



Revista Galega de Administración Pública, EGAP  
Núm. 65\_xaneiro-xuño 2023 | pp. 127-138  
Santiago de Compostela, 2023  
<https://doi.org/10.36402/regap.v1i65.5055>  
© José Manuel Novoa Falcón  
ISSN-e: 1132-8371 | ISSN: 1132-8371  
Recibido: 27/01/2023 | Aceptado: 01/06/2023  
Editado baixo licenza Creative Commons Attribution 4.0 International License

## O complemento de produtividade e a súa vinculación cos servizos prestados

El complemento de productividad y su vinculación con los servicios prestados  
Productivity bonus and its link with the services rendered

65 Regap

Regap



COMENTARIOS E CRÓNICAS

JOSÉ MANUEL NOVOA FALCÓN  
Ministerio de Política Territorial

<https://orcid.org/0000-0003-3161-5369>

[josemanuel.novoa@correo.gob.es](mailto:josemanuel.novoa@correo.gob.es)

**Resumo:** O vixente artigo 23 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, recolle dous tipos de retribucións, básicas e complementarias. Entre as retribucións complementarias está o complemento de produtividade, cuxo obxecto é retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa con que o funcionario desempeña o seu traballo. Este compoñente retributivo non sempre está regulado para cada ministerio ou organismo e ás veces, malia estalo, a regulación non prevé determinadas circunstancias como a data da devindicación destes conceptos ou ben as previsións contidas son contrarias ao ordenamento xurídico. Estes dous últimos casos constitúen o obxecto deste artigo.

**Palabras clave:** Función pública, retribucións, produtividade, transparencia, igualdade retributiva.

**Resumen:** El vigente artículo 23 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, recoge dos tipos de retribuciones, básicas y complementarias. Entre las retribuciones complementarias está el complemento de productividad, cuyo objeto es retribuir el especial rendimiento

to, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. Este componente retributivo no siempre está regulado para cada ministerio u organismo y a veces, a pesar de estarlo, la regulación no prevé determinadas circunstancias como la fecha del devengo de estos conceptos o bien las previsiones contenidas son contrarias al ordenamiento jurídico. Estos dos últimos casos constituyen el objeto del presente artículo.

**Palabras clave:** Función pública, retribuciones, productividad, transparencia, igualdad retributiva.

**Abstract:** Article 23, currently in force, of Law 30/1984, of 2 August 1984, on measures for the reform of the civil service, sets out two types of remuneration, basic and supplementary. Among the supplementary remuneration is the productivity allowance, the purpose of which is to reward the special performance, extraordinary activity and interest or initiative with which the civil servant carries out his or her work. This remuneration component is not always regulated for each ministry or body and sometimes, even when it is, the regulation does not provide for certain circumstances such as the date of accrual of these concepts or the provisions they contain are contrary to the legal system. These last two cases are the subject of this article.

**Key words:** Civil service, remuneration, productivity, transparency, equal pay.

**SUMARIO:** 1 Introducción. 2 Concepto de complemento de produtividade na Administración xeral do Estado e a súa motivación. 3 O complemento de produtividade e o acceso á información. 4 A data da devinición do complemento de produtividade. 5 Conclusión.

## 1 Introducción

Antes de iniciar o exame do complemento de produtividade, convén facer un repaso dos conceptos retributivos do persoal ao servizo da Administración xeral do Estado.

A normativa aplicable respecto do réxime retributivo contense nos artigos 23 e 24 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, pois, aínda que o texto refundido do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro (en diante, TREBEP), regula esta materia nos artigos 21 a 30, contidos no capítulo III do seu título III, os ditos preceptos entrarán en vigor cando sexan desenvolvidos por unha lei de función pública, agás o disposto no artigo 25.2, que se atopa a día de hoxe plenamente vixente, tal como reza o apartado primeiro da súa disposición final cuarta.

Así as cousas, o artigo 23 da Lei 30/1984 divide os conceptos retributivos en dous:

- a) Retribucións básicas, que comprenden o soldo, os trienios e as pagas extraordinarias.
- b) Retribucións complementarias, que abranguen o complemento de destino, o complemento específico, o complemento de produtividade e as gratificacións por servizos extraordinarios.

O artigo 24, pola súa parte, establece que as contías de soldo e trienios serán iguais para todas as administracións públicas en función do grupo ou subgrupo en que estea clasificado o corpo ou escala.

