordar la época, en el pasado siglo, de las cesantías del funcionario como consecuencia de las alteraciones políticas (ceses por motivos políticos, por voluntad de la Administración, por faltas cometidas, por reforma de la plantilla o supresión). Esto ocurre actualmente en algunos países latinoamericanos por ejemplo.

La garantía de la inamovilidad ha sido una conquista paulatina de los cuerpos especiales, que se ha ido extendiendo poco a poco a los Generales.

La LFCE de 1964 (art 63.2) garantizaba un auténtico derecho al puesto de trabajo. Hoy algunos autores consideran subsistente este derecho, como Arroyo, aunque son tantas las posibilidades de intervención administrativa sobre tal derecho que solo se

puede considerar subsistente si la Administración respeta los límites procedimentales que legitiman su actuación en cada caso.

Concepto: Derecho subjetivo público, complejo y limitado, si bien con un contenido mínimo esencial y del que solo es titular el funcionario de carrera y no el interino. Es el derecho del funcionario de carrera por el que se mantiene indefinidamente el vínculo jurídico que le une a la Administración Pública, sin poder ser separado libremente por esta y por el que se le protege en el ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo que ocupa, del que tampoco puede ser trasladado libremente por la Administración en tanto dicho puesto subsista, todo ello en aras a garantizar una actuación imparcial en beneficio del interés público.

No obstante no solo el derecho al mantenimiento del desempeño de un determinado puesto de trabajo, no deriva del derecho al cargo (reiterado el TS), ni se recoge en la Ley 30/84 (a diferencias de las relaciones privadas laborales en el Estatuto de los Trabajadores), sino que muy especialmente tras su reforma operada en la Ley de 29 de diciembre de 1993, es difícil sostener la subsistencia, dentro del derecho al cargo, de un derecho a mantenerse en el puesto de trabajo concreto.

Así, en el ámbito de la función pública local, el art 141.1 TRRL, dispone que “se asegura a los funcionarios de carrera en las EELL el derecho al cargo, sin perjuicio de su adscripción a unos u otros puestos de trabajo, efectuada dentro de sus competencias respectivas por los distintos órganos competentes en materia de funcionarios públicos locales”. Añadiendo que “también estarán asistidos del derecho de inamovilidad en la residencia en cuanto el servicio lo consienta”.

En relación con esta materia habría que abordar el tema del cambio de destino del funcionario de un puesto a otro (en definitiva de las diversas formas de adscripción a los puestos de trabajo así como de las causas de remoción de los mismos, que en el ámbito de la Ad. Local debe respetarse el contenido del art 101 ley 7/85, art 168 TRRL, art 20 Ley 30/84 y supletoriamente el RD 364/95 y demás disposiciones de aplicación), además de la pérdida del puesto de trabajo por sanción disciplinaria y aplicación del régimen de incompatibilidades.

Respecto a esta materia cabe resaltar que la Ley 14/2000 de 29 de diciembre de Medidas Fiscales Administrativas y de Orden Social contiene en el título III diversas medidas que afectan al personal al servicio de las Ad. Públicas y que modifica, entre otros aspectos, la Ley 30/84, introduciendo una medida de particular importancia en el ámbito de la movilidad de los funcionarios, permitiendo a las Ad. Públicas trasladar a los funcionarios, por necesidades de servicio, a unidades, departamentos u organismos públicos distinto a los de destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo y la provincia o isla de destino. Así, se añade un nuevo párrafo al art 20.1.c) de la Ley 30/84 (suprimiendo el apartado d) del art 20.1 de la Ley 30/84).

La redacción del citado artículo es el siguiente: “Las Ad. Públicas podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades de servicio, a unidades, departamentos u organismos públicos distintos a los de destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo y provincia e isla de destino y modificando en su caso la adscripción a los puestos de trabajo de los que sean titulares. Cuando el mismo destino implique cambio del término municipal de residencia, los funcionarios tendrán derecho a las

indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos en territorio nacional”.

Esta incorporación forma parte de un apartado del art 20.1 de la Ley 30/1984 que es de carácter básico y por tanto de aplicación directa a la Administración Local.

A.3 Derecho a la carrera administrativa.

Para conseguir una Función Pública profesionalizada es necesario proceder a ordenar la carrera administrativa, pues mediante ella la Administración consigue dotarse de personal adecuado, especialmente en los niveles de mayor dificultad y responsabilidad.

