

actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. Ahora bien, ha de analizarse la verdadera naturaleza de ello, pues, desde su aprobación en 2009 se ha estado abonando de forma automatizada y sistemática las cantidades previstas sin valoración individualizada alguna por cada funcionario en el momento de cumplir, o bien, los 25, los 35 años de servicios o en el momento de la jubilación.

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” del complemento de productividad. 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”**.

En relación con las cantidades a percibir en el momento de la jubilación, que se insiste, pese a venir configurado como un complemento de productividad, se trata más bien, de una retribución distinta a aquella, y por ello, ajena a lo contenido en la legislación ya expuesta, ha de asimilarse a los denominados en otras administraciones como “premios por jubilación”. Lo que se discute, es su verdadera naturaleza y finalidad y no su denominación. La Jurisprudencia del Tribunal Supremo, en concreto, en la sentencia 459/2018, de 20 de marzo de 2018 ECLI:ES:TS:2018:1062 (recurso de casación 2747/2015) - en la que se dice que esa Sala *“ha hecho pronunciamientos expresamente dirigidos a los premios de jubilación y ha señalado que no son conformes a Derecho”* porque no se pueden amparar en el artículo 34.2 de la Ley 30/1984, ya que no atienden a los supuestos allí previstos, en tanto que no son retribuciones contempladas en la regulación legal, ni un complemento retributivo de los definidos en el artículo 5 del Real Decreto 861/1984 y tampoco se ajustan a las determinaciones del artículo 93 de la LRBRL. En el mismo sentido, en la STS 347/2019, de 14 de marzo (ECLI:ES:TS:2019:842), se dice (fundamento jurídico quinto) que *“en el caso que enjuició la sentencia 20 de marzo de 2018 (...) esta Sala ha advertido la naturaleza retributiva del premio allí cuestionado pues no respondía “a una contingencia o infortunio sobrevenidos, sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional” cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales -esto es, determinantes de una situación de desigualdad- sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento sino común a toda la función pública, una gratificación”*.

Así pues, pese a venir configurado como un complemento de productividad, su verdadera naturaleza es reconocer la percepción de una cantidad de forma automatizada al alcanzar los 25, 35 años de servicios o la jubilación, con lo que se vincula así, a una gratificación al darse el hecho causal, inevitable de la relación funcional dada la permanencia en su condición de funcionario de carrera.

Una fórmula similar fue declarada nula en la Ciudad Autónoma de Ceuta, previo dictamen del Consejo de Estado favorable número 1896/2022, que, de fondo, tenían la misma naturaleza, pero con distinta denominación, esto es, el abono de unas cantidades en el momento de la jubilación ordinaria y voluntaria, a diferencia de la Ciudad de Melilla, que ha de sumarse el cumplimiento de los 25 y 35 años de servicio.

Así pues, de conformidad con todo lo expuesto, la regulación del abono de esas cantidades contenidas en los artículos 27.2 y 30.5 del VIII Acuerdo Marco de los Funcionarios de la Ciudad Autónoma retribuyen un hecho natural e inevitable como es la permanencia y/o extinción de la relación funcional, sin que tengan carácter asistencial, pues, su naturaleza es remuneratoria, y carecen de cobertura en norma legal de alcance general, de manera que puede concluirse que están incurso en nulidad de pleno derecho recogida en el artículo 47.2 de la LPAC en la medida en la que, contravienen normas con rango de ley, como son el TREBEP y la LRBRL.

TERCERO. - Sobre las medidas cautelares.

*La LPAC no regula el procedimiento de revisión de oficio, así pues, se entiende que ha de aplicarse los preceptos del procedimiento ordinario. En su artículo 56 sobre las medidas provisionales, reza en su apartado primero; “Iniciado el procedimiento, el órgano administrativo competente para resolver, **podrá adoptar, de oficio o a instancia de parte y de forma motivada, las medidas provisionales que estime oportunas para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, si existiesen elementos de juicio suficientes para ello, de acuerdo con los principios de proporcionalidad, efectividad y menor onerosidad.***