



## **RESPUESTA A LA CONSULTA FORMULADA POR EL SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO DE XXX SOBRE EL ABONO DE PAGAS EXTRAS A LOS FUNCIONARIOS DURANTE LOS PROCESOS DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES.**

La cuestión que nos plantea el Sr. Secretario de Xxx no es un tema pacífico aunque cada vez existe mayor acuerdo en que no procede su descuento.

**Primero.-** Las pagas extraordinarias, reguladas en el artículo 22 del Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público (TREBEP), han llevado a concluir a la jurisprudencia que responden al **trabajo efectivamente realizado** durante el período al que las mismas hagan referencia, ya sea este anual o semestral, en razón de lo cual puede variar el período de cómputo pero no altera la naturaleza propia de estas pagas. Como la propia doctrina jurisprudencial tiene declarado, el tiempo en el que el trabajador permanece en situación de Incapacidad Temporal (en adelante IT) ha de ser considerado como de trabajo efectivo, y, en consecuencia, debe devengarse la paga extraordinaria

En este sentido se ha pronunciado tanto el TS, asentando una reiterada doctrina (Sentencia de 21 de abril de 2010), como los TSJ (entre otros, el de Madrid, en Sentencia de 14 de diciembre de 2012), afirmando que:

*“Las pagas extraordinarias constituyen una manifestación del llamado salario diferido. Se devengan día a día, aunque su vencimiento tiene lugar en determinados meses del año. Y su importe debe equipararse al salario regularmente percibido por el trabajador, salvo que por norma convencional de carácter prioritario se establezcan exclusiones, o bien, importes específicos.”*

El fundamento de esta línea de decisión radica en la naturaleza de estos complementos retributivos, que son **salario diferido devengado día a día** cuyo vencimiento tienen lugar, salvo pacto en contrario, en festividades o épocas señaladas. Y así se proclama con carácter general en el artículo 33 de la Ley 33/1987, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1988 -al que se remiten las posteriores Leyes anuales de presupuestos- *“Las pagas extraordinarias de los funcionarios del Estado se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derecho del funcionario en dichas fechas”*. Esta cualidad de salario diferido de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias se pone de manifiesto en la mencionada posibilidad de que sean prorrateadas (Sentencia del TS de 6 de mayo de 1999).

**Segundo.-** La Resolución de 25 de mayo de 2010, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en los términos de la Disposición Final Cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se actualizan con efectos de 1 de junio de 2010 las cuantías de las retribuciones del personal a que se refieren los correspondientes artículos



de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio, establece en su apartado A).2.6 que:

- *“2.6. Las pagas extraordinarias de los funcionarios del Estado se devengarán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del funcionario en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:*
- *a) Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los meses de junio o diciembre, el importe de la paga extraordinaria se reducirá proporcionalmente, computando cada día de servicios prestados en el importe resultante de dividir la cuantía de la paga extraordinaria que en la fecha de su devengo hubiera correspondido por un periodo de seis meses entre 182 (183 en años bisiestos) o 183 días, respectivamente.*
- *b) Los funcionarios en servicio activo que se encuentren disfrutando de licencia sin derecho a retribución en las fechas indicadas devengarán la correspondiente paga extraordinaria pero su cuantía experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.*
- *c) En el mes en que se produzca un cambio de puesto de trabajo que conlleve la adscripción a una Administración Pública distinta de la General del Estado, aunque no implique cambio de situación administrativa, en cuyo caso la paga extraordinaria experimentará la reducción proporcional prevista en la letra a) anterior.*
- *d) En el caso de cese en el servicio activo, incluido el derivado de un cambio de Cuerpo o Escala de pertenencia, la última paga extraordinaria se devengará el día de cese y con referencia a la situación y derechos del funcionario en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados, salvo que el cese sea por jubilación, fallecimiento o retiro de los funcionarios a que se refiere la letra d) del punto 2.3 de la presente Resolución, en cuyo caso los días del mes en que se produce dicho cese se computarán como un mes completo.*
- *A los efectos previstos en el presente apartado, el tiempo de duración de licencias sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.*
- *Si el cese en el servicio activo se produce durante el mes de diciembre, la liquidación de la parte proporcional de la paga extraordinaria correspondiente a los días transcurridos de dicho mes se realizará de acuerdo con las cuantías de las retribuciones básicas vigentes en el mismo.”*

Por lo tanto, entre las excepciones legales que la normativa jurídica de aplicación establece para el devengo de las pagas extraordinarias, no se encuentran los períodos en la situación de IT, y, en consecuencia, debemos concluir en el sentido de que en estas situaciones debe devengarse la paga extraordinaria, cualquiera que sea la causa o modalidad de la misma y considerar tal período, a estos efectos, como de trabajo efectivo:

**Tercero.-** El artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, (que es el que configura la normativa aplicable a la IT), establece el reconocimiento de una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad, de tal forma que en esa prestación deben entenderse



como tales los conceptos retributivos de una mensualidad ordinaria del funcionario, excluyendo los conceptos de la nómina que no constituyan haberes fijos y periódicos tales como: gratificaciones, la propia paga extra, productividad variable u objetivos, etc.

**Cuarto.-** En el ámbito **laboral**, el importe de las pagas extras ha de minorarse en proporción al período de tiempo en que el trabajador permanezca en situación de IT, y esto es debido a que el cálculo de la prestación por IT se realiza en función de la **base de cotización** por contingencias comunes, concepto que **ya incluye las pagas extraordinarias**. Es decir, que cuando estamos de baja por enfermedad común, el pago se hace en función del salario bruto mensual prorrateando las pagas extras. Sin embargo, en el ámbito **estatutario** el citado RD-ley 20/2012 establece en su Disposición Adicional 18ª que la prestación de IT se efectúa **sobre la base de las retribuciones del funcionario** y no sobre la base de cotización del mismo, lo que significa que, ante esta situación, no se está produciendo en el devengo de la prestación de IT el prorrateo de la paga extra, como sí sucede en el ámbito laboral.

**Quinto.-** Tanto el personal funcionario como al personal laboral que presta servicios para la Administración se encuentran sometidos a las disposiciones y límites del artículo 9 del RD-ley 20/2012, respecto de la prestación económica en la situación de IT, y, como tales, tienen derecho al devengo y percibo de la paga extraordinaria durante la situación de IT.

7 de junio de 2018

Servicio de Asesoramiento a Entidades Locales.

Sección de Hacienda Local