



<b>Expediente:</b> 151/2019 y 2020/G01_01/000256 <b>Ref.:</b> [REDACTED] <b>Asunto:</b> pago servicios extraordinarios funcionarios con dedicación exclusiva <b>Denunciado:</b> Ayuntamiento de Rojales	<b>DIRECCIÓN ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN</b>
--	---

## RESOLUCIÓN DE CONCLUSIÓN DE ACTUACIONES

El director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, en el ejercicio de las funciones y competencias atribuidas por el artículo 11 la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, y atendiendo a los siguientes:

### ANTECEDENTES DE HECHO

#### PRIMERO. Denuncia inicial.

Mediante escrito a través del buzón de denuncias de esta Agencia se ha presentado denuncia relativa al pago de servicios extraordinarios durante los meses de julio de 2017 a junio de 2018 a dos funcionarios municipales ([REDACTED] de la policía local e [REDACTED] de la policía local) que en la Relación de Puestos de Trabajo aprobada consta que ambos tienen dedicación exclusiva, incluida como factores de retribución del complemento específico.

#### SEGUNDO. Apertura del expediente.

La denuncia interpuesta ha dado lugar a la apertura por parte de la Agencia del expediente identificado con el número 2.151/2019 - 2020/G01\_01/000256.

#### TERCERO. Actuaciones realizadas para la determinación de la verosimilitud.

Para la realización de la presente investigación se ha tomado como punto de partida las manifestaciones vertidas por la persona denunciante y la documentación facilitada por la misma, base que ha servido para determinar la documentación necesaria a requerir para una adecuada evaluación de los hechos denunciados.

Por otra parte, también se ha tenido en consideración la información requerida y facilitada por el Ayuntamiento de Rojales.

Esta documentación ha sido objeto de análisis por parte de esta Agencia para determinar la veracidad de lo ocurrido, siendo el resultado de este análisis el que se expone en el presente informe. Además, se ha accedido a información de interés para la investigación obtenida en fuentes abiertas, dejándose oportuna identificación de la fuente de procedencia, en su caso.

#### CUARTO. Informe Previo.

El 3 de junio de 2020 se emite informe previo por los funcionarios con CIP número [REDACTED].

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	1/13





#### QUINTO. Resolución de inicio de investigaciones y requerimiento de documentación

El 5 de junio de 2020, el director de la Agencia dictó resolución de inicio de las investigaciones, sobre la base del correspondiente informe de verosimilitud y a tenor de lo establecido en el artículo 12 de la Ley 11/2016.

En esta primera fase, de manera indiciaria, se observa el pago del factor de especial disponibilidad aprobado para la Policía Local durante los meses de julio de 2017 a junio de 2018 a dos funcionarios municipales a los que supuestamente se les está retribuyendo dos veces por el mismo concepto.

En la citada resolución de inicio de investigaciones se requirió al Ayuntamiento de Rojasles la aportación de la siguiente documentación:

- Copia auténtica del expediente 2989/2017.
- Copia auténtica del expediente 3675/2017.
- Copia auténtica de los informes de secretaría y/o de intervención sobre las cuantías retribuidas al [REDACTED] de la policía local e [REDACTED] de la policía local durante los meses de julio de 2017 a junio de 2018.
- Copia auténtica del manual de valoración de la RPT y del documento técnico que defina los factores y subfactores que integran el complemento específico, deben permitir acreditar la definición del factor de dedicación exclusiva y su valoración como factor de retribución en el complemento específico de los puestos de [REDACTED] de policía local e [REDACTED] de policía local.

El 19 de junio de 2020 (NRE 2020000390) el ayuntamiento presenta la documentación requerida.

El 4 de noviembre de 2020 (NRS 2020000841) se requirió al Ayuntamiento de Rojasles la aportación de copia compulsada por el funcionario/a que ejerza las funciones de secretaría municipal de la siguiente documentación:

- De la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Rojasles.
- De los cuadrantes del [REDACTED] de policía local e [REDACTED] de policía local durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de, 2015, 2016, 2017 y 2018
- De las nóminas del de [REDACTED] de policía local e [REDACTED] de policía local durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2015, 2016, 2017 y 2018.

El 19 de noviembre de 2020 el ayuntamiento presenta parte de la documentación solicitada.

