

Eva Soler Mifsud
Intervención-Tesorería, categoría de entrada

El complemento de productividad en el ámbito local: asignación, supresión y “desnaturalización” del mismo

RESUMEN/ABSTRACT:

La asignación del complemento de productividad, así como su supresión en las entidades locales, en muchas ocasiones, no se produce respetando la normativa aplicable; por ello, con este artículo pretendo clarificar algunos supuestos y requisitos que deben darse para que ésta asignación y/o supresión se ajuste a la normativa.

Asimismo, abordaré algunos casos en que se produce la “desnaturalización” de la productividad, así catalogados por la jurisprudencia, consecuencia de su inadecuada asignación.

The allocation of the productivity supplement, as well as its suppression in local entities, is not produced respecting the applicable regulations on many occasions. My aim in this article is to clarify some assumptions and requirements that must be achieved so that this assignment and/or suppression complies with the regulations. Likewise, I will address some cases in which “denaturalization” of productivity occurs, thus cataloged by jurisprudence, as a direct consequence of its inadequate assignment.

PRODUCTIVIDAD, RETRIBUCIONES, ESPECÍFICO, DESNATURALIZACIÓN, SUPRESIÓN

PALABRAS CLAVE/KEYWORDS:

1. CONCEPTO

“El sistema retributivo de los funcionarios de los entes locales constituye un elemento básico del régimen estatutario de aquellos” (Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 22 de octubre de 1986).

Este sistema retributivo es, como dice la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 30 de abril de 1993, “de naturaleza mixta, caracterizado por la existencia de unos conceptos ligados al Cuerpo o Escala a que pertenece el funcionario (retribuciones básicas) junto a otros ligados al puesto que desempeña (retribuciones complementarias)”

El complemento de productividad, que se enmarca dentro de las retribuciones complementarias, viene definido como aquel “destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.”¹

Este concepto, e incluso su naturaleza, ha sido completada y aclarada por la jurisprudencia, en numerosas ocasiones, al decir que no se encuentra “[..]ligado directamente con el desempeño de un concreto puesto de trabajo sino relacionado con el trabajo directamente desarrollado, con la finalidad de remunerar aquella actividad que se realiza más allá de la normalmente exigible, en cantidad y en calidad [..]” (Sentencia del TSJ Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 7ª, S 10-1-2002, rec. 1265/1998).

Es “el complemento más individualizado de todos relacionado con una dedicación o actividad “no común” o “fuera del orden”, y “en atención a ese superior rendimiento motivado por la dedicación exclusiva, dedicación especial, prolongación de jornada etc., además de la mayor cantidad de trabajo,” (Sentencia del TSJ Comunidad Valenciana, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 17-12-1999, nº 1312/1999, rec. 3135/1996).

2. ¿CÓMO DEBEMOS ASIGNAR EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD?

Una vez definido su concepto, partiendo de la numerosa jurisprudencia existente en la materia, voy a sintetizar los rasgos o notas que deben concurrir, para que pueda producirse la asignación individual del complemento de productividad ajustado a la normativa:

a) Efectiva realidad de ese rendimiento especial, actividad extraordinaria, interés o iniciativa por parte del empleado público en el desempeño de su puesto:

Es necesaria la existencia real de ese rendimiento “especial”, o sea la existencia de “esa diferente conducta

individual puede consistir en el especial rendimiento o en la singular iniciativa o interés demostrados en lo que es el trabajo ordinario del puesto, o en la necesidad de tener que acometer dentro de la jornada normal un trabajo “extraordinario””².

Resultando que “era ajustado a derecho el que no se procediera al abono de complemento de productividad durante el periodo en el que un funcionario se encuentra en una situación de baja por incapacidad y ello porque durante ese periodo el mismo no desempeña de manera efectiva los cometidos que definen su puesto de trabajo y, por tanto, no es posible predicar esa forma especial de desempeño de los mismos a la que anuda la Ley el derecho al percibo del complemento en cuestión que, precisamente, por esas notas que lo caracterizan no tiene la consideración de complemento periódico o fijo en su contenido de tal forma que su percepción durante determinado periodo no genera en el percceptor un derecho de futuro para seguir percibiéndolo.” (STSJ Madrid, de 10 enero de 2002, rec.1265/1998).

