DICIEMBRE DE 2024

Equiparación Salarial

Informe sobre las diferencias retributivas entre el funcionariado de la Administración General de la Junta de Andalucía y el resto de CC.AA.

Diciembre de 2024

© Sindicato Andaluz de Funcionarios

Índice

1.- La pérdida de poder adquisitivo en el sector público..... 4

2.- Recuperación retributiva en otros sectores de la Junta de Andalucía..... 5

3.- Retribuciones..... 6

4.- Objetivo del estudio..... 8

5.- Metodología del estudio..... 8

6.- Datos comparativos de Retribuciones Complementarias de las CC.AA..... 11

7.- Conclusiones..... 15

8. - Fuentes..... 17

1.- La pérdida de poder adquisitivo en el sector público

La **crisis financiera de 2007-2008** fue la crisis financiera más grave desde la Gran Depresión de 1929. La opinión predominante es que fue causada por la asunción de riesgos excesivos por parte de las instituciones financieras estadounidenses, relacionados con los préstamos abusivos dirigidos a compradores de viviendas de bajos ingresos, que provocó el estallido de la burbuja inmobiliaria de los Estados Unidos y que afectó al resto del mundo.

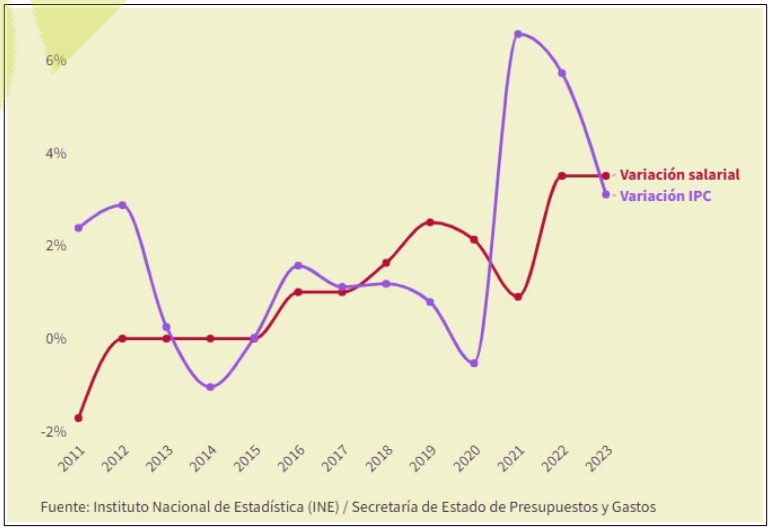
En España sus efectos conllevaron que en mayo de 2010 desde el Gobierno de España se decidiera un recorte medio del 5% de los sueldos del personal funcionario. A ese recorte siguieron cinco años de congelación retributiva. Además en septiembre de 2012 se suprimió por primera vez la paga extraordinaria a la que siguieron los años 2013 y 2014 en los que la Junta de Andalucía decidió suprimir el complemento de la paga extraordinaria y las Ayudas de Acción Social.

Desde inicios de 2021 se dispara la inflación que, medida por el aumento en el Índice de Precios al Consumo (IPC) acumulado ha sido de un 27,7%.

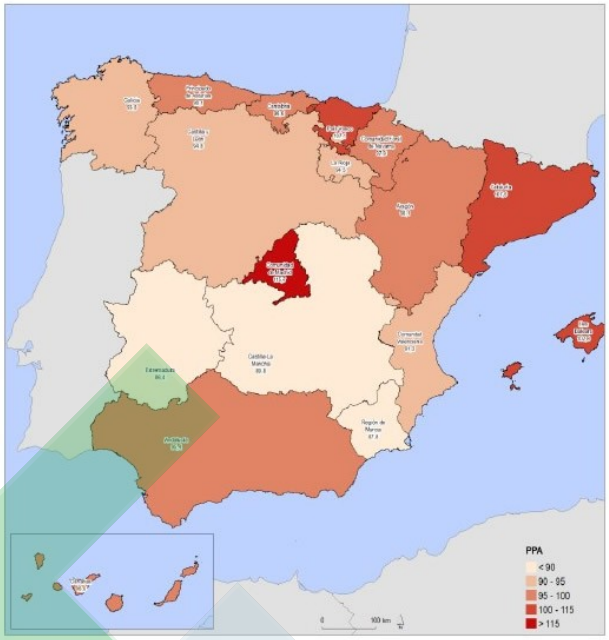
AÑO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
MEDIA IPC ANUAL	1,8	3,2	2,44	1,42	-0,15	-0,5	-0,2	1,96	1,67	0,7	-0,32	3,09	8,4	3,56
SUBIDA ANUAL	-5	0	0	0	0	0	1	1	1,75	2,5	2	0,9	3,5	3,5
IPC ACUMULADO	1,8	5	7,44	8,86	8,71	8,21	8,01	9,97	11,64	12,34	12,02	15,11	23,51	27,07
SUBIDA ACUMUL.	-5	-5	-5	-5	-5	-5	-4	-3	-1,25	1,25	3,25	4,15	7,65	11,15
PERDIDA P. ADQUISITIVO	6,8	10	12,44	13,86	13,71	13,21	12,01	12,97	12,8	11,09	8,77	10,96	15,86	15,92