## 2 Concepto de complemento de produtividade na Administración xeral do Estado e a súa motivación

O concepto de produtividade, tal como di a letra c) do artigo 23.3 da Lei 30/1984, ten por obxecto retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa con que o funcionario desempeña o seu traballo. A lei non explica en que consisten estes conceptos; estamos, polo tanto, ante conceptos xurídicos indeterminados, polo que cada un deles pode darse ou non. Sen prexuízo disto, parece ser que a lei os considera no seu conxunto e non por separado e que lle corresponde polo tanto a un funcionario polo seu especial esforzo ao prestar os seus servizos, polo que existe un compoñente eminentemente subxectivo, a diferenza do que sucede co complemento específico ou o complemento de destino, que teñen a súa base nas características e funcións do posto de traballo desempeñado. Precisamente sobre a diferenza entre o complemento específico e o de produtividade pronunciouse o Tribunal Supremo, ao dicir que *a finalidade dos complementos específico e de produtividade aparece perfectamente caracterizada na mesma norma legal que os regula; o primeiro, retribuír as condicións particulares dalgúns postos de traballo, en atención á súa especial dificultade técnica, dedicación, responsabilidade, incompatibilidade, perigosidade ou penosidade; o segundo, destinado a retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa con que o funcionario desempeña o seu traballo*<sup>1</sup>.

Os departamentos ministeriais e resto de organismos públicos adoitan regular a concesión do complemento de produtividade a través dunha resolución ditada normalmente polo órgano que ten atribuídas as competencias en materia de recursos humanos, polo que adoita ser habitual que as subsecretarías dos ministerios sexan o órgano competente para o seu ditado e que a súa aplicación rexa ben no ministerio ou tamén nos seus organismos públicos, cuxos máximos órganos de dirección en ocasións ditan as súas propias resolucións en materia de produtividade, tal como sucede no Instituto Nacional da Seguridade Social ou no Servizo Público de Emprego Estatal.

A práctica administrativa, considerando a literalidade da letra c) do artigo 23.3 da Lei 30/1984, adoita retribuír o seu persoal polos seguintes conceptos de produtividade.

a) Especial dedicación: Esta modalidade ten o seu engarzamento co tipo de xornada de especial dedicación regulada na Resolución do 28 de febreiro de 2019 da Secretaría de Estado de Función Pública, pola que se ditan instrucións sobre xornada e horarios de traballo do persoal ao servizo da Administración xeral do Estado e os seus organismos públicos (BOE do 1 de marzo). Este tipo de produtividade consiste no aumento da xornada laboral por necesidades do servizo, pasando a xornada semanal de 37,5 a 40 horas. Ao ser unha xornada especial, queda fóra do concepto de gratificacións por servizos fóra da xornada do apartado 4 do artigo 23 da Lei 30/1984.

b) Produtividade por obxectivos: Esta modalidade correspóndese coa participación do funcionario no cumprimento dos obxectivos que ten asignados a unidade na cal presta servizos. Aquí ten un enorme peso ben a instrución de produtividade ditada

<sup>1</sup> Tribunal Supremo, Sala 3.ª do Contencioso Administrativo, Sentenza do 25 de maio de 1992. ECLI:ES:TS:1992:17501.

para o efecto ou ben os obxectivos cuantificables que son propostos para cada unidade por parte do centro directivo ao que pertencen. De non existir unha instrución de produtividade ou o establecemento duns obxectivos cuantificables, posto que non en todas as unidades, en atención ao traballo realizable, é viable ou mesmo posible establecer eses obxectivos, podemos dicir que se distribúe este complemento a xuízo da persoa titular ben da unidade ou ben do centro directivo, en función dos conceptos que retribúe o complemento de produtividade, feito que sen dúbida é plenamente acorde ao espírito da lei.

A percepción dunha destas modalidades de produtividade xeralmente non impide a percepción da outra, sendo perfectamente compatibles. Como se dixo arriba, os ministerios e organismos poden ditar unha instrución que regule a percepción deste complemento e as súas contías; non obstante, non se configura como un requisito *sine qua non* para a súa devindicación. A práctica administrativa actual fai que a primeira se perciba naquel ou naqueles meses en que se realice a xornada de especial dedicación, mentres que a segunda se liquida normalmente de forma anual ou semestral.

En calquera caso, resulta indubidable que a concesión deste complemento, que por outro lado non ten por que ser fixo na súa contía nin xornal na súa devindicación, é unha potestade discrecional da Administración, polo que a decisión tanto da súa concesión como da súa supresión debe atender a unha motivación, resultando susceptible de control por parte de xuíces e tribunais. Como di Sarmiento Larrauri, trátase dun complemento persoal malia que a súa procedencia e a súa contía sexan fixadas por un órgano administrativo en atención a circunstancias relacionadas co desempeño do posto de traballo, permitindo que funcionarios con idéntico posto de traballo perciban contías diferentes<sup>2</sup>.