La productividad se encuentra directamente relacionada con la cantidad y calidad del trabajo realizado por parte del funcionario, durante un periodo determinado, en su puesto de trabajo; así, al referirnos a la cantidad de trabajo realizado, conviene traer a colación lo recogido por la STS 552/1998, de 30 enero de 1998, que dice que “El complemento de productividad, cuando así lo hayan establecido las competentes autoridades administrativas, constituye un concepto que la Administración puede utilizar, junto a los demás que vienen determinados legalmente, para retribuir la prestación de una jornada de trabajo de 40 horas semanales, superior a la ordinaria de 37 horas y media por semana”.

Por lo que respecta a la calidad del trabajo desempeñado, resulta un buen ejemplo de ello, el ejercicio puntual de funciones por parte de un empleado, cuando éstas no están previstas en su puesto, siendo la productividad la retribución idónea en este caso; así la Sentencia del Tribunal Supremo 103/2018, de fecha 18 de enero de 2018 (rec. 874/2017), recoge el hecho de que “un ejercicio puntual de funciones de otro puesto no comporte el derecho a percibir las retribuciones complementarias de este último” sino que “es el desarrollo de funciones en principio no previstas para el puesto de trabajo, con la consecuencia de que estamos claramente ante un supuesto de gratificación por actividad extraordinaria al margen del contenido normal del puesto de trabajo, lo que nos sitúa nuevamente dentro del ámbito de la productividad

¹Regulado en el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TRLEBEP), y en el ámbito local, viene definido, también, por el artículo 5.1 RD 861/1986.

² STS 5444/2007, de 27 de junio de 2007, rec. 2018/2002, STS 4 de mayo de 2004.

Así la STSJ C. Madrid la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C. de Madrid, del 9 de marzo de 2001, Rec. 1713/1996 reconoce que “la productividad está directamente condicionada a la actividad concretamente realizada por el funcionario durante el periodo por el que eventualmente haya de reconocerse [...]”.

efectiva no desnaturalizada, no ante el complemento específico”. (Sentencia del Tribunal Supremo 489/ 2012)³

b) Valoración o “apreciación” de ese rendimiento “especial”:

El artículo 5.2 RD 861/1986 dispone que “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.”

En esta línea, la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Soria, rec. 262/2010, reconoce que “para percibir el complemento se hace necesaria la valoración del trabajo desempeñado por los posibles acreedores del complemento, valoración que se realizará, en principio, por el órgano encargado de asignar el complemento. [...]”

“el complemento de productividad es de carácter subjetivo [...], cuya valoración corresponde efectuar en cada caso a los superiores jerárquicos y por lo tanto de carácter variable” (STSJ Asturias, de fecha 8 de febrero de 2016 (rec.267/2015)⁴.

Su asignación “requiere una evaluación de la labor desempeñada por cada funcionario”, no pudiendo llevarse “a cabo esta asignación mediante una resolución

de carácter general, sino mediante los actos individuales de aplicación, previa valoración individual del trabajo desarrollado por cada funcionario”⁵.

c) Tiene carácter personalista y subjetivo⁶, sin que ello constituya un trato discriminatorio o contrario al principio de igualdad:

- “[..]ha de estimarse válido que funcionarios que desempeñan puestos de trabajo de contenido idéntico puedan quedar diferenciados ante tal retribución, tanto en su reconocimiento como en su importe, como consecuencia de valorarse en ella el acierto, dedicación y entrega con que el funcionario acomete su trabajo [...]”(TSJ Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de fecha 10-1-2002, rec. 1265/1998).

