

XDO. CONTENCIOSO/ADMTVO. N. 1 VIGO

SENTENCIA: 00232/2021

-

Modelo: N11600
LALÍN, 4-5ª PLANTA (EDIFICIO ANEXO)
Teléfono: 986 81 74 40 Fax: 986 81 74 42
Correo electrónico:

Equipo/usuario: MV

N.I.G: 36057 45 3 2021 0000531
Procedimiento: PA PROCEDIMIENTO ABREVIADO 0000272 /2021 /
Sobre: ADMON. LOCAL
De D/Dª:

Abogado: MARIA COSTAS OTERO, MARIA COSTAS ÓTERO, MARIA COSTAS OTERO, MARIA COSTAS OTERO,
MARIA COSTAS OTERO, MARIA COSTAS OTERO

Procurador D./Dª:

Contra D./Dª CONCELLO DE VIGO

Abogado: LETRADO AYUNTAMIENTO

Procurador D./Dª

SENTENCIA Nº:232/21.

En Vigo, a uno de diciembre de dos mil veintiuno.

Vistos por el Ilmo. Sr. D. LUIS-ÁNGEL FERNÁNDEZ BARRIO, MAGISTRADO-JUEZ del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de los de Vigo los presentes autos de Procedimiento Abreviado, seguidos con el número 272/2021, a instancia de

, y
Letrado Sra. Costas Otero, frente al CONCELLO DE VIGO, representado por el Sr. Letrado de sus servicios jurídicos; con el siguiente objeto;

Desestimación presunta de la reclamación de un complemento de productividad por las actividades extraordinarias realizadas durante los años 2018, 2019 y 2020.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- De la oficina de reparto del Decanato de los Juzgados de Vigo, se turnó a este Juzgado escrito de demanda en recurso contencioso-administrativo formulado por la representación de los actores contra el referido silencio, solicitando se dicte sentencia por la cual,

estimándose la acción, se declare el derecho de aquéllos a que se les abone complemento de productividad por la actividad extraordinaria desenvuelta en los años 2018, 2019 y 2020, condenando a la Administración demandada a que se les hagan efectivas las cantidades que por tal concepto correspondan, incrementadas con intereses.

SEGUNDO- Admitido a trámite el recurso, se acordó tramitarlo por los cauces del proceso abreviado, convocándose seguidamente a las partes a una vista, que tuvo lugar el pasado día veinticuatro, y a la que acudió la representación de la parte actora -que ratificó sus pretensiones-, así como la correspondiente a la Administración demandada, que se opuso a su estimación.

Se recibió el procedimiento a prueba, con el resultado que obra en acta, formulándose oralmente las conclusiones definitivas.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO. - Del objeto del pleito

Los demandantes son funcionarios de carrera del Concello de Vigo, con la categoría de Bomberos del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento.

Debido a la deficiencia de personal en el Servicio, desde el año 2018 los demandantes han venido sustituyendo frecuentemente a sus superiores, asumiendo responsabilidades de Cabo Jefe de salida en unas ocasiones, y de Sargento Jefe de turno en otras.

A medio de respectivos escritos presentados ante el Concello el 12 de abril pasado, solicitaron el abono de una productividad por la actividad extraordinaria que esas sustituciones comportaban.

Dada la falta de respuesta expresa a su pretensión, se formaliza la demanda rectora de litis.

SEGUNDO- Del concepto de complemento de productividad

De acuerdo con lo establecido en la Disposición Transitoria Décima de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, en tanto no se desarrolle reglamentariamente el procedimiento de evaluación del desempeño establecido en la sección 2ª del capítulo II del título VI, no será de aplicación al personal funcionario de carrera el complemento retributivo de desempeño previsto en la presente ley y se sustituirá por un complemento de productividad regido por las siguientes reglas:

a) El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés o la iniciativa con los que el personal funcionario desempeña su trabajo.

b) Su cuantía global no puede exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano, que se determinará en la Ley de presupuestos.

c) La persona responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias, determina, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada persona.

d) La asignación de este complemento se realiza conforme a criterios objetivos establecidos reglamentariamente, con la necesaria información y participación de los órganos de representación del personal.

Disposición que ha de ponerse en conexión con el art. 93.2 de la LBRL, según el cual las retribuciones complementarias de los funcionarios locales se atenderán a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos.

La legislación presupuestaria ha venido a exigir asimismo un requisito adicional: que la productividad redunde en mejorar el resultado de los puestos de trabajo. Por eso, en el art. 26.Uno.E de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 se expresa que el complemento de productividad está orientado a retribuir el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo. Norma que se ha venido trasladando a las sucesivas Leyes de Presupuestos, incluyendo el art. 22.1.E de la Ley 11/2020, de Presupuestos para 2021.