O feito de que a percepción dese complemento emane de determinados aspectos do traballo dunha persoa nun momento concreto implica que sexa un concepto que teña un carácter persoalísimo.

Sobre o dito carácter persoalísimo dese complemento pronúnciase o TSX de Madrid nos seguintes termos: *é o complemento máis individualizado de todos relacionado cunha dedicación ou actividade “non común” ou “fóra da orde” e, “en atención a ese superior rendemento motivado pola dedicación exclusiva, dedicación especial, prolongación de xornada, etc., ademais da maior cantidade de traballo...”, correspóndelle á Administración cuantificalo, en cuxa cuantificación, así como na determinación das condicións exixibles para a súa percepción, a Administración –coñecedora do funcionamento dos seus servizos– actúa con potestades discrecionais, o que non debe identificarse con discriminación, senón trato axeitado ás circunstancias de cada caso (SSTS do 20-2-86, 20-10-86 e 1-6-87)*<sup>3</sup>.

Este carácter de persoalísimo redunda en que persoas que desempeñan o mesmo posto de traballo poidan cobrar contías distintas, posto que a contía percibida non vai en función nin do corpo ou escala de adscrición, nin do grupo de titulación, nin tampouco do posto de traballo, senón en función dos conceptos que recolle a letra c)

<sup>2</sup> SARMIENTO LARRAURI, J.I., “El complemento de productividad y los tribunales”, *Actualidad Administrativa*, n. 20, Sección A Fondo, 2006, pp. 2452-2456.

<sup>3</sup> Tribunal Superior de Xustiza de Madrid, Sala do Contencioso Administrativo, Sentenza do 14 de marzo de 2014 (rec. 7/2012).

do artigo 23.3 da Lei 30/1984. Neste sentido, o Tribunal Supremo pronunciouse nunha recente sentenza, na que di que, *en efecto, aínda que sostén a recorrente que debe ser da mesma contía que o asignado aos outros funcionarios do seu grupo de titulación e nivel de posto de traballo, non ofrece argumento ningún sobre esa afirmada igualdade e dedícase a explicar que non houbo desinterese pola súa parte e que os reproches que se lle fixeron para xustificar a minoración da contía da súa produtividade no período considerado se deberon principalmente ao escaso tempo concedido para examinar unha documentación moi ampla, ás instrucións incorrectas recibidas e á ampliación da mostra que se lle impuxo. É dicir, trátase, en realidade, a formulada pola Sra. Encarnación, dunha controversia sobre os feitos ou, mellor dito, sobre a valoración dos feitos efectuada polo Tribunal de Contas. En todo caso, está claro que o complemento de produtividade non responde ao grupo de titulación nin ao nivel de posto de traballo, senón á actividade realizada polo empregado público en cuestión e a súa fixación a partir do seu labor e dos criterios que establecen os preceptos que definen este concepto retributivo, correspóndelle efectual de xeito discrecional pero motivado á Administración correspondente. Ademais, circunscrita a un período determinado, a asignación do complemento e o seu importe para este non significa que deba asignarse no seguinte nin que deba, en caso de que se considere xustificada esta retribución, ter a mesma contía que no anterior*<sup>4</sup>.

Visto que a diferenza retributiva na percepción do complemento de produtividade non reside no grupo ou subgrupo de referencia, resulta evidente que esa diferenza no cobramento ou na exclusión na percepción do dito complemento debe ter un motivo, xa que, pola contra, estaríamos ante un acto arbitrario e polo tanto anulable, pois é ben sabido, como se dixo máis arriba, que nos atopamos sen dúbida ningunha ante o exercicio dunha potestade discrecional da Administración que, ao amparo do disposto no artigo 35 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, precisa ser motivado. Neste sentido tivo ocasión de pronunciarse o TSX de Galicia ao afirmar que *non se fixo, nin en vía administrativa nin nesta vía xudicial, ningunha referencia particular ou individual ao traballo desempeñado polo actor. O feito de que non se lle asignase o complemento de produtividade no exercicio 2007 non pode facer presumir que a súa actividade non alcanzase os niveis de esforzo e rendemento mínimo exixibles. Ningunha afirmación ao respecto foi feita dunha forma clara e directa pola Administración, que pretende defender a legalidade do acto impugnado baixo o argumento xenérico de que nos atopamos ante unha potestade discrecional da Administración*<sup>5</sup>.