- “realmente es subjetivo e individual, sin que se tenga que reconocerse a otro funcionario en el mismo puesto de trabajo destinado, pero que no reúna esas cualidades.”(TSJ Castilla-León (sede Burgos), Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 12-12-2005, nº 561/2005, rec. 451/2004).⁷

d) Carácter discrecional:

En este sentido, reconoce la jurisprudencia que “en su reconocimiento existe una cierta discrecionalidad - que no arbitrariedad - de la Administración, conocedora del

³ El ejercicio puntual de funciones no previstas en un puesto debe diferenciarse, ya que sus retribuciones también son distintas (como hemos visto, en este primer caso la retribución idónea sería la productividad) del ejercicio continuado de funciones esenciales propias de otro puesto: en este último caso “existe una jurisprudencia consolidada según la cual al funcionario que acredita la realización de las funciones de un puesto de trabajo distinto del suyo y con retribuciones complementarias superiores se le deben satisfacer los complementos de destino y específico del que efectivamente ha desempeñado” (STS 103/2018), con ello se impide “el eventual enriquecimiento injusto de la Administración que se habría beneficiado de la actividad desempeñada por el funcionario en un determinado puesto de trabajo sin abonarle como contraprestación las retribuciones complementarias asignadas al mismo.” (STS 3889/2011, fecha 21 de junio de 2011, rec. 2488/2009 y STS, de 27 de junio de 2007, rec 2018/2002).

Añade la jurisprudencia que “para reconocer el derecho de un funcionario a las retribuciones complementarias de un puesto superior no es preciso que realice todas y cada una de las que le son propias sino que desempeñe “de manera habitual e indiscriminada las que en esencia son sustanciales al mismo”. (STS 103/2018, que reproduce sentencias n.º 431/2015, de 2 de junio (recurso n.º 623/2012) , 310/2015, de 22 de abril (recurso 919/2012) de la Sección Cuarta de la Sala de Barcelona , y de la n.º 232/2015, de 31 de marzo (recurso 442/2012) de la Sala de Palma de Mallorca.)

Esta distinción también ha sido abordada por la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Soria, de fecha 23 de junio de 2006 al decir que “habrá de percibir las correspondientes a su grupo de clasificación, teniendo derecho al abono únicamente de las diferencias retributivas inherentes al puesto de trabajo desempeñado, esto es, las retribuciones complementarias, debiendo distinguir a su vez entre las que acompañan objetivamente al puesto de trabajo efectivamente desempeñado (complementos de destino y específico) y a cuyo abono ostenta derecho el actor, de las retribuciones subjetivas y específicas en relación con el concreto funcionario que desempeña un puesto de trabajo (complemento de productividad) al que no tendrá derecho por el mero desempeño provisional de un puesto de categoría superior [...]” Para el ejercicio continuado de las citadas funciones “es necesaria la resolución formal de adscripción a dicho puesto [...]. Si por la simple circunstancia de ejercer de hecho las funciones de un puesto se consiguiera el derecho a la percepción de las retribuciones complementarias del mismo se introduciría un procedimiento anómalo e irregular de provisión” (Sentencia del Tribunal Supremo en fecha 27 de junio de 2017; de igual forma se refiere, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 22 de noviembre de 2017 (rec.186/2017) que recoge “Es ya doctrina reiterada de esta Sala (sentencias de 21 de septiembre de 2011 , 25 de junio y 16 de octubre de 2013 , entre otras muchas).

Por último, añadir que el citado abono de las retribuciones complementarias en este supuesto de ejercicio continuado debe garantizar el principio de legalidad presupuestaria, por lo que “no pueden percibirse diferencias retributivas aunque se haya desempeñado de hecho el puesto de trabajo y se haya solicitado por el funcionario su adscripción o nombramiento provisional, hasta tanto el puesto no esté dotado presupuestariamente” (STS 28 de enero de 2003); su inobservancia conduciría a la nulidad de pleno derecho prevista en el artículo 173.5 Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

⁴ El órgano competente para la asignación individual de la productividad sería la Alcaldía de acuerdo con el artículo 5.6 R.D. 861/1986 “Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.”

Por su parte, el artículo 21.1 g) Ley 5/85 Reguladora de Bases de Régimen Local atribuye la competencia a la Alcaldía para “distribuir las retribuciones que no sean fijas”
⁵TSJ Galicia, Sala de lo Contencioso-Administrativo de 6 de junio de 2012.

⁶ La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 15-05-2008, realiza la «naturaleza objetiva del complemento de destino y del complemento específico, relacionados con el puesto de trabajo con independencia de la forma en que el funcionario que lo sirve desempeña su cometido», para contraponerla «con la del complemento de productividad que tiene un carácter subjetivo, en función sólo del rendimiento del titular del puesto de trabajo así como de su actividad extraordinaria y de su interés».

