Derechos retributivos ley 5/2023, 7 de junio - 63-78

Principios del sistema retributivo → Las retribuciones deben garantizarse y ser proporcionales a las responsabilidades, funciones y desempeño en cada puesto de trabajo

solo podra ser remunerado por los conceptos retributivos que se establecen en esta ley

Garantıa de las retribuciones del personal y adecuacion a las responsabilidades

Transparencia y publicidad.
retribuciones variables

Art. 76 ESTATUTO ANDALUZ

El personal funcionario

El personal laboral percibira → las retribuciones conforme a los conceptos retributivos vigentes en el convenio colectivo

Las cuantıas de las retribuciones basicas y

el incremento de las cuantıas globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario, ası como el incremento de la masa salarial del personal laboral

deberan reflejarse, para cada ejercicio presupuestario, en las correspondientes Leyes del Presupuesto.

basicas

Las retribuciones del personal funcionario →

- Se establecen las retribuciones básicas, como sueldo y trienios, y las complementarias, que incluyen componentes por méritos, productividad y condiciones específicas del puesto.

Retribuciones del personal funcionario.

complementarias

Derechos

Básicas personales:
- Sueldo base asignado según el grupo o subgrupo profesional del funcionario.
- Trienios, que son incrementos salariales por antigüedad (cada tres años).

Complementarias:
- Retribuyen aspectos como la dificultad, responsabilidad del puesto o el desempeño del funcionario.
- Incluyen componentes como el complemento de carrera profesional, nivel competencial, desempeño, entre otros.

Pagas extraordinarias:
- Dos al año, consistentes en el sueldo base y ciertos complementos.

PROHIBICIÓN

. Prohibición de ingresos adicionales:

- **Restricción:** Los funcionarios no pueden:
  - Percibir ingresos derivados de tributos o ingresos propios de la Administración como pago por sus servicios.
  - Participar, directa o indirectamente, en premios relacionados con multas.
  -
- **Motivo:** Esta prohibición garantiza la **imparcialidad y transparencia** en la administración pública, evitando posibles conflictos de interés o incentivos indebidos.
- **Ejemplo:** Un funcionario que gestiona multas no puede recibir un porcentaje o premio relacionado con el importe recaudado.

Retribuciones basicas personales del personal funcionario de carrera.

Componentes de las retribuciones básicas

a) Sueldo base:

- **Qué es:** Es la cantidad asignada según el grupo o subgrupo profesional del funcionario.
  - Cada grupo (por ejemplo, A1, A2, C1, etc.) tiene un sueldo base diferente que corresponde a su nivel de clasificación y responsabilidad.
- **Objetivo:** Garantiza que el salario básico sea proporcional a la categoría profesional del funcionario.
-

Ejemplo:

Un funcionario del subgrupo A1 tiene un sueldo base más alto que uno del subgrupo C2 debido a la mayor responsabilidad de su puesto.

b) Trienios:
- **Qué son:** Incrementos salariales que se otorgan por cada tres años de servicio.
  - La cuantía de los trienios depende del grupo o subgrupo profesional.
  - Los trienios devengados en un grupo anterior se mantienen cuando el funcionario cambia de grupo, garantizando que no pierda su antigüedad.

- **Particularidades:**
  - Si un funcionario cambia a un grupo superior o inferior, los trienios anteriores se abonan en las cuantías del nuevo grupo o subgrupo.
  - Se protege que el funcionario no pierda retribuciones si, al cambiar de grupo, el valor acumulado de sus trienios es mayor que en el nuevo grupo.

Ejemplo:
Un funcionario del grupo C1 con 6 años de antigüedad tiene derecho a dos trienios. Si asciende al grupo A2, esos trienios se recalculan según las cuantías del nuevo grupo.

- **Trienios para personal con experiencia previa como laboral fijo:**
  - Aquellos que eran **personal laboral fijo** antes de convertirse en funcionarios y lo hicieron antes de la Ley 11/2020 tienen derecho a recibir los trienios que hayan acumulado como personal laboral.
  - La cuantía de estos trienios se fija según el momento en que se devengaron.

Ejemplo:

Un trabajador que era personal laboral desde 2015 y pasó a ser funcionario en 2021 conservará los trienios reconocidos como laboral fijo.

c) Componente de sueldo y trienios en pagas extraordinarias:
- **Qué incluye:**
  - Las pagas extraordinarias se componen del sueldo base y los trienios acumulados.
- **Cuándo se perciben:**
  - Se abonan dos veces al año (normalmente en junio y diciembre).

Ejemplo:
Un funcionario con un sueldo base de 1.200 euros y dos trienios de 40 euros cada uno percibe una paga extraordinaria de 1.280 euros.

Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera.

Son retribuciones complementarias las siguientes

a) Complemento de carrera profesional:
- Reconoce la progresión en la carrera horizontal.

La cuantía es igual para funcionarios del mismo cuerpo y tramo.

20 niveles

Ejemplo: Un funcionario en el mismo tramo de carrera profesional que otro recibirá el mismo importe.

b) Complemento de nivel competencial:

Ana es funcionaria de carrera del grupo A2 y ocupa un puesto de supervisora en el Departamento de Gestión Financiera. Su trabajo implica:

- Tomar decisiones estratégicas sobre presupuestos anuales.
- Supervisar un equipo de 10 personas.
- Asegurarse de que la organización cumple con las normativas financieras.

El **puesto de supervisora** está clasificado en el **nivel competencial 15** en la relación de puestos de trabajo (RPT). Este nivel se asigna a puestos con **dificultad técnica elevada** y **responsabilidad significativa**, ya que las decisiones de Ana impactan directamente en el correcto funcionamiento financiero de la institución.