Unha vez exposto o concepto de complemento de produtividade e as distintas modalidades que a práctica administrativa configurou, debe dicirse que en certas ocasións chega a desnaturalizarse, tal como di Arribas López<sup>6</sup>, e isto pode observarse cando a persoa non presta servizos, posto que, aínda que este complemento

<sup>4</sup> Tribunal Supremo, Sala 3.ª do Contencioso Administrativo, Sentenza 519/2021, do 15 de abril (rec. 58/2020), ECLI:ES:TS:2021:1344.

<sup>5</sup> Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, Sala do Contencioso Administrativo, Sentenza 1499/2010, do 22 de decembro (rec. 778/2008), ECLI:ES:TSXGAL:2010:11469.

<sup>6</sup> ARRIBAS LÓPEZ, E., "El complemento de productividad en la Administración General del Estado (2): alguna problemática práctica", *Actualidad Administrativa*, n. 19-20, Sección A Fondo, novembro 2012, 2012.

se percibe por un especial esforzo por parte da persoa, devíndicase tamén durante as vacacións, así como durante algunhas licenzas e permisos, o cal, como di o autor, foi apoiado por diversas resolucións xudiciais.

En opinión de quen subscribe este artigo, o complemento de produtividade non debería de devindicarse durante as situacións de incapacidade temporal, xa que supón que o funcionario non preste servizos, decaendo polo tanto os motivos polos que este se devindica, implicando colateralmente unha peor prestación de servizos por parte da unidade e na maioría dos casos propiciando un aumento da carga de traballo do resto de persoal da unidade. Non sucedería así coas vacacións, que son un permiso retribuído e non unha licenza, que teñen unha duración predeterminada pola lei e, tendo en conta iso, concédense en función das necesidades do servizo, permitindo a dosificación do traballo, dunha forma planificada, entre o resto do persoal.

A este respecto, Arribas López<sup>7</sup> distingue dúas situacións, mantendo a seguinte proposta:

- *Cando o complemento perdeu a súa natureza normativa subxectiva orixinaria no funcionamento administrativo e está vinculado ao desempeño de determinados postos de traballo, sostemos que o funcionario que se atope en situación de incapacidade temporal para o servizo o debe seguir percibindo nesa situación.*
- *No caso de que o complemento manteña na práctica a súa natureza subxectiva e a súa percepción veña condicionada por unha avaliación do funcionario relativa ao desempeño do seu posto de traballo, mantemos que non podería percibir o complemento, sempre, claro está, que a valoración do seu labor profesional non poida obxectivamente efectuarse pola duración da incapacidade temporal.*

### 3 O complemento de produtividade e o acceso á información

A Lei 30/1984 considera unha sorte de principio de publicidade respecto do complemento de produtividade, pois dispón que *as cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de coñecemento público dos demais funcionarios do departamento ou organismo interesado, así como dos representantes sindicais.*

A este respecto, no ano 2015, a directora da daquela Oficina para a Execución da Reforma da Administración (OPERA), do Ministerio da Presidencia, solicitalle ao Consello de Transparencia e Bo Goberno que se adopten criterios uniformes sobre as seguintes cuestións:

- *A retribución dun determinado posto de traballo do sector público (xa sexa de persoal funcionario, laboral ou de carácter eventual) con ou sen a identificación do empregado público que o desempeña.*

---

<sup>7</sup> ARRIBAS LÓPEZ, E., "El complemento de productividad en la Administración General del Estado (2): alguna problemática práctica", cit.

- A RPT dos distintos organismos administrativos, así como a información sobre a identidade da persoa que desempeña un determinado posto de traballo.
- A produtividade que percibiu cada empregado público de xeito individualizado.

Finalmente, o Consello de Transparencia e Bo Goberno e a Axencia Española de Protección de Datos emiten o 24 de xuño de 2015 un criterio interpretativo conxunto sobre o alcance das obrigas dos órganos do sector público do artigo 2 da Lei 19/2013, de transparencia, acceso á información e bo goberno<sup>8</sup>, en materia de acceso á información pública sobre os tres aspectos arriba indicados.