Ello va a requerir el cumplimiento de tres condiciones:

- Establecimiento de cauces de promoción para el funcionario basados en su capacidad profesional.
- Garantizar una razonable estabilidad, evitando descensos bruscos en la trayectoria profesional.
- Asegurar un techo suficientemente elevado que permita satisfacer unas expectativas profesionales similares a las que se puedan alcanzar en el sector privado.

La trayectoria profesional del funcionario público se configura de manera diferente según que la organización de la función pública obedezca al sistema de carrera o el sistema de empleo.

- Sistema de carrera: Se funda en la existencia de categorías personales jerarquizadas, a las que se accede por antigüedad o por méritos o por ambos factores, de manera que el funcionario va ascendiendo gradualmente hasta alcanzar, en su caso, la cúspide de su profesión dentro de la Administración. Ejemplo la carrera militar.
- Sistema de empleo, en el que la carrera se identifica con el desempeño sucesivo de puestos de trabajo, de tal manera que los puestos más apetecidos y mejor retribuidos se asignaran a los mejores, a través de procedimientos formalizados de selección o sin ellos, con independencia de su antigüedad o posición en el escalafón.

En la mayoría de los casos los sistemas en vigor combinan elementos característicos de ambos.

Respecto a nuestro sistema de carrera administrativa, durante mucho tiempo se basó en el régimen de categorías personales al que debían vincularse en teoría los puestos a desempeñar. Ello dio lugar a una inflación de categorías, para paliar la escasez de retribuciones y envejecimiento de los cargos superiores, todo ello incompatible con una Administración eficaz. Ello dio lugar a la crisis del modelo y por ello la LFCE de 1964 introdujo elementos más característicos del sistema de empleo (plantillas orgánicas, clasificación de puestos de trabajo y provisión de puestos por concurso de méritos, aunque mantuvo elementos del sistema tradicional, como los ligados a la estructura corporativa y a la exigencia de titulación. Desde entonces el sistema español se caracteriza por ser un sistema mixto (la carrera su fundaba tanto en circunstancias personales de grupo como en la clasificación objetiva de puestos y posibilidad de ascender en ellos sin necesidad de agotar el ascenso en el escalafón).

La Ley de Medidas reforzó estos últimos factores, reduciendo la importancia del cuerpo de origen en la carrera del funcionario, aunque sin renunciar a él como forma de reclutamiento y encuadramiento funcional y ligando en mayor medida el régimen retributivo al puesto de trabajo desempeñado. En la práctica la falta de garantías de mérito y capacidad en el ascenso a puestos superiores al proliferar el sistema de libre designación, el lento desarrollo de la Ley en puntos clave y la crisis de las retribuciones de los funcionarios para paliar el déficit público han arruinado en buena parte las expectativas de la Ley. No obstante el modelo de carrera de la Ley no se aplica a toda la función pública (como militar, judicial registral, docente) aunque sí en la Administración Local, como veremos seguidamente, aunque expresamente nada se dice acerca de la promoción profesional en la Administración Local, como se produce.

Dicho esto podemos definir la carrera administrativa como un derecho subjetivo funcional, plasmado en la posibilidad de progresar de una manera ascendente e ininterrumpida a lo largo de su vida profesional, dentro de la jerarquía administrativa, a través de unos cauces objetivados de promoción que le permitan, tanto la consolidación de mejores retribuciones como el acceso a más cualificados puestos de trabajo.

Luego la carrera profesional del funcionario se proyecta en dos aspectos:

- Una mejor retribución.
- Una mayor cualificación en el trabajo

La carrera del funcionario de la Administración Local se mueve a dos niveles:

1- La intercorporativa o promoción interna: Que supone la necesidad de ascender desde cuerpos o Escalas de un determinado grupo de titulación a otro de grupo inmediato superior o a otro Cuerpo o Escala de su mismo grupo (siempre que se desempeñen funciones sustancialmente coincidentes o análogas en su contenido profesional y en su nivel técnico, se deriven ventajas para la gestión de los servicios, se encuentren en posesión de una titulación académica requerida y superen las correspondientes pruebas).

Para participar en las pruebas de promoción interna los funcionarios deberán tener una antigüedad de, al menos, dos años en el Cuerpo o Escala a que pertenezcan el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes de participación y poseer la titulación y el resto de los requisitos establecidos con carácter general para el acceso al Cuerpo o Escala en el que aspiran a ingresar.