*Tabla 1 * Fuente: www.inflation.eu*

El personal funcionario ha sufrido por tanto una reducción en el salario respecto al IPC del 15,92% en los últimos 13 años. A esto hay que añadir el recorte que todavía vigente en las pagas extraordinarias desde el 2010. Por tanto, **la pérdida de poder adquisitivo soportada en este periodo es superior al 20%.**



Sin embargo, es bien sabido que el coste de la vida varía a lo largo de la geografía española por lo que, para tratar de acotar la realidad andaluza debemos señalar que, según el estudio El Coste de la Vida en las Comunidades Autónomas, Áreas Urbanas y Ciudades de España (Costa et al. 2021), Andalucía tiene niveles media de poder adquisitivo (PPA) similares a lo de Asturias, Aragón o Cantabria y significativamente superiores a Extremadura, Castila La Mancha y Murcia.
Por tanto, **serían esperables unas retribuciones en consonancia con el coste de la vida**.



Fuente: Costa et al. 2021

2.- Recuperación retributiva en otros sectores de la Junta de Andalucía

Durante los últimos tres años distintos colectivos de la Junta de Andalucía han visto cómo a través de acuerdos entre las organizaciones sindicales y el Gobierno andaluz sus retribuciones se han actualizado.

En el caso del personal sanitario, Junta de Andalucía y organizaciones sindicales firmaron en abril de 2022 un acuerdo, en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, por el que se destinaron 46 millones de euros a financiar la carrera laboral. Con esta medida más de 40.000 integrantes del SAS de todas las categorías comenzaron a percibir, según fuentes de la propia Junta de Andalucía, una media de 60€ más al mes.

En las mismas fechas, la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional llegó a un acuerdo en con los sindicatos en el seno de la Mesa Sectorial en mayo de 2022 por el que se se destinaron destinaron 300 millones de euros para equiparar las retribuciones de las 123.000 personas que forman el colectivo de personal docente andaluz con la media nacional.

Otros colectivos como el Personal Docente Investigador (PDI) y el de letrados del SAS también han llegado a acuerdos con la Administración para actualizar al alza sus retribuciones.

Tampoco se deben olvidar las actualizaciones acordadas por el Decreto-Ley 11/2023 con el fin declarado de equiparar las retribuciones del Consejo de Gobierno “a la media autonómica”: 18,8% el Presidente de la Junta de Andalucía y 15% los altos cargos.

3.- Retribuciones

El **TREBEP** establece dos tipos de retribuciones: las básicas y las complementarias.
Las retribuciones básicas, se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y están integradas exclusivamente por:

a) El **sueldo** asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional.

b) Los **trienios**, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecen por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

En el caso de la Junta de Andalucía, la **Ley 5/2023 de Función Pública de Andalucía**, pendiente de desarrollo reglamentario, regula las siguientes retribuciones complementarias:

a) El complemento de carrera profesional, que retribuye la progresión según el tramo de la carrera horizontal alcanzado. La cuantía del complemento de carrera profesional será la misma para todo el personal funcionario del mismo cuerpo, escala y especialidad que tenga reconocido el mismo tramo, de acuerdo con lo que establezca, para cada anualidad, la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

b) Complemento de nivel competencial, que se corresponderá con el nivel competencial con el que el puesto esté clasificado en la relación de puestos de trabajo, y que retribuye la especial dificultad técnica y la responsabilidad que concurren en el puesto de trabajo, dentro de la estructura jerárquica de la organización.

El nivel competencial se distribuirá en grados desde el 1 hasta el 20. Su cuantía se determinará cada año en la correspondiente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Reglamentariamente, se establecerá el rango de grados que corresponde a cada grupo o subgrupo, y en su caso, especialidad.

c) Complemento del puesto, que retribuye las condiciones particulares, incluidas la peligrosidad y penosidad, del puesto de trabajo, exigibles para el desempeño del mismo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo y su ámbito de actuación. Reglamentariamente, previa negociación colectiva, se determinarán los factores que se tendrán en cuenta para su cálculo.

d) Complemento por desempeño, destinado a retribuir la evaluación positiva del desempeño. Este complemento tendrá carácter variable en función del cumplimiento de los objetivos definidos para cada período. El sistema de asignación de este complemento y la periodicidad de su percepción se determinarán, previa negociación colectiva, reglamentariamente.

e) Gratificaciones por servicios extraordinarios, que retribuyen los servicios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo. Su cuantía aparecerá determinada globalmente en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía y su individualización tendrá lugar una vez que se haya autorizado y acreditado la realización de los servicios extraordinarios, mediante el cálculo de lo que a cada hora corresponda conforme a lo que reglamentariamente se determine.

De forma transitoria, hasta el desarrollo reglamentario de la LFPA, el personal funcionario de la Junta de Andalucía percibe el ***Complemento Específico***, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. Este Complemento Específico no ha sido actualizado por iniciativa de la Junta de Andalucía desde el año 2002.

4.- Objetivo del estudio

Tal y como se ha detallado al comienzo del presente informe, la totalidad de empleados públicos de España viene arrastrando en las últimas décadas una acusada pérdida de poder adquisitivo.