Así as cousas, e no que a este traballo interesa, é dicir, ás retribucións, entre as que se atopa o complemento de produtividade, cómpre ponderar o interese público na divulgación da devandita información, concluíndo o informe que, cando o funcionario ocupa un posto de traballo de alto nivel na xerarquía do órgano, debe primar o interese público. Entre estes postos de traballo onde prima o interese público, e cuxa información se debe proporcionar de forma anualizada e en termos íntegros, é dicir, sen deducións, a teor do antes dito, atoparíanse:

- Persoal eventual de asesoramento e especial confianza.
- Titulares de órganos directivos.
- Persoal de libre designación que ocupe postos de traballo de niveis 28 a 30.

Por outro lado, o artigo 40 do TREBEP regula o acceso a determinada información, entre ela de carácter retributivo. Pois ben, o Tribunal Supremo pronunciouse recentemente, na súa Sentenza 748/2020, do 11 de xuño (recurso 577/2019), sobre a relación do dito precepto coa Lei 19/2013, cuxa disposición adicional regula a normativa aplicable ao dereito de acceso á información en presenza de normativa específica. O recurso de casación interpúñao a Avogacía do Estado contra unha sentenza ditada en apelación e que era confirmatoria doutra sentenza ditada polo Xulgado Central do Contencioso-Administrativo que confirmaban senllas resolucións do Consello de Transparencia e Bo Goberno no marco de determinada información relativa ao complemento de produtividade solicitada pola Xunta de Persoal á Delegación da AEAT en Valencia.

A xuízo do Avogado do Estado, no seu recurso de casación, o artigo 40 do Estatuto básico do empregado público debe completarse coas previsións contidas na Lei orgánica 11/1985, do 2 de agosto, de liberdade sindical, e no Estatuto dos traballadores, aprobado polo RD lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, establecéndose así un conxunto de dereitos, deberes, facultades e funcións dos órganos de representación que integra un marco de relacións laborais constitutivo do réxime específico para o acceso á información dos órganos e representantes do persoal. Polo tanto, trátase dunha materia que conta coa súa propia regulación específica caracterizada pola súa

<sup>8</sup> CONSELLO DE TRANSPARENCIA E BO GOBERNO E AXENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, Criterio interpretativo CI/001/2015. Acceso web: <https://www.aepd.es/es/documento/ci-001-2015.pdf>.

estreita relación coa liberdade sindical, o que determina que a información sobre retribucións se proporciona a través das mesas de negociación cos sindicatos e polo tanto quedaría desprazado o réxime da Lei 19/2013 en aplicación da súa disposición adicional primeira.

Pois ben, a xuízo do Tribunal Supremo, o artigo 4.º TREBEP *non contén un réxime específico e alternativo que desprace o réxime xeral de acceso á información contido na Lei 19/2013, nin limita ou condiciona o acceso á información que as xuntas de persoal poden ter en relación con aquelas materias relativas aos empregados que representan e á información que lles atinxe*<sup>9</sup>. Na dita sentenza senta a seguinte doutrina: *as previsións contidas na Lei 19/2013, de transparencia e bo goberno, polo que respecta ao réxime xurídico previsto para o acceso á información pública, os seus límites e o procedemento que cómpre seguir, tan só quedan desprazadas, actuando neste caso como supletoria, cando outra norma legal dispoña un réxime xurídico propio e específico de acceso á información nun ámbito determinado, tal como establece a disposición adicional primeira, apartado segundo, da Lei 19/2013, do 9 de decembro.*

*Iso exige que outra norma de rango legal inclúa un réxime propio e específico que permita entender que nos atopamos ante unha regulación alternativa polas especialidades que existen nun ámbito ou materia determinada, creando unha regulación autónoma respecto dos suxeitos lexitimados e/ou o contido e límites da información que pode proporcionarse.*

## 4 A data da devindicación do complemento de produtividade

Unha vez abordados determinados aspectos do complemento de produtividade, como o seu concepto, natureza xurídica, obxecto da retribución, posibilidade de exclusión e o seu réxime de publicidade, cabe abordar o núcleo central deste traballo, que é a devindicación.

Como se dicía no apartado segundo, o complemento de produtividade ten un carácter persoalísimo, o cal implica que non teña nin por que ser periódico na súa percepción nin lineal na súa contía, dado que se trata dunha potestade administrativa en función do especial rendemento, da actividade extraordinaria e do interese ou iniciativa con que o funcionario desempeña o seu traballo.

Así as cousas, abordáronse os dous tipos maioritarios de complemento de produtividade que se aboan na Administración xeral do Estado segundo o tipo de actividade que se retribúe, sendo estas as seguintes:

- a) Realización dunha xornada dunha duración superior á ordinaria, polo que se vincula á realización da xornada de especial dedicación regulada na Resolución do 28 de febreiro de 2019 da Secretaría de Estado de Función Pública, pola que se ditan instrucións sobre xornada e horarios de traballo do persoal ao servizo da Administración xeral do Estado e os seus organismos públicos.