⁷ “el complemento de productividad tiene un marcado carácter subjetivo y depende de la actitud del funcionario” (TSJ Cataluña Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 4ª, S 11-3-2005, nº 229/2005, rec. 235/2000.)

*funcionamiento de sus servicios [...]*⁸, por lo que resulta imprescindible una adecuada motivación, ya que ésta "aparece como auténtico elemento diferenciador entre discrecionalidad y arbitrariedad, hasta el punto de poder afirmar que "lo no motivado es ya, por este solo hecho, arbitrario"⁹ o sea que su "finalidad es dar a conocer a los administrados las razones de la decisión adoptada, asegurando la seriedad en la formación de la voluntad de la Administración, y posibilitando, la impugnación por el interesado del acto administrativo de que se trata, criticando las bases en que se funda y facilitando el control jurisdiccional."¹⁰

e) De percepción no periódica, y por tanto no consolidable:

Así lo dispone el artículo 5.3 RD 861/1986 al decir 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 tal sentido, afirmó la Sentencia del Tribunal Supremo, de fecha 3 de julio de 1990, que "la naturaleza y razón de ser del complemento de productividad impide que su devengo constituya un derecho adquirido que haya de subsistir con independencia de la actividad y rendimiento desplegado en el correspondiente puesto de trabajo"¹¹ ni cabe "exigir la percepción del complemento al socaire de que era retribuido en períodos anteriores." (Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Soria, rec. 262/2010).¹²

3. ¿CÓMO DEBEMOS ELIMINAR LA PRODUCTIVIDAD?

Hasta ahora hemos analizado el complemento de productividad, desde la óptica de su asignación, pero también conviene tener en cuenta algunas cuestiones para su supresión.

Para la supresión del citado complemento, al igual que sucede para su concesión, resulta fundamental la motivación del acto administrativo de supresión; ese acto debe estar fundamentado en la desaparición real del "rendimiento o actividad no común" que dio lugar

a su otorgamiento, como así nos dice la Sentencia del TSJ Galicia Sala de lo Contencioso-Administrativo, nº 415/1999 "no es imposible la supresión, pero para ello (igual que para su establecimiento) se ha de seguir el procedimiento que se deduce del artículo 5 del RD 861/1986, fundamentándose lógicamente en la desaparición o mutación de las circunstancias objetivas que dieron lugar a tal concepto retributivo, [...]".

La supresión del complemento, sin conocer su motivación implica una indefensión para los interesados, puesto que desconocen los motivos por los cuales se ha eliminado el citado complemento, provocando una gran dificultad o, incluso, imposibilidad por parte de los afectados, para recurrir tal acto administrativo adoptado por la Administración, suponiendo, en definitiva, "una vulneración del principio garantizado en el art. 9.3 de la Constitución relativo a la «interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos»"¹³.

La motivación que fundamente la supresión de la productividad, no puede estar basada en referencias genéricas, sino concretas que permitan su supresión, como dispone la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, núm. 46/2014 de 3 febrero "Dichas circunstancias debieron también haber sido mencionadas y valoradas en la resolución impugnada, pero en la misma ninguna referencia se hace a las circunstancias concretas que permitan colegir que ya no se da esa actitud personal del recurrente en el desarrollo de su cometido que antes sí se daba, abstracción hecha de la genérica alusión a que "no se dan ahora la actividad extraordinaria, ni el especial rendimiento, el interés e iniciativa que motivaron la asignación del complemento de productividad.

(...) En consecuencia, concluimos que el acto administrativo impugnado está insuficientemente motivado, [...]".

4. "DES NATURALIZACIÓN" DE LA PRODUCTIVIDAD: CASOS Y CONSECUENCIAS

Cuando se asigna esta retribución, sin que se haya respetado la verdadera naturaleza de la misma, se produce lo que la jurisprudencia denomina la "desnaturalización"¹⁴ del complemento de productividad.

⁸ STSJ Castilla-León, Sala de lo Contencioso-Administrativo, en fecha 12-12-2005, nº 561/2005, rec. 451/2004.

⁹ Sentencias del Tribunal Supremo de 15 de octubre y 29 de noviembre de 1985.