En el caso del personal funcionario de la Administración General, a diferencia de lo que han hecho otros gobiernos autonómicos, la Junta de Andalucía no ha adoptado ninguna medida en el ámbito de sus competencias para corregir o paliar esta situación.

El objetivo de este informe es el de conocer cuál es la situación retributiva real del personal funcionario de la AGJA en términos comparativos con el del resto de CC.AA. Estos datos resultan imprescindibles para plantear una toma de decisiones realista y razonada sobre una equiparación salarial.

5.- Metodología del estudio

Dada la diversidad de Grupos, Subgrupos y de puestos de distinto nivel y características dentro de las administraciones autonómicas, resulta necesario hacer un muestreo de "puestos tipo".

Para ello se han seleccionado los **Subgrupos A1 y C1**, dado que a ellos pertenecen el 75% de 19.789 personas que integran el colectivo de personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía (7.171 al A1, y 7.506 al C1).

Dentro de estos dos Subgrupos se han escogido los cuatro "puestos tipo" más numerosos en la Junta de Andalucía y con equivalentes en el resto de Administraciones Autonómicas:

- Puesto base o no singularizado nivel 22 en A1.
- Puesto base o no singularizado nivel 15 en C1.
- Jefatura de sección de Personal nivel 25 o equivalente en el A1.
- Jefatura de Negociado nivel 18 o equivalente en el C1.

En el presente estudio se comparan las **retribuciones complementarias** de todas las CC.AA. puesto que las básicas, tal y como se ha referido anteriormente, las fija el Gobierno de España y son iguales para todas las administraciones.

Los valores de referencia utilizados para calcular las diferencias retributivas en el caso de Andalucía son las cuantías de los Complementos Específicos de dichos puestos tipo en la Junta de Andalucía:

- A1 base nivel 22: 6.146,28 €
- A1 estructura nivel 25: 15.044,76 €
- C1 base nivel 15: 5.194,32 €
- C1 estructura nivel 18: 9.669,48 €

Para el resto de CC.AA. se tendrán en cuenta tanto los Complementos Específicos, que fija cada CC.AA, como el resto de complementos retributivos que se apliquen en cada caso:

a) Carrera horizontal o complemento equivalente.

Para un análisis objetivo de diferencia retributivas entre distintas CC.AA. es preciso tener en cuenta y valorar todos y cada uno de los complementos que tenga cada una de ellas, como son los Complemento de Carrera Horizontal (presente ya en 9 de las 16 CC.AA.) o análogos al mismo (C.E. de perfeccionamiento profesional y componente singular transitorio del C.E. en Aragón, Complemento Especifico de Modernización equivalente a tramos de carrera horizontal en Madrid y Complemento de Consolidación en Castilla y León). Todos ellos fueron creados y regulados entre el 2008 al 2022 y en ellos fue habitual la consolidación del primer tramo de Carrera Horizontal en base únicamente a la "antigüedad" (sin atender a la permanencia en cada tramo ni a la evaluación del desempeño).

Analizada la normativa reglamentaria, se observa que con carácter general el reconocimiento de grado está sometido a un periodo de permanencia (que suele ser el de 5 años por tramo en los dos primeros y de 6 en los dos segundos, como criterio que más se repite) y a una evaluación del desempeño transcurridos esos periodos para su reconocimiento.

En el momento de implantación de los mismos, **en todos los casos, se hace un reconocimiento automático de tramos** (vía Disposición Transitoria u Orden), **teniendo en cuenta únicamente la antigüedad**, en tanto se proceda en los años sucesivos a la regulación reglamentaria de la evaluación del desempeño (entendemos que para paliar los años de bajadas y restricciones retributivas de subidas salariales entre el 2010 y 2017). No obstante, en algunos casos se ha observado cómo transcurridos 7 o 10 años se sigue con dicho reconocimiento automático al no haber desarrollado la evaluación del desempeño.

Según el Plan Estratégico de Recursos Humanos 2020-2023*,* la **edad media del personal en activo es de 54 años**, con independencia del sexo, y la edad media de acceso ha **aumentado de 29 años a 36 años en la última década**. *S*i la edad media es de 54 años y las personas que accedieron a la Administración hace diez años lo hicieron con una media de edad de 29 años, la antigüedad media se estima entre los 20 y 25 años. No obstante, para dotar a los resultados de una mayor fiabilidad y validez, los cálculos se realizan para antigüedades medias estimadas de 20 años para los puestos de estructura y 10 para los puestos base.

A efectos de tramos de carrera horizontal, estos años de antigüedad suelen corresponder con el Tramo I en puesto base y Tramo III en puesto de estructura. Es decir, en el estudio se tienen en cuenta los tramos que en dichas CC.AA. hubiera consolidado el personal funcionario andaluz en base a la antigüedad.

b) Productividad

La productividad es una retribución complementaria destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que cada persona desempeñe su trabajo. Estos datos son de difícil acceso puesto que las CC.AA. no suelen publicar los datos globales.

Por este motivo sólo se han incluido en los datos de las dos únicas CC.AA. que sí han hecho públicos los datos de "Productividad Media": Murcia y Castilla y León.