Las pruebas de promoción interna deberán respetarse los principios de igualdad mérito, capacidad y publicidad, podrán llevarse a cabo en convocatorias independientes de las de ingreso, cuando por conveniencia de la planificación general de los recursos humanos, así lo autorice el Alcalde o Presidente de la Corporación.

El acceso a grupos o escalas del grupo C podrá llevarse a cabo a través de la promoción interna desde cuerpos o escalas del grupo D del área de actividad o funcional correspondiente cuando estas existan y se efectuará por el sistema de concurso oposición, con valoración en la fase de concurso de los méritos

relacionados con la carrera y los puestos desempeñados, a nivel de formación y la antigüedad.

A estos efectos se requerirá la titulación establecida en el art 25 de la Ley 30/84 o una antigüedad de 10 años en un cuerpo o escala del grupo D, o de 5 años y la superación de un curso específico de formación al que se accedera por criterios objetivos. (Disposición Adicional Vigésimo Segunda de la Ley 30/84, de carácter básico y Disposición Adicional Novena del Reglamento General de 10 de Marzo de 1995).

En las convocatorias podrá establecerse la exención de pruebas sobre aquellas materias cuyo conocimiento se haya acreditado suficientemente en las de ingreso al Cuerpo o Escala de origen.

Los funcionarios que accedan por promoción interna tienen preferencia para cubrir los puestos de trabajo vacantes ofertados sobre los aspirantes que no procedan por este turno.

Asimismo conservarán el grado personal que hubieran consolidado en el Cuerpo o Escala de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al nuevo cuerpo o escala y el tiempo de servicios prestados en aquellos, será de aplicación en su caso para la consolidación de grado personal en este.

La Comisión Superior de personal en acuerdo de 1 de julio de 1991 establece que a efectos de consolidación del grado correspondiente al nuevo puesto, el tratamiento de los funcionarios de promoción interna que obtienen un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al de su grado personal consolidado, debe ser idéntico al dispensado a quienes accedan por el turno de libre. En este caso no se aplica la limitación del art 21.1 d) párrafo 2 de la Ley 30/84.

Podrá ser objeto de consulta con los representantes de los funcionarios públicos las plazas de la Oferta de Empleo Público que puedan ser cubiertas por promoción interna.

Sobre esta materia será de aplicación el art 22.1 a excepción de los dos últimos párrafos y apartado 2 de la Ley 30/84 por su carácter de básico y supletoriamente art 73 a 80 del RD 364/1995 de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración del Estado.

- 2- La intracorporativa o promoción profesional: Que consiste en la posibilidad de ir pasando, dentro de un mismo cuerpo o escala de unos puestos a otros de superior nivel de autoridad, responsabilidad y retribución. Este tipo de promoción supone realizar un estudio del grado personal consolidado e incluso de los sistemas de provisión de puestos de trabajo, lo cual escapa del contenido de la presente ponencia.

Grado personal consolidado en los funcionarios de la Administración Local:

- a- Legislación aplicable.

- Art 89, 90.2 y 92.1 de la Ley 7/85, que remiten a la Ley 30/84 como configuradora del Estatuto de los funcionarios de la Administración Local.
- art 21 de la Ley 30/84 (de carácter básico, según art 1.3) Disposición Transitoria 7 (no básica) establece la fecha inicial para la adquisición del grado personal (a partir de 1-1-1985). El art 33.1 de la Ley 31/90 de 27 de diciembre de PGE para 1991 establece que “la fecha inicial para la adquisición del grado personal de los funcionarios de carrera, regulado en el art 21 de la Ley 30/84, será la de 5 de julio de 1977.
- Título IV del RD 364/95 (normativa principal, art 70 a72).
- RD 861/1986 Régimen de Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, modificado por RD 158/1996 de 2 de febrero (complemento de Destino de los funcionarios de la Administración Local, art 3). Disposición Adicional Unica (no hay legislación específica dictada por la CA de Andalucía para los funcionarios de la Administración Local).
- Aplicación supletoria: Normativa autonómica andaluza y Resolución de 17 de mayo de 1994 de la Dirección General de la Función Pública por el que se aprueba el Manual para el Reconocimiento del grado personal consolidado.

Procedimiento para el reconocimiento del grado personal.