Se trata de una asignación económica que es señalada de forma individualizada, subjetiva, y no a categorías funcionariales.

Como se expresaba en la Exposición de Motivos del Estatuto Básico del Empleado Público, elemento fundamental de la nueva regulación es la evaluación del desempeño de los empleados públicos, que las Administraciones Públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia. La evaluación periódica deberá tenerse en cuenta a efectos de la promoción en la carrera, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias, vinculadas precisamente a la productividad o al rendimiento. Generalizando algunas experiencias que ya existen en el ámbito de nuestras Administraciones Públicas, se introduce así un factor de motivación personal y de control interno, que es común a

las reformas del empleo público que se han adoptado o se están articulando en el ámbito europeo. Es obvio, en efecto, que las oportunidades de promoción y, en alguna medida, las recompensas que corresponden a cada empleado público han de relacionarse con la manera en que realiza sus funciones, en atención a los objetivos de la organización, pues resulta injusto y contrario a la eficiencia que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y su actitud ante el servicio.

En esta línea, el art. 22.3 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 expresa que las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

El Tribunal Supremo ha precisado que esa retribución complementaria tiene el carácter de incentivo eminentemente personal, de modo que no está destinada a retribuir el puesto de trabajo, sino la concurrencia de determinadas circunstancias, demostrativas del especial rendimiento y dedicación de un concreto empleado público, por lo que se trata de un complemento subjetivo e individual reconocido a un funcionario, y en caso contrario, se estaría desnaturalizando la esencia y finalidad del complemento (STS 14.7.1993 y 11.9.1993).

Características que se remarcan en las Sentencias del Alto Tribunal de 7 de marzo de 2005 y 3 de julio de 2006: "el complemento de productividad retribuye aspectos subjetivos como el especial rendimiento, la actividad extraordinaria o el interés o iniciativa del funcionario en el desempeño de sus cometidos y no otro tipo de aspectos de carácter objetivo ligados al puesto de trabajo que lo serían, en su caso, a través del complemento específico".

De ahí que el art. 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local exprese:

"1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. 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.

3. 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.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el art. 7,2, b), de esta norma.

6. 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".

Competencias que tienen que ser puestas en relación con el art. 127.1.h) de la LBRL 7/1985, pues se atribuye a la Xunta de Gobierno Local las de aprobar la relación de puestos de trabajo y las retribuciones del personal de acuerdo con el presupuesto aprobado por el Pleno.

En el BOP Pontevedra de 16.11.2010 se publicaron las "Instruccions Sobre Plantilla e Relación de Postos de Traballo do Persoal ó Servicio da Corporacion e dos seus Organismos Autónomos para o Exercicio 2010", aprobadas el 20 de septiembre anterior. La Tercera expresa lo siguiente (traducido del gallego): con cargo al complemento de productividad se retribuirá única y exclusivamente a aquellos funcionarios en los que concurren circunstancias excepcionales en la prestación de sus servicios, tales como el especial rendimiento y la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa con que desempeñan sus funciones. El otorgamiento de este complemento retributivo responderá necesariamente a:

- a) Contribuir a la mejora en el funcionamiento de los servicios públicos prestados por el Concello de Vigo.
- b) Criterios de equidad en términos de rendimiento efectivo y retribución.

El complemento de productividad se establecerá originado única y exclusivamente por:

1. Aumento de volumen de trabajo en las tareas asignadas al puesto de trabajo ocasionado por razones coyunturales debidamente justificadas.

2. Asignación de nuevas tareas al puesto de trabajo motivadas por el incremento de la actividad municipal, e formalmente encomendadas por el órgano competente.

3. Rendimiento extraordinario del trabajador en el desempeño de las actividades, cometidos y responsabilidades encomendadas al puesto de trabajo adscrito.

4. Será estimado mediante informe pormenorizado del responsable del servicio, unidad o departamento de adscripción, en el que se especifique la cantidad del trabajo realizado con arreglo a los principales indicadores del contenido funcional de su puesto y a la

eficacia, calidad, logro de resultados, tiempo de trabajo adicional y disponibilidad del trabajo y deberá contar con la conformidad del concelleiro delegado correspondiente.

Pero, en todo caso, le corresponde al Pleno, tras la negociación con la Mesa General, determinar la cantidad global destinada a la asignación de este complemento, siendo competente para su asignación individualizada la Xunta de Gobierno Local, sobre la base de parámetros objetivos, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Aumento de volumen de trabajo en las tareas asignadas al puesto de trabajo ocasionado por razones coyunturales debidamente justificadas.

2. Asignación de nuevas tareas al puesto de trabajo motivadas por el incremento de la actividad municipal, y formalmente encomendadas por el órgano competente.