Asimismo, al margen de la productividad ordinaria, en Baleares cuentan con un complemento denominado "Productividad Compensada", que tiene una cuantía fija.

En los 3 casos hemos incluido estas cuantías, descontado, redondeando al alza, la cantidad percibida en concepto de productividad mayoritariamente, y de forma lineal, en la Junta de Andalucía: 800€ brutos/año.

c) Complemento de destino.

En varias CC.AA. se ha detectado que el puesto tipo tiene un nivel de complemento de destino distinto. Esto es, los puestos base A1, por ejemplo, tienen nivel 22 en la Junta de Andalucía pero niveles 24 o 20 en otras CC.AA. Se ha calculado la diferencia anual de los mismos atendiendo a esta circunstancia, puesto que la asignación de niveles a los Subgrupos Profesionales y a los puestos dentro de cada Subgrupo corresponde a cada Administración Autonómica.

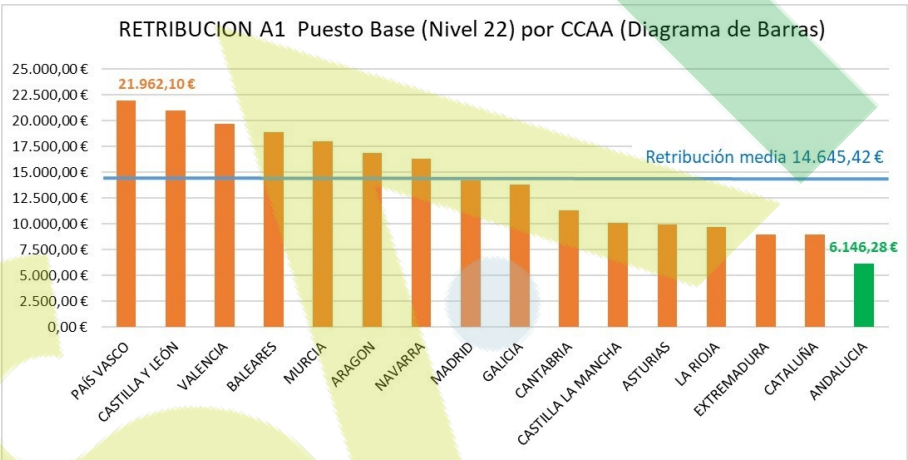
La comunidad Foral en Navarra cuenta con una estructura retributiva distinta, compuesta por sueldo inicial (al que se le ha descontado el sueldo y complemento de destino percibidos en Andalucía), complemento de puesto, de dedicación exclusiva y de incompatibilidad.

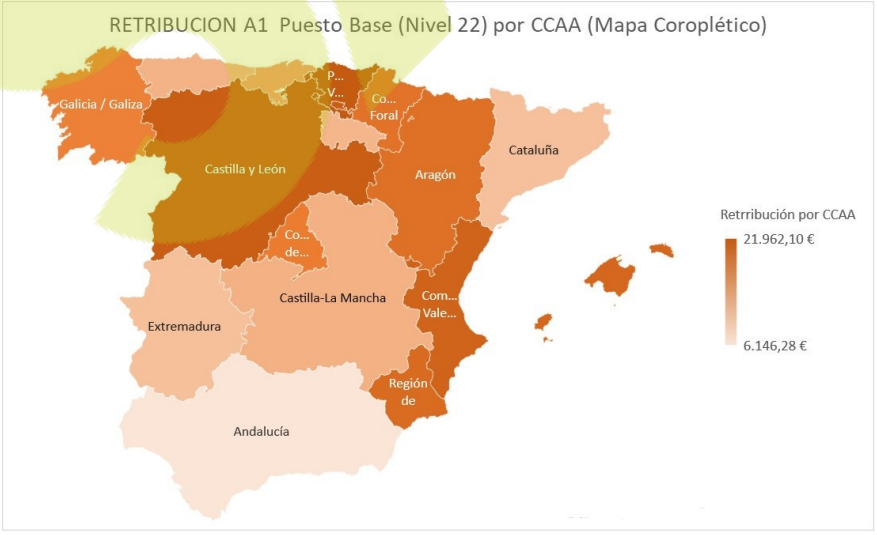
6. - Datos comparativos de Retribuciones Complementarias de las CC.AA.

6.1.- Puesto Base "Titulado Superior" o Equivalente (A1, Nivel 22)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	RETRIBUCIÓN COMPLEMT. (€)
PAÍS VASCO	21.962,10
CASTILLA Y LEÓN	20.951,92
COMUNIDAD VALENCIANA	19.727,92
BALEARES	18.854,83
MURCIA	17.972,32
ARAGÓN	16.825,44
NAVARRA	16.280,74
CANARIAS	14.850,02
MADRID	14.196,84
GALICIA	13.763,12
CANTABRIA	11.314,90
CASTILLA LA MANCHA	10.063,08
ASTURIAS	9.964,08
LA RIOJA	9.686,08
EXTREMADURA	8.966,48
CATALUÑA	8.946,92
ANDALUCÍA	**6.146,28**