<sup>9</sup> Tribunal Supremo, Sala 3.ª do Contencioso Administrativo, Sentenza 748/2020, do 11 de xuño, (rec. 577/2019) ECLI:ES:TS:2020:1558.



## b) Participación no cumprimento dos obxectivos da unidade.

Na primeira delas non existe moita dúbida ao respecto, pois en todo caso a devindicación irá asociada ao desempeño da xornada de especial dedicación e, en consecuencia, o pagamento realizarase coa mesma periodicidade coa que se realiza o dito tipo de xornada.

Maior problema presenta a segunda das modalidades, a do cumprimento dos obxectivos da unidade. Para este caso, cómpre determinar en primeiro lugar con que periodicidade se mide o cumprimento dos obxectivos da unidade. Polo xeral, esa cuantificación realízase con determinada periodicidade, xa sexa semestral ou anual.

Como se dicía tamén no apartado segundo, normalmente mediante resolución da Subsecretaría do Ministerio ou do máximo órgano de dirección do organismo público inténtase facer unha regulación da percepción deste complemento retributivo.

Nas citadas resolucións, conforme a práctica administrativa, decídese unha data de corte na cal se devindica esa retribución para efectuar o pagamento en razón dos servizos prestados ata esa data e o esforzo, especial interese ou actividade. Isto presenta unha complexidade á hora de determinar o pagamento correspondente no caso de que a persoa cese no posto de traballo, para o cal canto menor sexa a periodicidade menor problema existirá a este respecto.

Isto implica que, cando unha persoa cese no seu posto de traballo antes de alcanzar esa data de corte, algúns ministerios ou organismos efectúen un rateo da produtividade, mentres que outros directamente exclúen a persoa da percepción dese complemento, todo iso por non prestar servizos na data en que se realiza o dito corte ou arqueo.

A solución lóxica sería evidentemente o rateo, pois, salvo que a exclusión estea amparada nalgunha causa obxectiva que non sexa unha data de devindicación, retribuiríase o persoal do mesmo xeito, xa que o rateo en función dos servizos prestados implica que estamos dentro do principio de igualdade retributiva, isto é, a igual traballo igual salario.

Non obstante, nalgúns ministerios ou organismos óptase por excluír directamente da percepción dese complemento a quen non presta servizos na data da devindicación, independentemente de que prestase servizos dentro do período que retribúe o citado complemento de produtividade, isto a pesar de que tal opción devén nunha decisión arbitraria da Administración consistente en fixar unha data de devindicación e obxectivar a exclusión da percepción do dito complemento retributivo unicamente nesa causa. Esta mala praxe administrativa incorrería en vicio de nulidade, vulnerando o principio de igualdade recollido no artigo 14 da nosa Constitución española en relación co 35 da citada norma, conculcando deste xeito a igualdade no dereito ao traballo, posto que implicaría que dúas persoas cobrasen de forma distinta polo mesmo traballo.

A este razoamento chegou o Tribunal Supremo en dúas sentenzas confirmatorias doutras de senllos tribunais superiores de xustiza, o de Castela-A Mancha e o de Navarra. Ambas as dúas sentenzas, confirmadas en casación polo Tribunal Supremo,

Regap



COMENTARIOS E CRÓNICAS

versaban sobre a exclusión da devindicación do complemento de produtividade por non prestar servizos no ámbito da Tesouraría da Seguridade Social.

Na primeira das ditas sentenzas, a do 16 de xuño de 2006 (rec. 6909/2000), confírmase a ditada polo TSX de Castela-A Mancha do 8 de xullo de 1998 (rec. 1221/1995), na decisión da cal se dispuña o seguinte: *Declaramos non axustada a dereito a resolución administrativa impugnada, recoñecéndolle como situación xurídica individualizada o dereito a percibir a cantidade correspondente, de acordo co posto de auxiliar administrativo na URE de Tudela en concepto de regularización do complemento de produtividade durante os nove meses que prestou servizos no ano 1994*<sup>10</sup>.