Cómo se calcula el complemento
- Según la **Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía**, el nivel competencial 15 tiene asignada una cuantía anual de **5.000 euros**.
- Ana recibe este importe como **complemento de nivel competencial**, añadido a su sueldo base y otros complementos.

Tablas retributivas. → plasmacion de los conceptos retributivos y de los descuentos de general aplicacion con sus correspondientes importes segun la normativa vigente, y que determinan el calculo de las retribuciones del personal que presta sus servicios en las Consejerias y agencias

↓

se someteran a la modalidad de control → La Intervencion General O delegada → fiscalizara regularmente, con caracter previo a su operatividad, las tablas de contenido economico de la aplicacion SIRhUS (Sistema de Informacion de Recursos Humanos de la Junta de Andalucia).

Ejemplo del Complemento de Nivel Competencial
Escenario

Justificación del complemento

1. **Dificultad técnica elevada:**
2.
   - Ana debe analizar y gestionar datos financieros complejos.
   - Requiere conocimientos avanzados en legislación económica y uso de software especializado.

Responsabilidad jerárquica:
- Ana supervisa el trabajo de un equipo y responde por los resultados financieros del departamento.
- Sus decisiones afectan a la gestión global de recursos.

Comparación con otro puesto
Marcos, también del grupo A2, ocupa un puesto administrativo sin personal a cargo ni toma de decisiones estratégicas.
Su puesto está clasificado en el **nivel competencial 7** (menos responsabilidad y dificultad técnica), con un complemento de **2.000 euros anuales**.

Complemento del puesto,

Peligrosidad:

- Situaciones en las que el puesto implica riesgos físicos o personales para el trabajador.

Penosidad:
- Tareas que requieren un esfuerzo físico o mental superior, o se desarrollan en condiciones incómodas o adversas.
- Ejemplo: Trabajos en ambientes con temperaturas extremas o en jornadas prolongadas.

Complemento por Desempeño → reconocer el rendimiento del funcionario en función de su cumplimiento de objetivos y resultados durante un período determinado.

fomentar la **eficiencia**, la **motivación** y el logro de metas en el ámbito público.

No genera derecho adquirido a su mantenimiento
- **Qué significa:**
-
  - Aunque un funcionario reciba este complemento en un período, no tiene el derecho automático a seguir percibiéndolo en el futuro.
  -
  - La percepción del complemento está condicionada a una evaluación continua del desempeño en cada período.

Ejemplo:
Si un funcionario supera los objetivos establecidos en 2023 y recibe el complemento, deberá ser evaluado nuevamente en 2024 para determinar si lo percibe ese año. Si no cumple los objetivos en 2024, no recibirá el complemento.

Gratificaciones por servicios extraordinarios

Retribuyen servicios fuera del horario normal:
- **Qué significa:**
  - Estas gratificaciones se conceden únicamente por trabajos realizados fuera del horario laboral habitual.
  - No forman parte del salario base ni de los complementos retributivos regulares.

Ejemplo:
Un funcionario que participa en un operativo de emergencia durante un fin de semana puede recibir una gratificación por las horas trabajadas fuera de su jornada habitual.

No son fijas ni periódicas:
- **Qué significa:**
  - La cuantía de estas gratificaciones no es fija, ya que depende de las horas extraordinarias realmente trabajadas.
  - Tampoco se otorgan de forma periódica o regular, sino solo cuando el servicio extraordinario ha sido solicitado, autorizado y ejecutado.

Determinadas en la Ley del Presupuesto:
- **Qué significa:**
  - La cantidad total destinada a estas gratificaciones se establece anualmente en la **Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía**
  - Este límite asegura que las gratificaciones se ajusten a los recursos disponibles y no se excedan las capacidades presupuestarias.

Ejemplo:
Si en el presupuesto de un año se destinan 100.000 euros para gratificaciones, no se podrán asignar más allá de esa cantidad en ese ejercicio fiscal.

4. Autorización y acreditación previa:
- **Qué significa:**
  - Antes de que se conceda la gratificación, debe:
    - Autorizarse formalmente el servicio extraordinario.
    - Acreditarse que el trabajo se realizó efectivamente.

Ejemplo:
Un funcionario que realiza horas extras debe documentar su participación (como registro de asistencia o informes) para justificar la gratificación.

Cálculo por hora trabajada:
- **Qué significa:**
  - El importe de la gratificación se calcula en función del número de horas trabajadas y la tarifa horaria aplicable, que debe establecerse reglamentariamente.
  - Este sistema asegura que la retribución sea proporcional al tiempo y esfuerzo invertidos.

Ejemplo:
Si la tarifa horaria para horas extraordinarias es de 20 euros y un funcionario trabaja 5 horas fuera de su jornada, recibirá una gratificación de 100 euros.

Ejemplo práctico:
Escenario:
Luis, funcionario de protección civil, participa en un operativo de emergencia para atender las consecuencias de una tormenta. Trabaja 6 horas adicionales durante un domingo.
Proceso:
1. **Autorización:**
   - El jefe de su unidad solicita su participación y autoriza el servicio extraordinario.
2. **Ejecución:**
   - Luis completa las 6 horas de trabajo, fuera de su jornada habitual.
3. **Acreditación:**
   - Se documentan las horas trabajadas mediante un informe de asistencia y actividades realizadas.
4. **Cálculo:**
   - Según la normativa, la tarifa por hora extraordinaria es de 25 euros. Luis recibe una gratificación de **6 x 25 = 150 euros**.