



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**

**ASISTENCIA A MUNICIPIOS**

Núm. R. E. L. 0245000



El Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de... solicita mediante escrito de fecha 23 de abril de 2013, registrado de entrada en Diputación el día 26 del mismo mes y entregado a este Departamento de Asistencia a Municipios el 6 de mayo, se emita Informe Jurídico en relación con las dudas planteadas con motivo del *escrito de un Policía Local del Ayuntamiento que se encuentra dado de baja laboral y ha solicitado la plena operatividad y el acceso al ordenador que tiene instalado un sistema informático destinado a la Policía Local ubicado en dependencias municipales*. Con el escrito de petición de Informe se acompaña la siguiente documentación:

- Copia de la solicitud formulada por el aludido policía local.

Pues bien, una vez se ha procedido a examinar los documentos remitidos y teniendo en cuenta la legislación vigente de aplicación a las específicas cuestiones planteadas por la Alcaldía, se procede a emitir el siguiente,

## **INFORME**

**PRIMERO.-** Con el fin de contestar adecuadamente se hace necesario precisar la primera de las cuestiones planteadas por el Alcalde, considerando que la duda se formula en los siguientes términos: si el Ayuntamiento "tiene la obligación" de dar acceso al ordenador que tiene instalado un sistema informático destinado a la Policía Local ubicado en dependencias del propio Ayuntamiento, acceso que ha sido solicitado por un policía local que se encuentra de baja laboral.

Lo primero es determinar qué es una baja laboral por incapacidad temporal a la que se refiere los artículos 128 y ss del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante TR LGSS). Pues bien, es aquella situación en que se encuentra el trabajador que, por causa de enfermedad o accidente, está imposibilitado con carácter temporal para el trabajo y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. En otras palabras,



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**

**ASISTENCIA A MUNICIPIOS**

Núm. R. E. L. 0245000



una baja laboral es el resultado del cese temporal de un trabajador en su puesto de trabajo, que puede estar motivada por enfermedades comunes o profesionales y por accidentes laborales y no laborales. Dicha baja debe acreditarse y tramitarse por el médico-facultativo de la Seguridad Social.

Existe, pues, un cese temporal de un trabajador en su puesto de trabajo, sin embargo, la relación jurídica entre el Ayuntamiento y el Policía Local de baja laboral sigue siendo la misma, con la única diferencia de que hay una suspensión en las labores del empleado. Por eso, existen ciertas obligaciones por ambas partes. En el caso del trabajador, lo primero que debe hacer es comunicar la situación al Ayuntamiento en un plazo de tres días y entregar el parte médico que acredite esa situación.

Durante el tiempo que dure la baja laboral, el médico continuará firmando los partes que confirmarán que la situación persiste, y el empleado tiene la obligación de hacérselos llegar a la empresa en un plazo de tres días tras la emisión del mismo. En el momento en el que el médico-facultativo autorice el alta médica, ésta debe ser remitida al Ayuntamiento al día siguiente para que el trabajador se reincorpore en ese momento a su puesto laboral.

Además de las obligaciones legales de entrega de la confirmación de partes médicos, de reincorporación a su puesto laboral en caso de alta médica, etc., existen otras, que en caso de no cumplirse, pueden ser motivo de sanción, mediante el correspondiente expediente disciplinario. Así, el trabajador debe hacer todo lo posible para curarse cuanto antes, por lo que todas las actividades que realice que entorpezcan mínimamente su proceso de recuperación le pueden poner en peligro, en el caso de que Ayuntamiento tenga conocimiento de ellas. Además, durante el tiempo que dure la baja laboral, el empleado no podrá hacer ninguna tarea que sea similar a las que hace en su puesto de trabajo.

Con todo lo antedicho existe argumento suficiente para contestar a la duda planteada, en el sentido de que el Ayuntamiento no tiene obligación de dar acceso al



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**

**ASISTENCIA A MUNICIPIOS**

Núm. R. E. L. 0245000



ordenador al Policía Local dado de baja laboral, pues dicha baja conlleva una suspensión en sus labores y un deber de no hacer tareas similares.