O fundamento xurídico primeiro da sentenza razoa os feitos do seguinte xeito: *o obxecto de impugnación deste recurso é a Resolución do director Provincial de Navarra da Tesouraría Xeral da Seguridade Social do 8 de setembro de 1995, que trae a súa causa na exclusión da actora da liquidación do complemento de produtividade, exercicio de 1994, que perciben os funcionarios con destino nas unidades de recadación executiva da Seguridade Social, tendo estado aquela destinada na URE de Tudela ata a data do seu cesamento o 3 de outubro de 1994. Iso, pola circunstancia de non estar a prestar servizos na TXDSS o 1 de febreiro de 1995, sendo amparada a resolución administrativa na instrución segunda da Resolución da Subsecretaría de Traballo e Seguridade Social do 15 de decembro de 1993 que expón no seu apartado n.º 5 “que a regularización non afectará ao persoal que na data de aprobación da liquidación anual deixase de prestar servizo na Tesouraría Xeral da Seguridade Social” e no seu apartado n.º 6 “salvo que expresamente se indique outra data nas instrucións anuais da TXSS considerarase para os efectos de regularización do complemento de produtividade como data de aprobación de liquidación anual a do un de febreiro”. En aplicación da mencionada resolución ditouse a circular n.º 8-019 do 30 de marzo de 1995 na que se establece que a regularización do complemento de produtividade non afectará ao persoal que en 1 de febreiro de 1995 deixase de prestar servizos na Tesouraría Xeral.*

O Tribunal Supremo chega ao mesmo razoamento que a sentenza de instancia ao dicir que:

- a) *Conforme o artigo 23.3.c da Lei 30/84, do 2 de agosto, o complemento de produtividade ten por obxecto retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa co que o funcionario desempeña o seu traballo. Deste precepto non cabe entender que a súa devindicación se atope conectada ao desempeño do posto no momento do cálculo do complemento, nin mesmo porque tal cálculo teña carácter anual, pois a devindicación do complemento non será por iso anual, senón en relación co tempo de servizos efectivamente prestados.*
- b) *Este tribunal alcanza a comprender en que medida os ditos preceptos establecen que non haxa que pagarlle o traballo a quen o realizase.*
- c) *É evidente a arbitrariedade da resolución antes citada do 5 do 12 de 1993, que exclúe da regularización dun complemento devindicado e traballado a quen cesase*

---

<sup>10</sup> TSX de Castela-A Mancha, Sentenza do 8 de xullo de 1998 (rec. 1221/1995).

*antes do 1 de febreiro, en que a Administración decide facer o arqueo do exercicio anterior. Vulnérase o dereito ao traballo recoñecido no artigo 35 da Constitución, que comprende como é lóxico o dereito ao cobramento das prestacións salariais; o principio de igualdade, recollido no artigo 14 da dita norma, pois cobran de forma distinta os que prestaron os mesmos servizos, e o principio de interdicción da arbitrariedade consagrado no artigo 9.3 do noso texto fundamental<sup>11</sup>.*

O Tribunal Supremo, na súa Sentenza do 3 de xullo de 2006 (rec. 2710/2001)<sup>12</sup>, confirma en casación a ditada sentenza polo Tribunal Superior de Xustiza de Castela-A Mancha con sede en Albacete o 9 de setembro de 1998 (recurso contencioso-administrativo 65/1996). No exame da dita sentenza, no fundamento xurídico primeiro transcríbese da sentenza de instancia<sup>13</sup> o seguinte:

*SEGUNDO: En concreto a cuestión litixiosa expónse en relación coa decisión administrativa de excluír do complemento de produtividade correspondente ao ano 1994 pola circunstancia de non estar prestando servizos na TXDSS o 1 de febreiro de 1995, sendo amparada a resolución administrativa na instrución segunda da Resolución da Subsecretaría de Traballo e Seguridade Social do 15 de decembro de 1993 que expón no seu apartado n.º 5 “que a regularización non afectará ao persoal que, na data de aprobación da liquidación anual, tivese deixado de prestar servizo na Tesouraría Xeral da Seguridade Social” e no seu apartado n.º 6 “salvo que expresamente se indique outra data nas instrucións anuais da TXSS, considerarase para os efectos de regularización do complemento de produtividade como data de aprobación de liquidación anual a do un de febreiro”. En aplicación da mencionada resolución ditouse a circular n.º 8-019 do 30 de marzo de 1995 establecendo que a regularización do complemento de produtividade non afecta ao persoal que en 1 de febreiro de 1995 deixase de prestar servizos na Tesouraría Xeral. (...)*