¹⁰ El ejercicio de una *potestad discrecional* "debe hallarse cubierto por motivaciones suficientes, discutibles o no, pero considerables en todo caso y no meramente de una calidad que lo haga inatacable"; por el contrario, lo *arbitrario* "o no tiene motivación respetable... o la que ofrece lo es tal que escudriñando su entraña denota, a poco esfuerzo de contrastación, su carácter realmente indefinible y su inautenticidad (Sentencia del Tribunal Constitucional de 13 de julio de 1984); Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de C. de Madrid del 9 de marzo de 2001, Rec. 1713/1996.

¹¹ Sentencia del TSJ Comunidad Valenciana (rec. 3135/1996).

¹² STSJ, C. Madrid, de 9 de marzo de 2001 (rec. 1713/1996).

¹³ STSJ C. Madrid, de 9 de marzo de 2001 (rec. 1713/1996).

"no habiéndose acreditado la causa invocada para suprimir el complemento controvertido, y al tiempo, continuar prestando servicios en similares condiciones que cuando le fue otorgado el discutido complemento, no existen probadas razones que justifiquen la eliminación del mismo por la unilateral voluntad del recurrente." (STSJ AND, Sala de lo Social, de 25 de octubre de 2012, rec. 1730/2012).

STSJ C. Madrid, de 9 de marzo de 2001 (rec. 1713/1996).

¹⁴ Esta desnaturalización, a juicio de la STSJ Galicia del 2 de julio de 2014, rec. 175/2014 implica una "desviación de poder al utilizar la potestad de pago del complemento de productividad para una finalidad distinta".



A continuación, podemos analizar algunos de los casos más comunes, analizados por la jurisprudencia, en los que se produce esta “desnaturalización”:

- Asignación por el mero hecho del desempeño ordinario de un concreto puesto de trabajo, sin que exista ese rendimiento “especial”; así la TSJ Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 7ª, S 10-1-2002, rec. 1265/1998 se refiere a este supuesto.
- Cuando se atribuye por el mero cumplimiento del horario de trabajo; “no puede ligarse una cierta productividad al cumplimiento de un determinado horario.” (Sentencia del TSJ Cataluña, Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 4ª, S 11-3-2005, nº 229/2005, rec. 235/2000)
- Percepción del complemento de productividad durante períodos inactividad del empleado (bajas, permisos, etc..).¹⁵
 “está obligada a abonar mensualmente en su cuantía íntegra, y cuando se desempeña uno de los puestos de trabajo que lo tengan asignado, el complemento de productividad pese a que medien situaciones de ausencia al trabajo por vacaciones, permisos por matrimonio, asuntos propios, traslado de domicilio habitual, asistencias a cursos, cumplimiento de deberes inexcusables o asistencia a exámenes.

[..]como venimos reiterando, la Dirección General de la Policía ha desnaturalizado, en la regulación concreta que del mismo ha efectuado, el complemento de productividad, al punto de convertirlo en una retribución periódica, fija y objetiva cuyo derecho a su percepción nace por el mero hecho de desempeñar un concreto puesto de trabajo”(STSJ Madrid, de 10 enero de 2002, rec.1265/1998)

- Reconocimiento generalizado de este complemento en función de grupos; “anteponer estas circunstancias objetivas, (en conexión no sólo con “puestos de trabajo” sino abstractamente con “grupos profesionales”), utilizándolas para la cuantificación convencional generalizada del complemento de productividad a todos los funcionarios y personal laboral correspondientes, en la confianza de que su “buena fe” producirá resultados equivalentes en la productividad individual, es argumento que no puede ser tomado en consideración.” (Sentencia del Tribunal Supremo del 14 de julio de 1993, Rec. 2150/1991).¹⁶
- La motivación del acto que asigna la productividad esté basada en una mayor responsabilidad, puesto que ello comportaría una vulneración de la normativa reguladora del complemento de productividad, al convertir

¹⁵ TSJ Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 7ª, S 10-1-2002, rec. 1265/1998 STSJ CV, de 22 de mayo de 2013.
 STS 15 de febrero de 1999

¹⁶ También la STS/CV 292/2012.

una retribución de carácter subjetivo en un complemento vinculado al puesto de trabajo¹⁷.