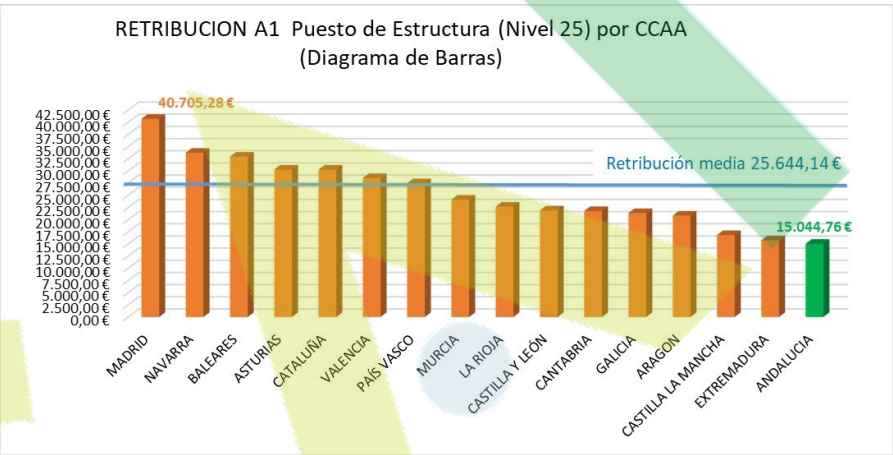
MEDIA (16 CC.AA.)	**14.645,42**
DESVIACIÓN TÍPICA	**4.469,87**
DIFERENCIA ANDALUCÍA/MEDIA CC.AA.	**-8.499,14**

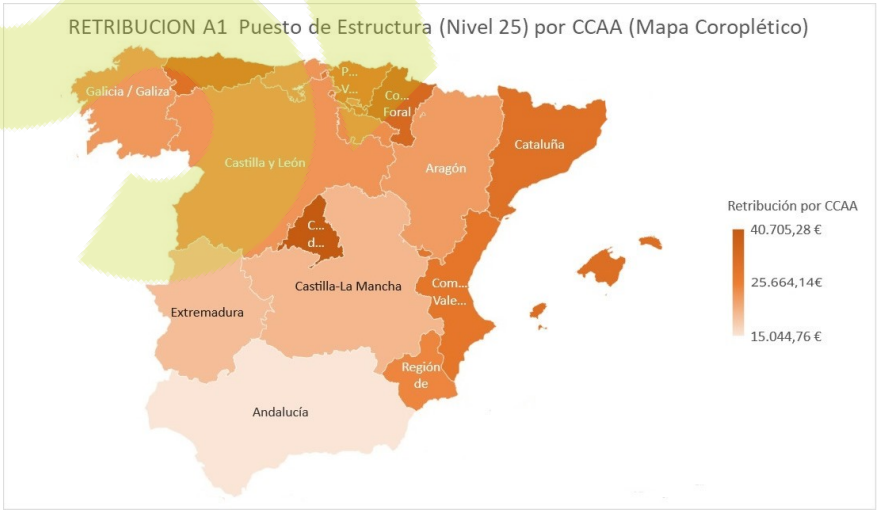




6.2.- Puestos De Estructura "Jefe Sección" o Equivalente (A1, Nivel 25)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	RETRIBUCIÓN COMPLEMENT. (€)
MADRID	40.705,28
NAVARRA	33.743,89
BALEARES	32.933,38
ASTURIAS	30.278,82
CATALUÑA	30.271,84
COMUNIDAD VALENCIANA	28.548,16
PAÍS VASCO	27.480,72
MURCIA	24.088,64
LA RIOJA	22.657,96
CASTILLA Y LEÓN	21.884,88
CANTABRIA	21.778,31
CANARIAS	21.456,06
GALICIA	21.357,56
ARAGÓN	20.835,36
CASTILLA LA MANCHA	16.843,32
EXTREMADURA	15.762,06
ANDALUCÍA	**15.044,76**
MEDIA (16 CC.AA.)	**25.664,14**
DESVIACIÓN TÍPICA	**6.707,39**
DIFERENCIA ANDALUCÍA/MEDIA CC.AA.	**-10.619,38**

