



NOTAS

EL COMPLEMENTO DE REMUNERACION POR DESTINO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA POLITICA DE PERSONAL

Por E. G. A.

LA Ley de Funcionarios Civiles de 7 de febrero de 1964 establece un sistema general de remuneración de la función pública, que consta de tres elementos fundamentales: *sueldo-base*, que remunera la simple cualidad de funcionario y que, por lo mismo, consiste en una cantidad igual para todos los incluidos dentro del ámbito de vigencia de la Ley; *coeficiente multiplicador*, que valora la preparación del funcionario a través del dato de su pertenencia a un Cuerpo determinado, y *complemento de destino*, que valora el trabajo concreto prestado por el funcionario, de acuerdo con el nivel de dificultad y responsabilidad de su actividad. Al lado de estos elementos remuneratorios se establecen otros que tienen por objeto compensar circunstancias adjetivas a la preparación o el trabajo normales del funcionario: tales son las pagas extraordinarias y trie-

nios, los complementos de dedicación especial y familiar y las indemnizaciones, gratificaciones e incentivos.

Los elementos remuneratorios así delineados configuran un sistema cerrado, pues, según la declaración tajante de la Ley, los funcionarios sólo podrán ser remunerados por los conceptos que se determinan en la misma. De aquí que sea preciso un manejo muy cuidadoso de todos los citados elementos, a fin de evitar que el fallo de uno cualquiera de ellos dé al sistema una rigidez excesiva, lo cual podría tener consecuencias de gran trascendencia para el futuro, dados los caracteres de generalidad y exclusividad con que el nuevo régimen de remuneraciones ha de aplicarse.

Conviene destacar en este sentido que la permanencia y la eficacia de un sistema de remuneraciones dependen, en último análisis, de dos condiciones fundamentales: la de distribuir equitativamente una masa disponible de recursos en un momento dado del tiempo y la de asegurar que la remuneración de cada funcionario, sometida a las vicisitudes de un mercado de trabajo futuro, va a ser adecuada para proporcionar a la Administración los elementos personales de que en el porvenir ha de servirse. La configuración de un sistema de remuneraciones tiene que responder, pues, no sólo a consideraciones de equidad o control presupuestario, que son las que tradicionalmente han prevalecido, sino que ha de tener en cuenta asimismo otras razones de carácter técnico, como son las de asegurar la permanencia y el perfeccionamiento hacia el futuro de los propios cuadros de la Administración. No basta, en definitiva, con asegurar que todas las percepciones del funcionario estén basadas en una razón legal; es preciso que la remuneración se adapte estrechamente al sistema de promoción de funcionarios establecido, pues de otro modo éste quedaría pronto vacío de virtualidad, poniéndose en peligro uno de los postulados fundamentales de la política de personal, a saber, que el funcionario ha de encontrar en todo momento estímulo adecuado para su trabajo.

El complemento de remuneración por destino, tal como se encuentra regulado en la Ley articulada de Funcionados Civiles, parece responder a esta exigencia de proporcionar un estímulo económico suficiente a la promoción o ascenso de los funcionarios. Desmontado por la propia Ley el viejo sistema de ascenso por antigüedad, y suprimidas las categorías personales a que daba acceso la simple mecánica del escalafón, la nueva Ley ha optado por un sistema mixto, en el que, dentro de cada Cuerpo, no hay más categorías personales que las derivadas, indirectamente, de la adscripción de cada funcionario a un puesto determinado de trabajo de mayor o menor di-

ficultad o responsabilidad. En estas condiciones, de no otorgarse una remuneración especial al puesto de trabajo, nos encontraríamos ante un sistema rígido, tal como no lo ha conocido históricamente ninguna Administración, en el que, suprimida toda posibilidad de promoción económica dentro del interior de cada Cuerpo, no habría más oportunidades de aumento que las determinadas por la acumulación progresiva de trienios al sueldo devengado en el momento de ingreso en la función pública.

La determinación de la cuantía y alcance de los complementos de destino es, pues, de una trascendencia innegable dentro del sistema de la nueva Ley. Su regulación en la práctica puede chocar, no obstante, con algunas resistencias, cuyas causas, reales o aparentes, conviene en cada caso distinguir. Por lo que respecta al valor relativo de cada puesto, su fijación no debe presentar dificultades, ya que, una vez concluidas las tareas de descripción y clasificación de los puestos, éstos quedarán definidos por factores conocidos y alojados en niveles homogéneos, cuya valuación puede decidirse de antemano. La cuantía del complemento de destino, en relación con los otros elementos remuneratorios fundamentales—sueldo-base y coeficiente multiplicador—, resulta, sin duda, cuestión más delicada. Razones aparentes de economía presupuestaria pueden inducir, en un primer momento, a reducir los complementos de destino a un valor puramente ficticio o nominal, sin trascendencia dentro de la remuneración total percibida por el funcionario. Desde el punto de vista de una correcta política de personal, ha de insistirse, sin embargo, en que se otorgue al complemento de destino la máxima importancia posible, pues de otro modo sería muy difícil combatir el desestímulo que necesariamente habría de resultar de un sistema basado exclusivamente en el aumento por antigüedad (principio que la nueva Ley ha eliminado casi por completo en lo que concierne a la promoción o ascenso de los funcionarios). Y otro tanto puede decirse, finalmente, por lo que respecta al alcance o ámbito de aplicación del complemento de destino. Al ser éste la remuneración propia y específica del puesto de trabajo como tal, debe aplicarse en lo posible a todos los puestos, pues otorgarlo sólo a los encuadrados en los niveles superiores contribuiría a crear un vacío en las zonas intermedias que la política de personal podría verse, en un futuro próximo, impotente para cubrir.