#### SEXTO. Actividades de investigación efectuadas y resultados obtenidos.

Para la realización de la presente investigación se ha tomado como punto de partida las manifestaciones vertidas por la persona denunciante y la documentación facilitada por la misma, base que ha servido para determinar la documentación necesaria a requerir para una adecuada evaluación de los hechos denunciados.

- Copia auténtica del expediente 2989/2017.
- Copia auténtica del expediente 3675/2017.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	2/13





- Copia auténtica de los informes de secretaría y/o de intervención sobre las cuantías retribuidas al de [REDACTED] de policía local e [REDACTED] de policía local durante los meses de julio de 2017 a junio de 2018.

- Copia auténtica del manual de valoración de la RPT y del documento técnico que defina los factores y subfactores que integran el complemento específico, deben permitir acreditar la definición del factor de dedicación exclusiva y su valoración como factor de retribución en el complemento específico de los puestos de [REDACTED] de policía local e [REDACTED] de policía local

- De la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Rojales.

- De los cuadrantes del de [REDACTED] de policía local e [REDACTED] de policía local durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de, 2015, 2016, 2017 y 2018

- De las nóminas del [REDACTED] de policía local e [REDACTED] de policía local durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2015, 2016, 2017 y 2018.

#### SÉPTIMO. Informe Provisional.

En fecha 28 de enero de 2021 se emite informe provisional de investigación en el que se advertían de determinadas irregularidades en el ámbito de la contratación. Se concede al Ayuntamiento de Rojales un plazo de 10 días hábiles a contar desde la recepción del informe provisional para formular las alegaciones que se considere oportunas.

#### OCTAVO. - Trámite de Audiencia.

Con fecha de registro de entrada 11 de febrero, se recibe escrito de alegaciones del Ayuntamiento de Rojales.

### ANÁLISIS DE LOS HECHOS

**PRIMERO.** - Los hechos objeto de análisis son el pago del factor de especial disponibilidad aprobado para la Policía Local durante los meses de julio de 2017 a junio de 2018 a dos funcionarios municipales, a los cuales se les está retribuyendo supuestamente dos veces por el mismo concepto.

En relación con el Reglamento de disponibilidad, el 12 de septiembre de 2017, el Pleno del Ayuntamiento de Rojales acuerda aprobar el reglamento sobre los criterios de disponibilidad para la Policía Local. Este reglamento establece que los Agentes de Policía Local podrán integrarse en el régimen de especial disponibilidad (en adelante, sistema R.E.D.) con el objeto de garantizar la efectiva prestación de determinados servicios policiales.

Es objeto del reglamento es:

“garantizar la efectiva prestación de determinados servicios policiales, aplicando un régimen de especial disponibilidad, consistente en la realización de turnos de trabajo completos por parte de los policías locales a requerimiento de la Jefatura del Cuerpo, según las condiciones y requisitos establecidos a continuación.”

El reglamento señala que, para retribuir este tipo de servicios de especial disponibilidad de la policía, se establece en concepto de DISPONIBILIDAD una remuneración económica de Dos Mil Cuatrocientos (2.400) euros brutos anuales. No obstante, la cuantía a abonar al [REDACTED] ascenderá a 2.560.-€ (32€/hora) y al [REDACTED] 3.040.-€ (38 €/hora).

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Ava)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	3/13





El Reglamento es válido en el periodo de un año contado a partir de la firma del mismo y con carácter retroactivo desde el 1 de junio de 2017.

Los integrantes del sistema R.E.D. prestarán cualquier tipo de servicio en:

- Navidades, Semana Santa o días previos.
- Fiestas Patronales (San Pedro, Virgen del Rosario, San Isidro).
- Fiestas de Ciudad Quesada.
- Actos deportivos o imprevistos que se presenten durante el año.
- Mercadillo, venta ambulante y zonas comerciales.
- Controles preventivos de tráfico y transporte, de seguridad.
- Controles de ruidos, vertidos, Etc.

Concretamente, el reglamento de disponibilidad establece que los 10 servicios de especial relevancia se realizarán:

- ROMERIA DE SAN ISIDRO: viernes, sábado y domingo.
- FIESTAS DE SAN PEDRO: jueves, viernes, sábado y domingo.
- FIESTAS DE CIUDAD QUESADA: viernes, sábado y domingo.