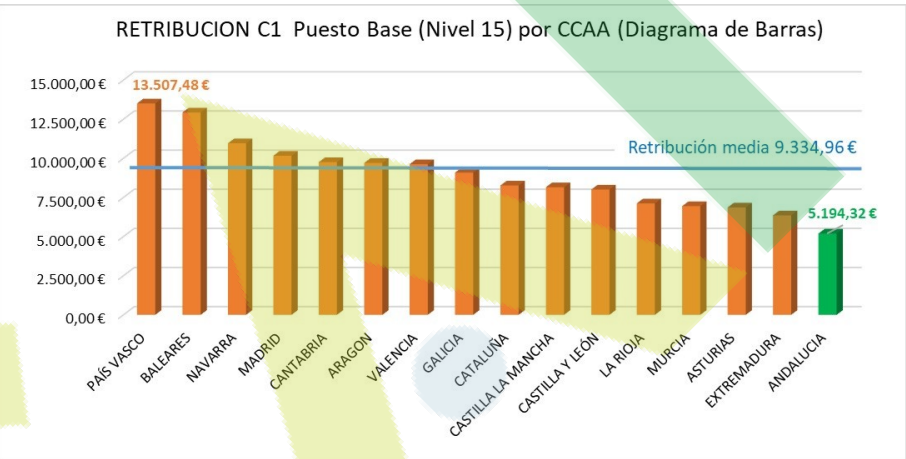


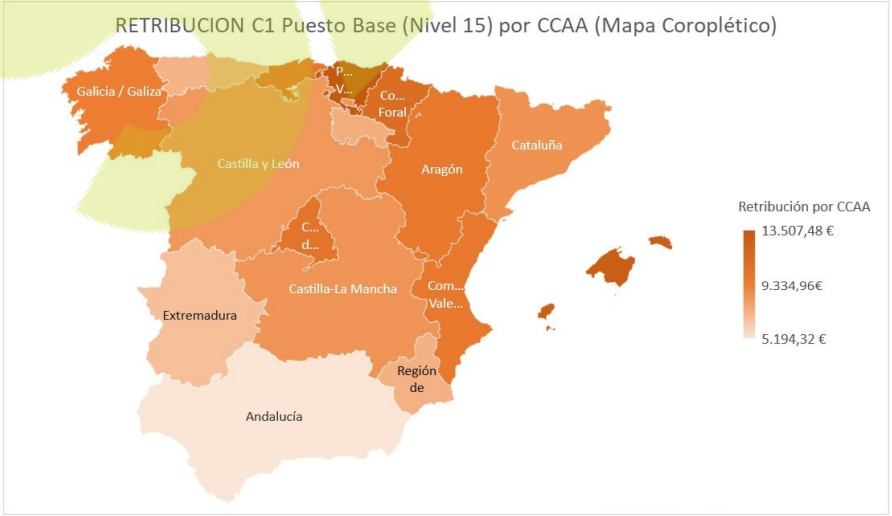


6.3.- Puesto Base "Administrativo" o Equivalente (C1, Nivel 15)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	RETRIBUCIÓN COMPLEMENT. (€)
PAÍS VASCO	13.507,48
BALEARES	12.928,27
CANARIAS	11.923,02
NAVARRA	10.959,48
MADRID	10.164,56
CANTABRIA	9.754,74
ARAGÓN	9.702,86
COMUNIDAD VALENCIANA	9.624,84
GALICIA	9.088,10
CATALUÑA	8.266,10
CASTILLA LA MANCHA	8.153,16
CASTILLA Y LEÓN	8.006,12
LA RIOJA	7.120,88
MURCIA	6.945,46
ASTURIAS	6.857,92
EXTREMADURA	6.356,42
ANDALUCÍA	**5.194,32**