- La inexistencia de la valoración del “rendimiento especial”; *“ni en el expediente administrativo ni en la documentación aportada por el Ayuntamiento aparece el menor rastro de la existencia de tal actividad administrativa previa a la cuantificación del complemento de productividad. (STSJ Comunidad Valenciana Sala de lo Contencioso-Administrativo, nº 1312/1999, rec. 3135/1996)*

Hemos visto a lo largo de los rasgos analizados que el no cumplimiento de éstos, puede conllevar la desnaturalización del citado complemento, hecho que, a juicio de algunos tribunales, provoca, en algunos supuestos, el derecho a cobrarlo a quien le fue fijado sin necesidad de desempeñar ese “rendimiento especial” o de que concurren las circunstancias analizadas necesarias para su asignación¹⁸.

En multitud de ocasiones, los Ayuntamientos para regularizar esta situación, proceden a la integrar este complemento de productividad “desnaturalizado” en el complemento específico¹⁹; no obstante, esta integración no procede, sino va precedida de un estudio y justificación previa.

5. COMPATIBILIDAD DE LA PRODUCTIVIDAD CON LA PERCEPCIÓN DE GRATIFICACIONES POR SERVICIOS EXTRAORDINARIOS:

Para poder hablar de la existencia o no de la citada compatibilidad, resulta conveniente sintetizar los rasgos que caracterizan a las gratificaciones por servicios extraordinarios; éstas retribuyen los servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo, o sea, retribuyen el ámbito temporal en la prestación del servicio, por lo que no albergan naturaleza discrecional, sino que integran un concepto jurídico indeterminado²⁰.

La compatibilidad entre ambas retribuciones viene recogida por la jurisprudencia al reconocer que *“no existe obstáculo alguno en la Ley y por imperativo del principio de jerarquía normativa[...] para que un funcionario [...] pueda percibir, acumulativamente, la retribución correspondiente al complemento de productividad y la gratificación por el desempeño de turnos rotatorios, y ello porque los conceptos retributivos aludidos tienen una diferente naturaleza jurídica y vienen a retribuir conceptos diferentes”*.²¹

A la vista de lo expuesto, parece desprenderse la compatibilidad para la percepción de ambas retribuciones complementarias, siempre y cuando éstas respondan a conceptos distintos ajustados a su verdadera naturaleza.

¹⁷ Sentencia Audiencia Nacional de 18 de mayo de 2005 “la STS 25 mayo 1992,” la finalidad de los complementos específico y de productividad aparece perfectamente caracterizada en la misma norma legal que los regula; el primero, retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad; el segundo, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

E.- Es por ello que el complemento de productividad que, la resolución administrativa de que se trata, establece por mayor responsabilidad para determinados cargos directivos, se aparta de la normativa expuesta”

¹⁸ “no podemos dejar de significar que la misma se ha autoimpuesto un determinado régimen jurídico que no es otro que el mismo que existe en nuestro derecho para las retribuciones complementarias periódicas, fijas, objetivas y anudadas al desempeño de un puesto de trabajo.” (Sentencia del TSJ Madrid Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 7ª, S 10-1-2002, rec. 1265/1998) en idénticos términos se pronuncia la Sentencia del TSJ Castilla-León (sede Burgos) Sala de lo Contencioso-Administrativo, sec. 2ª, S 12-12-2005, nº 561/2005, rec. 451/2004.

Añade la Sentencia del TSJ C. Valenciana de 22 de mayo de 2013, que trata el descuento de productividad en IT señalando lo siguiente, en base a la doctrina establecida por el TS en Sentencia de 15 de febrero de 1999: - “... 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”.

¹⁹ La Sentencia del Tribunal Supremo nº143/2010, de fecha 20 enero 2010, establece que “se desconoce la naturaleza jurídica y el procedimiento de fijación del complemento específico, toda vez que se ha procedido a su elevación sin observancia de lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto 861/1986 que establece un proceso de valoración de las características de cada puesto de trabajo, trámite que se ha obviado, operando que un concepto retributivo como el complemento de productividad respecto del que la norma no otorga derecho a su percepción periódica y mensual, mute su naturaleza jurídica a virtud de su integración en otro complemento de naturaleza jurídica diversa.”