- Instrucción de la Secretaría de Estado para la Administración Pública de 26 de diciembre de 1986 (De oficio salvo supuestos tasados que es a instancia de parte).
- Orden de 9 de mayo de 1994. Normativa autonómica andaluza (instancia de parte).

b) Mecanismo de Consolidación:

Aunque no voy a profundizar sobre este tema si al menos voy a realizar unas pinceladas sobre el mismo con el propósito de que nos ayude a comprender mejor su significado.

Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles (art 21.1 a) de la Ley 30/84, de carácter básico).

Los intervalos de niveles de los puestos de trabajo de los funcionarios de Ad. Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado (art 3 RD 861/1986 modificado por RD 158/1996 de 2 de febrero). Por tanto de acuerdo con el art 71 del RD 364/1995 de 10 de marzo Reglamento General de Ingreso del personal al Servicio de la Administración General del Estado, los intervalos de niveles de los puestos de trabajo que corresponden a cada cuerpo o escala, de acuerdo con el grupo en que figuren clasificados, son los siguientes:

<u>Cuerpos o escalas</u>	<u>nivel mínimo</u>	<u>nivel máximo.</u>
Grupo A	20	30
Grupo B	16	26
Grupo C	11	22
Grupo D	9	18
Grupo E	7	14

Dentro de los límites máximos y mínimos 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 (art 3.2 RD 861/1986 modificado por RD 158/1996 En este sentido a través de la Relación de puestos de trabajo se asignará nivel mínimo en los puestos base de los cinco grupos de titulación y el nivel de complemento de destino asignado a los restantes puestos de trabajo.

En ningún caso los funcionarios de Administración Local podrán obtener puestos de trabajo no incluidos en los niveles de intervalo correspondiente al grupo de titulación en que figure clasificada su Escala, Subescala, Clase o Categoría (art 3.3 RD 861/1986 modificado por RD 158/96).

Todo funcionario posee un grado personal que corresponderá a algunos de los niveles en que se clasifique los puestos de trabajo (art 21.1.c) Ley 30/84). Pero los funcionarios solo podrán consolidar grados incluidos en el intervalo correspondiente al grupo en que figure clasificada su Escala, Subescala, Clase o Categoría, de conformidad con lo establecido en el art 21 Ley 30/84 y art 3 RD 861/86 modificado por RD 158/96).

El grado personal se adquiere por el desempeño (por el funcionario de carrera, art 70.2 RD364/95) de uno o mas puestos de nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción, art 21.1 d) Ley 30/84 (con excepción de lo dispuesto en el apartado 6 del art 70 RD 365/95), cualquiera que fuera el sistema de provisión. Según dicho apartado 6 , una vez consolidado el grado inicial y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo 2 del art 70, el tiempo prestado en comisión de servicio será computable para consolidar el grado correspondiente al puesto desempeñado siempre que se obtenga con carácter definitivo dicho puesto u otro de igual o superior nivel.

Si el puesto obtenido con carácter definitivo fuera de nivel inferior al del desempeñado en comisión y superior al del grado consolidado, el tiempo de desempeño en esta situación se computará para la consolidación del grado correspondiente al nivel del puesto obtenido.

No se computará el tiempo de desempeño en comisión de servicios cuando el puesto fuera de nivel inferior al correspondiente al grado en proceso de consolidación.

Si durante el tiempo en que el funcionario desempeña un puesto se modificase el nivel del mismo, el tiempo de desempeño se computará con el nivel mas alto en que dicho puesto hubiera estado clasificado, art 21.1.d) Ley 30/84 (La Comisión Superior de personal en acuerdo de 29-11-1989 precisa que “Si un puesto de trabajo eleva su nivel por reclasificación, el funcionario que lo viese desempeñando consolidará grado correspondiente al nuevo nivel con computo para ello de la totalidad del tiempo de desempeño del puesto, aun cuando este hubiese ya servido para la consolidación de grados personales inferiores. Salvo en el supuesto anterior, en ningún caso podrá utilizarse para la adquisición de un nuevo grado, el tiempo que ya sirvió para la consolidación de otros grados”).

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los funcionarios que obtengan un puesto de trabajo superior en mas de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen, sin que en ningun caso pueda superar el correspondiente al del puesto de

trabajo desempeñado (art 21.1 d) Ley 30/84) ni al intervalo de niveles correspondiente a su Cuerpo o Escala (añade el art 70.2 párrafo 2 RD 365/95).