MEDIA (16 CC.AA.)	**9.334,96**
DESVIACIÓN TÍPICA	**2.171,45**
DIFERENCIA ANDALUCÍA/MEDIA CC.AA.	**-4.140,64**

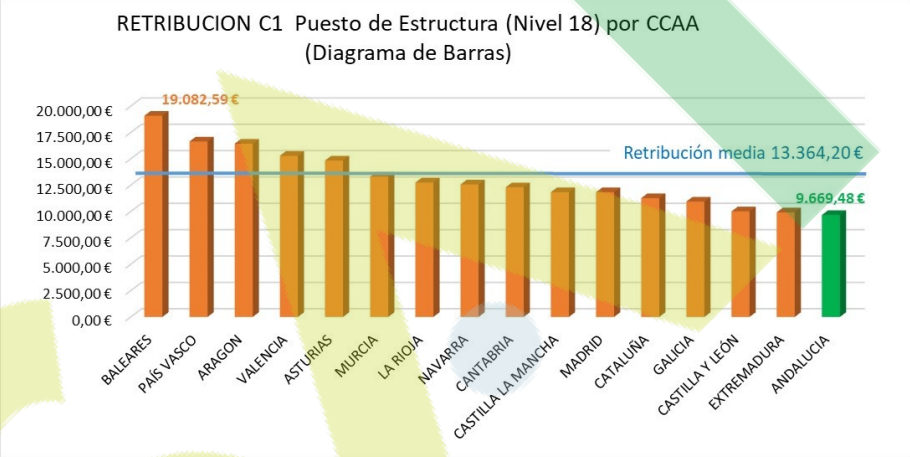


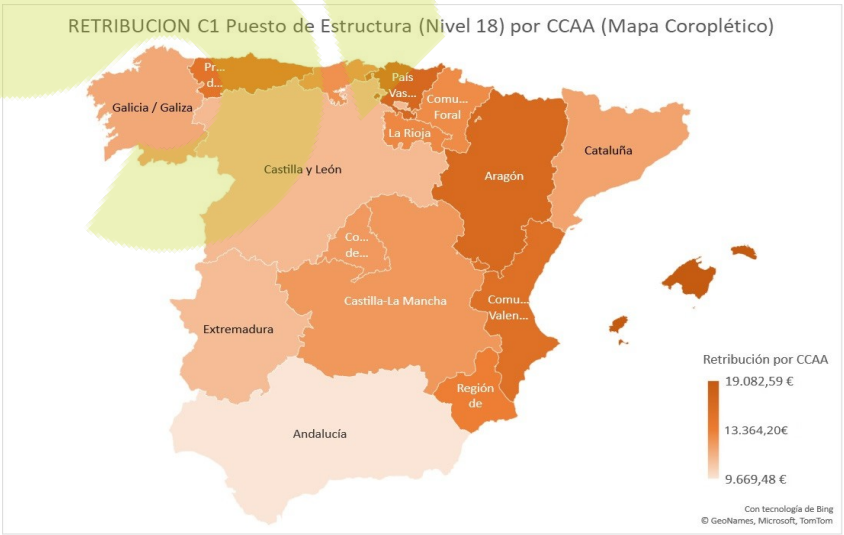


6.4.- Puesto Estructura "Jefe Negociado" O Equivalente (C1, Nivel 18)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	RETRIBUCIÓN COMPLEMENT. (€)
BALEARES	19.082,59
PAÍS VASCO	16.647,16
ARAGÓN	16.431,44
COMUNIDAD VALENCIANA	15.285,00
ASTURIAS	14.836,06
CANARIAS	14.800,30
MURCIA	13.309,86
LA RIOJA	12.749,25
NAVARRA	12.566,99
CANTABRIA	12.297,37
CASTILLA LA MANCHA	11.836,80
MADRID	11.833,22
CATALUÑA	11.269,20
GALICIA	10.944,52
CASTILLA Y LEÓN	10.016,60
EXTREMADURA	9.920,86
ANDALUCÍA	**9.669,48**

MEDIA (16 CC.AA.)	**13.364,20**
DESVIACIÓN TÍPICA	**2.594,13**
DIFERENCIA ANDALUCÍA/MEDIA CC.AA.	**-3.694,72**





7.- Conclusiones

En la totalidad de los 4 puestos tipo analizados, la Junta de Andalucía es la que cuenta con las retribuciones más bajas, con unas diferencias considerables respecto a la media. Estas diferencias son más significativas en términos absolutos en el caso de los puestos del Subgrupo A1 (8.499,14€ el nivel 22 y 10.619,38€ el nivel 25 respectivamente) que en el del C1 (4.140,64€ el nivel 15 y 3.694,72€ el nivel 18, respectivamente).

Las diferencias entre la media de las CC.AA. y las retribuciones complementarias en la Junta de Andalucía rondan las 2 desviaciones típicas en el caso de los puestos base (1,90 para los niveles 15 y 22) y 1,5 desviaciones típicas para los de estructura (1,58 para el nivel 22 y 1,42 para el nivel 18).

Estos datos están en consonancia con los obtenidos por Arenilla Sáez et al. (2023) en su estudio sobre la equidad de las Administraciones públicas españolas, en el cual la Junta de Andalucía ya mostraba los complementos de destino y específicos más bajos de todas las Administraciones analizadas, por debajo incluso de la Administración General del Estado.

Los datos analizados permiten concluir que **el personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía es el que cuenta con las menores retribuciones complementarias de todas las CC.AA., lo que le lleva a ser el peor pagado de todas las Administraciones autonómicas españolas**.

Esta circunstancia se ve agravada por el coste de la vida de Andalucía, por de una Comunidad Autónoma con un coste de vida medio-alto (Costa et al. 2021), que en casos de capitales como Sevilla o Málaga es muy alto.

Los datos apuntan a que la principal causa no es otra que la escasa cuantía de los complementos de destino y específico y la ausencia total de otras retribuciones complementarias tales como el complemento de carrera horizontal u otros tales como el Complemento de Consolidación (Castilla y León), Complemento Especifico Perfeccionamiento Profesional y Componente Singular Transitorio del Complemento Específico (Aragón), Complemento Especifico de Modernización (Madrid), etc.

La Junta de Andalucía padece un claro retraso en la implantación de de complementos retributivos que corrijan la grave pérdida de poder adquisitivo de su personal, sin que ninguno de los Gobiernos de los últimos 15 años haya tomado medidas para atajarla. De no hacerlo de forma urgente la Administración andaluza se verá avocada a la degradación de la calidad del servicio público que presta, debido a una escasa capacidad de atracción y retención de talento así como de desmotivación generalizada de su personal.

Factores no apreciados con repercusión económica

Como factores que no se han analizado por no ser retribuciones complementarias pero que sí tienen un coste económico para la Administración, las Ayudas de Acción Social existentes en la mayoría de las Administraciones Autonómicas y la devolución de las pagas adicionales de 2013 y 2014 allí donde fueron suprimidas.

Por otro lado, tal y como se ha señalado anteriormente, en los dos únicos casos en los que se ha podido acceder a los complementos de productividad, se ha observado que tienen carácter mensual (en la Junta de Andalucía es cuatrimestral) y en cuantía muy superior a la media de nuestro sector. Quedamos pendientes de la elaboración de un nuevo informe monográfico sobre este complemento una vez se obtengan los datos de todas la CC.AA.