3. Rendimiento extraordinario del trabajador en el desempeño de las actividades, cometidos y responsabilidades encomendadas al puesto de trabajo adscrito.

4. Será estimado mediante informe pormenorizado del responsable del servicio, unidad o departamento de adscripción, en el que se especifique la cantidad del trabajo realizado con arreglo a los principales indicadores del contenido funcional de su puesto y la eficacia, calidad, logro de resultados, tiempo de trabajo adicional y disponibilidad del trabajo y deberá contar con la conformidad del Concelleiro Delegado correspondiente.

TERCERO- De la aplicación al caso concreto

Como hemos visto, el complemento de productividad se configura como una remuneración al especial rendimiento, dedicación y actividad extraordinarias no contemplados a través del complemento específico, y al interés o iniciativa en el desempeño de los puestos de trabajo, no pudiendo por ello ser considerado como una retribución complementaria inherente a un puesto de trabajo. En otras palabras, estamos ante un complemento que no está ligado a un puesto de trabajo sino a **forma de desempeño** por parte de un funcionario de un puesto de trabajo.

Desde otro punto de vista, el complemento de productividad no tiene carácter consolidable, y remunera ese especial rendimiento o actividad extraordinaria y estrictamente personal mientras ésta se desempeña.

Incluso las propias Leyes de Presupuestos (vgr. Leyes de los presupuestos 4/1994, 12/1996, 5/1997, 39/2010) permiten extraer la consecuencia de que la percepción del complemento no conlleva la percepción de un derecho individual respecto de las valoraciones o apreciaciones para derechos sucesivos; es decir, no cabe exigir la percepción del complemento al socaire de que era retribuido en períodos anteriores.

Ciertamente, en el informe elaborado por
, a la sazón Jefe del Servicio de Bomberos,

y que figura incorporado al expediente administrativo, se detalla el número de guardias que cada uno de los demandantes ha desarrollado en los años 2018, 2019 y 2020, bien ejerciendo funciones de Sargento, bien de Cabo.

Fechas en que los actores asumieron unas responsabilidades y cumplieron unos deberes que no figuraban entre los concernientes a su puesto de trabajo, pero que se impusieron como obligatorios a fin de asegurar el correcto funcionamiento del Servicio.

Esta misma situación fáctica ya fue analizada por este órgano judicial en el pasado, con ocasión de la demanda planteada por otros bomberos en el seno del PA 321/2004, cuyo resultado fue favorable a la pretensión de abono de un complemento de productividad en tales circunstancias, en el entendimiento de que se habían merecido un complemento retributivo justo que compensase la responsabilidad asociada a las tareas, el nivel de dedicación y el resultado de su trabajo.

Con posterioridad, varios compañeros de aquellos litigantes solicitaron y obtuvieron la extensión de efectos de esa resolución judicial de 24 de mayo de 2005.

Dieciséis años después, la situación asemeja endémica: la escasez de mandos comporta la necesidad de que los bomberos asuman guardias de sus superiores.

Los demandantes no son responsables de que la Administración municipal no haya procedido de otro modo a cubrir esas carencias, ni consta que ellos hayan procedido a asumir voluntaria y espontáneamente funciones que nos les competen.

Constituye hecho acreditado que, desde el año 2018, los actores han desempeñado las funciones de Sargento y/o Cabo. Y también lo es que, conforme al art. 24.III del Reglamento del Servicio de Extinción de Incendios del Concello de Vigo, tendrá la consideración de mando no sólo aquél que esté nombrado en propiedad para el cargo correspondiente, sino también quien accidentalmente y por necesidades del servicio desempeñe esa función.

De ahí que deba ser estimada la demanda en el sentido de que debe reconocerse a los actores el derecho a percibir el complemento de productividad durante los tres años en cuestión, en todos aquellos casos en que se haya superado un mes en el período de un año, y teniendo en cuenta que el personal de este Servicio realiza una media anual de 6,09 guardias al mes, y que cada una de ellas es de 24 horas, lo que supone una media de 146 horas de servicio al mes.

Ello, en consonancia con las Instrucciones arriba referidas, que indican que con cargo al complemento de productividad se abonará el especial rendimiento derivado del desempeño de un puesto de categoría superior, por ausencia de su titular con derecho a seguir percibiendo sus retribuciones, siempre que su duración sea superior a un mes, por el importe de la diferencia de nivel de complemento de destino y complemento específico entre los dos puestos.

PUBLICACIÓN. Dada, leída y publicada ha sido la anterior sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado-Juez que la ha dictado, estando celebrando Audiencia Pública y ordinaria en el día de su fecha. Doy fe.-

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutelar o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.