Ahora bien, la formulación planteada por el Alcalde se realiza en términos estrictos y por lo tanto se contesta de manera clara y contextual, en el sentido de que el Ayuntamiento no viene obligado a acceder a la solicitud. Sin embargo, se considera que la problemática planteada ha de enmarcarse en la tolerancia, flexibilidad, comprensión y sensibilidad que deben presidir las relaciones de trabajo, sean laborales o funcionariales como es el caso del Policía Local.

En este sentido el Policía Local de baja laboral, sigue siendo funcionario público pues esta situación no conlleva el cese, y, en consecuencia está habilitado legalmente como Policía Local, siendo bastante común que se colabore con el Ayuntamiento para que pueda seguir cumpliendo sus funciones públicas. Sinceramente, no hemos encontrado ninguna resolución judicial en que se acuse a un funcionario por trabajar para la Administración estando de baja laboral.

**SEGUNDO.-** La segunda de las cuestiones que plantea el Alcalde versa sobre si se pueden modificar "a la baja o al alza" los complementos de destino y específico que tienen establecidos para los puestos de Policía Local, y si tal modificación se puede acordar estando de baja laboral.

El artículo 102 del Decreto 110/2006 de 17 de octubre de 2006, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha (en adelante Decreto 110/2006), dispone que los conceptos retributivos de los miembros de los Cuerpos de Policía Local se ajustarán a lo establecido en la legislación básica sobre función pública.

Por lo tanto, se ha de tener en cuenta el régimen retributivo de los funcionarios locales, que básicamente se establece con carácter general en el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, del Régimen de las retribuciones de los funcionarios de



DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



administración local (en adelante RD 861/1986), modificado por Real Decreto 158/1996, de 2 de febrero, en lo relativo al complemento de destino de los funcionarios de Administración Local (en adelante RD 158/1996).

Los complementos de destino y específico son retribuciones de carácter objetivo en cuanto que la naturaleza jurídica que los define conlleva el retribuir condiciones y circunstancias inherentes al puesto de trabajo, sin tener en consideración quién es su titular. Es decir no influye para su establecimiento o modificación las circunstancias subjetivas del funcionario en concreto que ocupa el puesto y, por lo tanto el hecho de que el funcionario -en éste caso el policía local- se encuentre de baja no influye ni para su establecimiento ni para su modificación.

En cuanto a si se puede acordar la modificación incrementando o minorando los importes del **complemento de destino** decir que los Ayuntamientos, a través de sus relaciones de puestos de trabajo, tienen la facultad de determinar el nivel del complemento de destino (artículo 104 del Decreto 110/2006). Para su determinación se debe de tener en cuenta y respetar los requisitos establecidos en las normas del régimen retributivo, como es el grado personal consolidado que tiene el funcionario por el desempeño durante dos años ininterrumpidos o tres con interrupción, que el nivel de complemento de destino de un puesto de trabajo ha de ser superior al que corresponda a cualquier otro subordinado al mismo, que puede afectar al puesto de cabo de la policía local, y también lo dispuesto en el RD 158/1996, en su artículo 3 que dice:

*1. Los intervalos de los niveles de puestos de trabajo de los funcionarios de Administración Local serán los que en cada momento se establezcan para los funcionarios de la Administración del Estado.*

*2. Dentro de los límites máximo y mínimo señalados, el Pleno de la Corporación asignará nivel a cada puesto de trabajo atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto.*



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**

**ASISTENCIA A MUNICIPIOS**

Núm. R. E. L. 0245000



*3. En ningún caso los funcionarios de 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.*

*4. Los complementos de destino asignados por la Corporación deberán figurar en el presupuesto anual de la misma con la cuantía que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada nivel.*

*5. Los funcionarios sólo 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.*

Los límites máximos y mínimos que se determinan en el RD 158/1996 son los siguientes:

*"Cuerpos o Escalas / Nivel mínimo / Nivel máximo*

*Grupo A (A1) / 20 / 30*

*Grupo B (A2) / 16 / 26*

*Grupo C (C1) / 11 / 22*

*Grupo D (C2) / 9 / 18*

*Grupo E (AP) / 7 / 14*

La jurisprudencia legal existente al respecto –valga como ejemplo la STSJ de Murcia 2-3-1992- determina que *"Lo trascendente a la hora de determinar el nivel del complemento de destino es el puesto de trabajo que se desempeña y no el Cuerpo o Escala en que se integra el funcionario. El Ayuntamiento goza de una amplia discrecionalidad para asignar a cada puesto de trabajo un nivel entre los varios que*



DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO

ASISTENCIA A MUNICIPIOS

Núm. R. E. L. 0245000



*componen el tramo correspondiente al grupo a que pertenezcan los funcionarios que han de desempeñarlos, consecuencia de la potestad de autoorganización que tiene otorgada, por lo que respetados los límites legales sólo puede ser combatida la decisión adoptada por la Administración cuando se acredite, bien la existencia de desviación de poder, bien la injustificada diferenciación de puestos de trabajo sustancialmente idénticos en términos que obliguen a considerarla discriminatoria”.*

Por lo que se refiere a la posibilidad de modificar **el complemento específico** decir que el régimen jurídico aplicable es el dispuesto en el RD 861/1986, que en el artículo 4 define y conceptúa jurídicamente el complemento específico como el que *"está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo"*.

Para la modificación del complemento específico se ha tener en cuenta lo dispuesto en los apartados 2º y 3º del citado 4 del RD 861/1986: *"El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo. 3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía"*.

La jurisprudencia, entre otras, la Sentencia del TSJ Aragón de 29 de septiembre de 2009 en su Fundamento Jurídico 4º afirma: *"Sobre esta base dos son las notas fundamentales del complemento específico: a) La concreción: se fija atendiendo a las características del puesto de trabajo; y b) La objetividad: se atiende a las condiciones particulares de este puesto de trabajo y no a los Cuerpos o Escalas de los funcionarios que la desempeñan"*.



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**

**ASISTENCIA A MUNICIPIOS**

Núm. R. E. L. 0245000



Por lo tanto, para proceder a su modificación mediante su incremento, minoración o incluso supresión, se debe llevar a cabo mediante la tramitación del pertinente expediente administrativo, en el que, entre otros trámites, habría que practicar una nueva catalogación y valoración que tendrá que ser negociada con la representación sindical del Ayuntamiento, caso de que existiera, que acredite que ha existido una modificación de algunos de los factores indicados: especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad en relación con el previsto en el acuerdo del Pleno acordando su primitivo establecimiento, lo que conlleva un estudio previo mínimamente riguroso.

En todo caso al ser materia retributiva se ha de respetar lo dispuesto en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, cuando en su artículo 22 Dos, obliga a que en el año 2013, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2012, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo, y sin tenerse en cuenta la reducción aprobada por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio. Todas las menciones de esta Ley a retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2012 o devengadas en 2012 deben entenderse hechas a las que resultan de la Ley 2/2002, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, sin tenerse en cuenta la supresión de la paga extraordinaria y de la paga adicional o equivalente del mes de diciembre aprobada por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

**TERCERO.-** En cuanto a la última de las cuestiones planteadas sobre si es necesario acuerdo expreso del Pleno Municipal para modificar los complementos de destino y específico, decir que efectivamente la competencia legal está atribuida al Pleno, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.2.i) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local (en adelante LRBRL), pues el Alcalde únicamente puede acordar las retribuciones complementarias que no sean fijas y



**DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
DE  
TOLEDO**

**ASISTENCIA A MUNICIPIOS**

Núm. R. E. L. 0245000



periódicas, como son los complementos de productividad o gratificaciones por servicios extraordinarios (art. 21.1.g LRBRL).

Es cuanto tengo el deber de informar, advirtiéndole que la opinión jurídica recogida en el presente Informe se somete a cualquier otra mejor fundada en Derecho, y no supe en caso alguno a otros informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente se deban emitir para la válida adopción de los acuerdos.

Toledo a 9 de mayo de 2013