

INFORME SOBRE LAS ALTERNATIVAS A IMPLANTAR PARA MEJORAR LA COBERTURA DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE FUNCIONARIOS NO DOCENTES SITUADOS EN ZONAS ULTRAPERIFÉRICAS

El 25 de julio de 2017 los firmantes del Acuerdo marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos y se fijan las prioridades en materia de función pública para la legislatura 2015/2019 acordaron impulsar la negociación, entre otros puntos, la definición, condiciones y características de los puestos “ultraperiféricos”.

Castilla y León es la Comunidad Autónoma más extensa de España, con una superficie de 94.226 km², y la sexta más poblada con 2.445.666 habs. Si bien, presenta una densidad moderada de 26 habitantes por km².

Las largas distancias que hay que recorrer entre diferentes puntos de la Región, tales como los 470 kilómetros de Ágreda, en Soria, a la salmantina Ciudad Rodrigo o los 509 entre Villafranca del Bierzo, en el norte de León, y Arcos de Jalón, también en Soria, dan una idea de su amplitud.

Además, las comunicaciones en Castilla y León, se ven perjudicadas por un clima que extrema sus temperaturas hasta los 12º bajo cero en algunas zonas o padece fenómenos atmosféricos como nieblas persistentes.

Por todo lo anterior, podemos concluir que para determinar qué puestos se pueden clasificar como ultraperiféricos deberíamos tener en cuenta, al menos, los siguientes criterios:

- Distancia a la localidad desde el municipio de más de 20.000 habitantes más cercano.
- Accesibilidad: orografía, condiciones climáticas....

Podrá definirse como ultraperiférico todo puesto de trabajo incluido en la relación de puestos de trabajo de personal funcionario no docente ubicado en una localidad a la que se llega desde un núcleo de población de más de 20.000 habitantes

en un tiempo superior a 45 minutos. La referencia de los 45 minutos es la que, desde la óptica internacional, se utiliza para determinar los núcleos de población que se engloban en un área metropolitana.

El objetivo que persiguen las medidas que a continuación se plantean es que los puestos de trabajo en zonas ultraperiféricas les resulten atractivos a los funcionarios de carrera y permanezcan un tiempo en el puesto de trabajo. La cobertura temporal de los puestos no requiere de esas medidas de incentivo, porque el sistema de bolsas abiertas y por zonas que se ha regulado recientemente garantiza la existencia de candidatos.

Las posibles medidas a implantar para incentivar el mantenimiento de los funcionarios de carrera en los puestos de zonas ultraperiféricas se pueden dividir en medidas económicas y de otro tipo.

MEDIDAS ECONÓMICAS

Dar tratamiento de indemnización a ese posible complemento retributivo, no existiendo obligación de residencia, no permitiría retribuir de igual manera a todos los funcionarios y no podemos olvidar que el objetivo de las posibles medidas que se adopten es asegurar la cobertura de los puestos de trabajo.

El artículo 76 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León establece en su apartado 3 cuáles son las retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe. Figurarán en las relaciones de puestos de trabajo y será igual para todos los comprendidos dentro del mismo nivel.

b) El complemento específico, que retribuirá las condiciones singulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá

asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, pero su cuantía podrá señalarse en función de los diversos factores que concurran en un puesto. Figurará determinado en la relación de puestos de trabajo.

c) El complemento de productividad, que retribuirá el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. Su cuantía global se fijará en cada programa y órgano administrativo mediante un porcentaje sobre los costes totales de personal, determinado en la Ley de Presupuestos (...)

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada laboral de trabajo, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios de la Consejería interesada así como de los representantes sindicales.

La retribución de los puestos de la ultraperiferia solo podría ser compatible con la definición, finalidad y naturaleza de un “complemento específico” toda vez que está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en este caso, radicada en su difícil acceso y cobertura.

Pero sin perder de vista que los puestos, además, deben presentar alguno de los siguientes rasgos: “especial dificultad técnica”, “dedicación”, “responsabilidad”, “incompatibilidad”, “peligrosidad” o “penosidad”, criterios que no parecen coincidentes con el mero hecho de una localización geográfica distante, en un tiempo de desplazamiento de un núcleo de población de más de 20.000 habitantes: se trata de puestos de trabajo que no presentan mayor dificultad técnica que otros, ni exigen una mayor dedicación o responsabilidad que esos mismo puestos en localidades más cercanas, sino que son puestos de trabajo que por su ubicación no resultan atractivos a los profesionales y suelen quedar vacantes.

Por tanto no existe en la estructura retributiva ningún concepto que permita abonar un complemento retributivo a los funcionarios que desempeñen un puesto de trabajo en zona ultraperiférica.

MEDIDAS NO ECONÓMICAS

1.- En el concurso de traslados sería posible la **valoración de la permanencia** efectiva en los puestos de trabajo que se definan como ultraperiféricos. La puesta en marcha de esta medida exigiría:

- Determinar exactamente qué puestos de trabajo están en zona ultraperiférica, esta determinación podría hacerse en el propio concurso de traslados, indicando en un anexo las localidades que a estos efectos se entiende que son ultraperiféricas.
- Incluir como criterio de valoración en el concurso la permanencia efectiva en esos puestos de trabajo. Permanencia efectiva excluye valorar a aquellos que tengan la titularidad del puesto y estén en comisión de servicio en otro puesto, por ejemplo.

En el borrador de bases del concurso abierto y permanente ya se han incluido estas dos cuestiones, así se ha incluido como mérito los servicios efectivos prestados en puestos ultraperiféricos, estableciéndose una valoración máxima de 1,5 puntos el tiempo de servicios efectivamente prestados en el puesto de trabajo desde el que concursa si éste se encuentra ubicado en alguna de las localidades comprendidas en la relación que figura como Anexo de la convocatoria, de acuerdo con la siguiente escala:

- cinco o más años: 1,5 puntos.
- cuatro años: 1 punto.
- tres años: 0,5 puntos.

2.- En materia de formación se podría facilitar a estos funcionarios el acceso, con carácter preferente, **a la formación** de estos empleados públicos.