



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a si procede, o no, abonar complemento de productividad a un empleado municipal que se encuentra en situación de Incapacidad Temporal.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Ayuntamiento de _____ expone:

“En relación con el escrito presentado por el encargado de este Ayuntamiento D. _____ sobre regularización de su nómina con pago del complemento de productividad durante el periodo de IT, solicito informe por parte de los servicios de Asesoramiento Jurídico y Financiero a Entidades Locales de la Diputación de Cáceres. La productividad se concede mediante resolución de la Alcaldía, los meses que se considera y con cantidades diferentes.

Adjunto la instancia del trabajador”.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: La Circular de 5 de octubre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, Dirección General de la Función Pública, sobre criterios para la aplicación del Título I del RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en el ámbito de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, ya señaló en relación con la alusión contenida en el artículo 9 del RD-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que en cuanto a las retribuciones correspondientes al mes anterior a causar baja para la determinación del complemento retributivo, deben entenderse como tales los conceptos retributivos de una mensualidad ordinaria, excluyendo los conceptos de la nómina que no constituyan haberes fijos y periódicos (tales como: gratificaciones, paga extra, productividad variable, objetivos) así como posibles pagas extras.

De esta forma, puede decirse que en el ámbito de la Administración Local el legislador está considerando que los conceptos fijos y periódicos no son otros que el sueldo, trienios, complemento de destino y complemento específico, que son los únicos, de acuerdo al RD 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, que pueden tener esta naturaleza.

Deteniéndonos en el complemento de productividad, cabe recordar que está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el funcionario desempeña su trabajo; de forma que según el artículo 5 del RD 861/1986, la apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, y que en ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

En este sentido, el RDLeg 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público - TREBEP-, dispone en su artículo 24.c) sobre el complemento de productividad que está destinado a reconocer: *“c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos”*

Por su parte, las notas definitorias de este complemento de productividad se encuentran perfectamente detalladas en la STSJ de Castilla-La Mancha, de 2 de noviembre de 2011, cuando señala que:

- a) *Se trata de un concepto retributivo eminentemente personal y subjetivo ligado a la persona concreta (no al puesto de trabajo),*
- b) *No puede percibirse con carácter fijo, mensual y lineal,*
- c) *Su abono ha de hacerse expost, es decir, con posterioridad al alcance de determinados objetivos previamente marcados, y*
- d) *Han de estar suficientemente motivadas o justificadas las razones concretas en que se fundamenta su reconocimiento, siendo insuficiente la alusión genérica a las circunstancias enumeradas en la ley”.*

Ahora bien, expuesto lo anterior, hay que ser consciente de que en muchas ocasiones sucede que se desnaturaliza el complemento de productividad, de forma que lo realmente ocurre en

la práctica es que se enmascararían aspectos objetivos relacionados con el puesto de trabajo, que deberían retribuirse a través del complemento específico.

Asimismo, tampoco puede obviarse que la jurisprudencia niega la posibilidad de integrar el complemento de productividad en el específico sin un estudio y justificación previos (en tal sentido, cabe citar la STS de 20 de enero de 2010). En este contexto, el escrito del empleado municipal indica: *“El mal llamado complemento de productividad, en mi caso se corresponde con una retribución complementaria que retribuye la especial responsabilidad, habilidad, turnicidad, nocturnidad, disponibilidad horaria, peligrosidad, penosidad, jornada partida, especial dedicación, etc, que debería según convenio venir reflejado en una RPT como complemento específico.”*

Asimismo, indica también el referido escrito que: *“(...) en el Ayuntamiento de _____, no existe Relación de Puestos de Trabajo como tal...”*

Así pues, en relación con el planteamiento que traslada el Ayuntamiento de _____, si se diera la hipótesis de que la propia Administración hubiese desnaturalizado este complemento de productividad, vinculando su percepción al desempeño del puesto de trabajo, no al rendimiento ni objetivos conseguidos por el funcionario, los que suscriben entienden que en tal hipótesis podría prosperar una reclamación judicial en el supuesto de que este complemento de productividad fuese descontado en situaciones de incapacidad temporal, si el juzgador apreciara base jurídica de que dicho complemento se ha desnaturalizado.

Sirve de fundamento jurídico a esta apreciación lo dispuesto en la STJ de la Comunidad Valenciana de 22 de mayo de 2013, en la que si bien referida a funcionarios civiles del Estado, se aborda la cuestión del descuento de productividad en situación de I.T. señalando lo siguiente, tomando a su vez como base, la doctrina establecida por el TS en su Sentencia de 15 de febrero de 1999:

“...resulta, sin embargo, ajeno a la problemática aquí debatida, el hecho de que el complemento de productividad no deba percibirse si no existe un efectivo desempeño del puesto de trabajo (caso de la baja por accidente no laboral), por tratarse de una retribución complementaria que compensa el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo (...), pues no puede olvidarse que, frente al inicial criterio jurisprudencial que compartía tal tesis, en el momento actual, la práctica totalidad de los distintos Tribunales viene entendiendo que, una vez desnaturalizado este complemento de productividad por parte de la propia Administración, debe quedar sometido al régimen propio

de las retribuciones complementarias, periódicas, fijas y objetivas, de modo que procede su percepción cuando lo tenga asignado el puesto de trabajo del correspondiente funcionario, aun cuando éste se halle en situación de baja”.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que susciben elevan las siguientes,

CONCLUSIONES

PRIMERA: Para la determinación del complemento retributivo, en situación de incapacidad temporal, deben tenerse en cuenta los complementos retributivos de una mensualidad ordinaria, excluyendo los conceptos de la nómina que no constituyan haberes fijos y periódicos, por lo que la productividad, si se concede y abona correctamente, no debería incluirse.

SEGUNDA: Ahora bien, si se diera la hipótesis de un complemento de productividad que se abonara incorrectamente, vinculando su percepción al desempeño del puesto de trabajo, no al rendimiento ni objetivos conseguidos por el funcionario, entendemos que podría prosperar una reclamación judicial si este complemento se descontara en situaciones de incapacidad temporal.