

**Nº DOCUMENTO:**

C25/ 5\_1

**CUESTIÓN PLANTEADA:**

Posibilidad de que una trabajadora laboral de un Organismo Autónomo pueda recibir la productividad que no ha percibido durante el periodo de tiempo que estuvo en “suspensión provisional de funciones”

**SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:**

Procede el pago de la totalidad de las cantidades dejadas de percibir en concepto de productividad durante el periodo en que estuvo en la situación de suspensión provisional.

**RESPUESTA:**

**Primero.-** Un Departamento Ministerial procedió a la apertura de un expediente disciplinario por la presunta comisión de una infracción calificada como “muy grave” a una contratada laboral “fuera de convenio” que presta servicios para un Organismo Autónomo.

Asimismo, y según se indica, desde el inicio de la apertura del expediente se decreta la medida cautelar de “suspensión provisional de funciones”.

Como consecuencia de la adopción de esta medida, el Organismo procede a adoptar las medidas de carácter retributivo que corresponden a esta situación, cesando desde ese momento en el pago de la cantidad mensual que la trabajadora venía percibiendo en concepto de productividad *“vinculada a su contrato de trabajo y autorizada por la CECIR por un importe anual del 15% de sus retribuciones”*.

En la Resolución de la CECIR, *“la productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias, así como el interés, iniciativa y disponibilidad horaria con que se desempeñe el puesto, por lo que no se genera ningún derecho automático de percepción, ni en todo ni en parte. La concesión de parte o la totalidad de dicha cantidad es potestad exclusiva de la Administración y dependerá, en cada momento de la valoración que en relación con los indicados factores realice la Dirección del INAEM”*.

La resolución del expediente acuerda *“de conformidad con el Art. 79.1 a) del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado, imponer a D<sup>a</sup> P.V.S., personal laboral, (...) una sanción consistente en AMONESTACIÓN POR ESCRITO al estar incurso en una falta leve, tipificada en el Art. 78.2.a.7 del Referido Convenio Único (En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia, en su acepción de falta o cuidado- o descuido inexcusable)...”*.

**Segundo.-** El expediente disciplinario a una trabajadora “fuera de convenio”, se ha instruido y resuelto de acuerdo con lo previsto en el III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Sin entrar a valorar la corrección jurídica de haber instruido un procedimiento sancionador a una trabajadora “fuera de convenio” de acuerdo con las reglas previstas en la mencionada norma convencional en la que no está incluida la trabajadora, y sin examinar la idoneidad de la suspensión de funciones acordada en el expediente sancionador, la consecuencia es que la trabajadora ha dejado de percibir durante la sustanciación del procedimiento sancionador parte de sus retribuciones, en concreto, la parte proporcional de la productividad, que como se ha indicado, asciende a *“un importe anual del 15% de sus retribuciones”*.

La suspensión de funciones, en la fase de instrucción de un expediente sancionador, es siempre una medida de carácter provisional y no una sanción, sin perjuicio de que los efectos de la suspensión provisional se puedan imputar, en su

caso, a la hora de ejecutar la decisión que finalmente se adopte en el procedimiento, cuando éste termine con una resolución que venga a imponer una sanción al trabajador.

Aplicada esta premisa al presente asunto, dado que la resolución que finalmente se ha adoptado es únicamente una *“AMONESTACIÓN POR ESCRITO al estar incurso en una falta leve”*, y por tanto, se trata de una infracción y sanción leves, procedería restituir al trabajador en sus derechos económicos, incluidos los dejados de percibir en el periodo de tiempo que dista desde que se acordó la suspensión provisional y hasta que se ha resuelto el expediente sancionador.

Dentro de estos derechos económicos se encuentra la productividad.

Según se ha indicado, la Resolución de la CECIR por la que se autoriza la productividad para el contrato suscrito por la trabajadora ahora sancionada con amonestación, dispone que *“la productividad retribuye el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias, así como el interés, iniciativa y disponibilidad horaria con que se desempeñe el puesto, por lo que no se genera ningún derecho automático de percepción, ni en todo ni en parte. La concesión de parte o la totalidad de dicha cantidad es potestad exclusiva de la Administración y dependerá, en cada momento de la valoración que en relación con los indicados factores realice la Dirección del Organismo Autónomo”*.

La concesión de la productividad en los términos expuestos viene vinculada a la concurrencia de dos elementos, a saber:

Primero, que se produzca en el desempeño del puesto de trabajo un especial rendimiento, actividad y dedicación extraordinarias, así como el interés, iniciativa y disponibilidad horaria.

Y segundo, que tal desempeño se realice de manera *satisfactoria* de acuerdo con la valoración que en relación con los indicados factores realice la Dirección del Organismo Autónomo en cada momento.

Es obvio que durante el tiempo que la trabajadora ha permanecido en la situación de suspensión de funciones, no ha desempeñado su puesto de trabajo y, por ende, no cabe valorar en ese período un “especial rendimiento, actividad y dedicación extraordinarias, así como el interés, iniciativa y disponibilidad horaria”.

Pero, no es menos cierto que, cuando la medida provisional no se confirma, como ocurre en el presente caso, la Administración viene obligada a restituir al trabajador en todos sus derechos y obligaciones, salvo aquellos que vinieran afectados de modo directo por la resolución que se adoptase en el expediente sancionador.

En este caso, la sanción es únicamente una “amonestación por escrito”, por lo que procede pagar a la trabajadora todas las retribuciones dejadas de percibir, incluida la productividad, como si realmente hubiese estado trabajando.

Quizá, el único supuesto que permitiría excepcionar el pago de la productividad vendría vinculado a que el Organismo, según las reglas ya expuestas, hubiese realizado una valoración de la actividad de la trabajadora antes de haber pasado a la situación de la suspensión provisional de funciones y, como resultado de la misma, hubiese acordado la retirada o reducción de la productividad que venía percibiendo.

No obstante, parece que este extremo no se ha producido, por lo que ha de reiterarse la conclusión obtenida anteriormente respecto a la procedencia del pago de la cantidad de productividad que se ha dejado de percibir durante el procedimiento sancionador.

Por lo expuesto, **se concluye que procede el pago a la trabajadora de la totalidad de las cantidades dejadas de percibir en concepto de productividad durante el periodo en que estuvo en la situación de suspensión provisional.**