*TERCEIRO: De acordo co principio de xerarquía administrativa parece de todo punto coherente a resolución impugnada que non fai outra cousa que cumprir coas instrucións dun órgano administrativo superior. Non obstante, tamén é obriga desta sala controlar a legalidade da actuación administrativa e o seu sometemento pleno á lei e ao dereito conforme os artigos 103.1 e 106.1 da Constitución, na que por suposto se inclúen as instrucións administrativas sobre a forma de satisfacer as retribucións aos que posúan a condición de funcionarios públicos, para a determinación da cal cómpre observar necesariamente o previsto nas normas legais e regulamentarias de aplicación. Así, conforme o artigo 23.3.c da Lei 30/84, do 2 de agosto, o complemento de produtividade ten por obxecto retribuír o especial rendemento, a actividade extraordinaria e o interese ou iniciativa co que o funcionario desempeña o seu traballo. Por iso esta sala entende que, aínda que a resolución impugnada respectou o principio de xerarquía administrativa, a normativa da que trae o seu fundamento contradí unha norma de rango superior, pois do artigo 23.3.c non cabe entender que a súa devindicación se atope conectada ao desempeño do posto no*

<sup>11</sup> Tribunal Supremo, Sala 3.ª do Contencioso Administrativo, Sentenza do 16 de xuño de 2006 (rec. 6909/2000), ECLI:ES:TS:2006:3706.

<sup>12</sup> Tribunal Supremo, Sala 3.ª do Contencioso Administrativo, Sentenza do 3 de xullo de 2006 (rec. 2710/2001), ECLI:ES:TS:2006:3963.

<sup>13</sup> TSX de Castela-A Mancha, Sentenza do 9 de setembro de 1998 (rec. 65/1996).

*momento do cálculo do complemento, nin aínda porque tal cálculo teña carácter anual, pois a devindicación do complemento non será por iso anual, senón en relación co tempo de servizos efectivamente prestados.*

O alto tribunal conclúe o mesmo que na STS do 16 de xuño de 2000, desestimando o recurso promovido pola Administración, confirmando a sentenza de instancia.

## 5 Conclusión

A conclusión á que se debe chegar, unha vez analizadas as sentenzas achegadas, é que a Administración non pode establecer arbitrariamente unha data á cal quede vinculada a percepción do complemento de produtividade, senón que a percepción dese complemento debe estar ligada aos servizos efectivamente prestados, pois pola contra as percepcións salariais de dúas persoas que fixeron o mesmo traballo serían distintas, sendo estas sentenzas unha manifestación práctica do principio de igualdade salarial.

## Bibliografía e xurisprudencia consultadas

- ARRIBAS LÓPEZ, E., “El complemento de productividad en la Administración General del Estado (2): alguna problemática práctica”, *Actualidad Administrativa*, n. 19-20, Sección A Fondo, novembro 2012, 2012.
- SARMIENTO LARRAURI, J.I., “El complemento de productividad y los tribunales”, *Actualidad Administrativa*, n. 20, Sección A Fondo, 2006, pp. 2452-2456.
- CONSELLO DE TRANSPARENCIA E BO GOBERNO E AXENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS, *Criterio interpretativo CI/001/2015*. Acceso web: <https://www.aepd.es/es/documento/ci-001-2015.pdf>-0.
- Tribunal Supremo, Sala 3.<sup>a</sup> do Contencioso Administrativo, Sentenza do 25 de maio de 1992. ECLI:ES:TS:1992:17501.
- Tribunal Supremo, Sala 3.<sup>a</sup> do Contencioso Administrativo, Sentenza do 16 de xuño de 2006 (rec. 6909/2000), ECLI:ES:TS:2006:3706.
- Tribunal Supremo, Sala 3.<sup>a</sup> do Contencioso Administrativo, Sentenza do 3 de xullo de 2006 (rec. 2710/2001), ECLI:ES:TS:2006:3963.
- Tribunal Supremo, Sala 3.<sup>a</sup> do Contencioso Administrativo, Sentenza 519/2021, do 15 de abril (rec. 58/2020), ECLI:ES:TS:2021:1344.
- TSX de Castela-A Mancha, Sentenza do 8 de xullo de 1998 (rec. 1221/1995).
- TSX de Castela-A Mancha, Sentenza do 9 de setembro de 1998 (rec. 65/1996).
- Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, Sala do Contencioso Administrativo, Sentenza 1499/2010, do 22 de decembro, rec. 778/2008 ECLI:ES:TSXGAL:2010:11469.
- Tribunal Superior de Xustiza de Madrid, Sala do Contencioso Administrativo, Sentenza do 14 de marzo de 2014 (rec. 7/2012).