8. - Fuentes

Andalucía

- https://ws045.juntadeandalucia.es/empleadopublico/emp-rpt-.html?p=/Categorias_Principales/&s=/Categorias_Principales/Tramites_Laborales/Puesto_Trabajo/RPT/

Aragón

- https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1310275420303
- https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/certificado_acuerdo_incremento_retributivo_20240911_admon_general.pdf
- https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1277436950505
- https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1235270620606&type=pdf
- https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-49&DOCR=8&SEC=BUSQUEDA_FECHA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=&PUBL-C=&PUBL=20081230&@PUBL-E=
- https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1109375180303&type=pdf
- https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-49&DOCR=8&SEC=BUSQUEDA_FECHA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=&PUBL-C=&PUBL=20081230&@PUBL-E=
- https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VERDOC&BASE=BOLE&PIECE=BOLE&DOCS=1-49&DOCR=8&SEC=BUSQUEDA_FECHA&RNG=200&SEPARADOR=&SECC-C=&PUBL-C=&PUBL=20081230&@PUBL-E=

Asturias

- https://sede.asturias.es/bopa/2024/07/24/2024-06547.pdf
- https://transparencia.asturias.es/documents/291579/945129/20240626_rpt_consolidada.pdf/94430ee1-ca3a-d93d-d4e5-dacbd57220e8?t=1726663436690
- https://www.asturias.es/bopa/2011/05/14/2011-09803.pdf

Baleares

- https://www.caib.es/sites/dadestransparencia/es/relacio_de_llocs_de_feina_de_ladministracio_codis_docupacio_i_taules_salarials/
- https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1993-5142
- https://www.caib.es/sites/institutestudisautonomics/ca/n/decret_85-1990/
- http://boib.caib.es/pdf/2008154/mp27.pdf

Canarias

- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-10011
- https://www.gobiernodecanarias.org/administracionespublicas/funcionpublica/empleados-publicos/informes-estadisticas-relaciones-puestos-de-trabajo/relaciones-puestos-trabajo/

Cantabria

- https://empleopublico.cantabria.es/relacion-de-puestos-de-trabajo

Castilla La Mancha

- https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20240718/rpt_portal_transparencia_p._funcionario_12072024.pdf

Castilla y León

- https://bocyl.jcyl.es/boletines/2024/03/06/pdf/BOCYL-D-06032024-1.pdf
- https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/es/informacion-interes/personal-funcioanrio-relaciones-puestos.html
- https://empleopublico.jcyl.es/web/jcyl/EmpleoPublico/es/Plantilla100Detalle/1263825936653/Normativa/1210166483373/Redaccion
- https://bocyl.jcyl.es/boletines/2000/12/22/pdf/BOCYL-D-22122000-1.pdf
- https://empleopublico.jcyl.es/web/jcyl/EmpleoPublico/es/Plantilla100Detalle/1263825933009/Normativa/1285230160764/Redaccion
- https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Tramite/1285364103200/Tramite

Cataluña

- https://portaldogc.gencat.cat/utilsEADOP/PDF/9218/2041456.pdf
- Tablas con y sin complemento especial dedicación (se multiplica por 12, pues es mensual)
- https://administraciopublica.gencat.cat/web/.content/empleats-publics/retribucions/actuals/Funcionaris.pdf
- https://administraciopublica.gencat.cat/web/.content/empleats-publics/retribucions/actuals/Funcionaris-dedicacio-especial.pdf

Comunidad Valenciana:

- https://dogv.gva.es/datos/2024/07/26/pdf/2024_7651_es.pdf
- https://dogv.gva.es/datos/2024/08/13/pdf/2024_8140_es.pdf
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-2667
- https://dogv.gva.es/es/resultat-dogv?L=1&sig=009956%2F2014&url_lista=

Extremadura

- https://portalempleado.gobex.es/empleado/contenido/detalle.jsp?idLegislacion=9291&idSeccion=69&back=index.jsp
- https://portalempleado.gobex.es/empleado/contenido/detalle.jsp?idLegislacion=8134&idSeccion=28&back=index.jsp

Galicia

- https://www.xunta.gal/ficheiros/funcion-publica/normativa/relacion-postos-traballo/rpt-presidencia.pdf
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-2776

- https://ficheiros-web.xunta.gal/transparencia/retribucions/2024/funcionarios-docentes.pdf
- https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2024/20240715/AnuncioG0597-110724-0003_es.html
- https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2022/20221128/AnuncioG0597-211122-0003_es.html

La Rioja

- https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/728507-d-20-2022-de-18-may-ca-la-rioja-regula-la-carrera-horizontal-del-personal.html#tr3
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-1777
- https://web.larioja.org/normativa?n=dyn-na03458

Madrid

- https://www.csit.es/CSIT_Informa/Noticias_CSIT/Detalle/19012022_Criterios_generales_para_percibir_Complemento_13517
- https://datos.comunidad.madrid/dataset/relacion_puestos_trabajo/resource/b58308d5-02a9-40f9-b13a-817b9485a700

Murcia

- https://sede.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3042&IDTIPO=240&RASTRO=c$m40293#seccion-resolucion
- https://www.borm.es/#/home/anuncio/24-03-2023/1800
- https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2024/numero/967/pdf?id=824931

Navarra

- https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BON-n-1993-90004
- https://gobiernoabierto.navarra.es/es/transparencia/organizacion-patrimonio
- https://gobiernoabierto.navarra.es/es/transparencia/retribuciones-empleados-publicos
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2024-5989

País Vasco

- https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/indice_descarga_rpts/es_def/adjuntos/05-F-Gobernanza.pdf