Los servicios a realizar por cada policía consistirán en DIEZ TURNOS de trabajo, completando así un total de OCHENTA HORAS de trabajo por año de vigencia del sistema. Estas ochenta horas de trabajo no generarán retribución por horas extraordinarias a los policías que se inscriban en el sistema R.E.D., sin perjuicio de las horas extraordinarias que puedan ser efectivamente realizadas por encima.

La disponibilidad se dirige a retribuir la mayor responsabilidad que conlleva el puesto de trabajo ocupado y la plena disponibilidad con el Ayuntamiento.

Consta que, desde agosto de 2017 a junio de 2018, el Ayuntamiento ha estado pagando al [REDACTED] y al [REDACTED] de la Policía Local la disponibilidad prevista en el Reglamento aprobado por el pleno de 12 de septiembre de 2017 y la dedicación exclusiva. A partir de junio de 2018, el Ayuntamiento de Rojas dejó de retribuir el complemento de disponibilidad a los dos empleados municipales.

Para comprobar si se ha estado retribuyendo dos veces por el mismo concepto, es necesario analizar los factores y subfactores previstos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Ayuntamiento de Rojas a la hora de valorar el complemento específico de los mencionados puestos de trabajo.

De acuerdo con lo previsto en el art. 15 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), las RPT son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y a través del cual se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto. De forma similar define la RPT en la Ley de Función Pública Valenciana en su artículo 41.1.

La RPT del Ayuntamiento de Rojas fue aprobada por el Pleno Municipal de 20 de diciembre de 2007, sin que conste que haya habido actualizaciones o modificaciones de esta.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	4/13



Se observa como en dicho documento no se definen los factores y subfactores que integran el complemento específico. A este respecto, únicamente se hace constar lo siguiente:

2.- Este Complemento retribuye las condiciones particulares de cada puesto de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad o jerarquía, peligrosidad o penosidad, conteniendo la valoración y consideración conjunta de todas las condiciones particulares mencionadas.

3.- La cuantía del mismo estará en función del Grupo de Clasificación (A1, A2, C1, C2 Y APST) y del Complemento de Destino del puesto, según la siguiente fórmula matemática:

$$CE = ( Y - SB/CD ) \times SB \times K$$

Siendo,

CE= Complemento específico de cada puesto de la Relación de Puestos de Trabajo

SB= Salario base (en función del grupo de titulación)

CD= Complemento de destino del puesto

Y = Coeficiente adimensional (en función del grupo de titulación, Anexo 1)

K = Factor con carácter general igual 1 (en función de la naturaleza del puesto)

Para el Grupo A1, Y = 2,40

Para el Grupo A2, Y = 2,55

Para el Grupo C1, Y = 2,65 (2,75 en el caso de la Policía Local)

Para el Grupo C2, Y = 2,70

Para el Grupo APST, Y = 3,15

ANEXO 2.2.- Cálculo del complemento específico Grupo A2

Grupo	Salario base	Nivel Complemento de Destino	Cantidad (€)	Complemento Específico (€)
A2	944,48	26	704,28	1.141,78
Trienio	34,23	25	624,66	960,84
Y=	2,55	24	588,00	691,31
		23	551,15	789,87
		22	514,27	673,89
		21	477,46	540,15
		20	443,52	397,15
		19	420,88	288,92
		18	398,21	168,31

Coeficiente K: Puestos singularizados

	K=1,15
	K=1,20


CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Ava)		
Url de verificación		Página	5/13



Puesto de [REDACTED] de policía local:

		<b>AYUNTAMIENTO DE ROJALES</b>			<b>DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Nº</b>	1
Nombre del puesto de trabajo: [REDACTED]						
<b>Unidad/Servicio</b>	<b>Titulares</b>	<b>Subordinados</b>	<b>Horario</b>	<b>Jornada</b>	<b>Dependencia Jerárquica</b>	
POLICIA	1	> 25	24 horas	Flexible	ALCALDE PRESIDENTE - CONCEJAL DELEGADO	
<b>Dedicación</b>	<b>Grupo</b>	<b>Requisitos</b>		<b>Provisión</b>	<b>Tipo</b>	
Exclusiva	A2	DILIGENCIA.- Para acreditar que los presentes documentos, <b>Curso Policial U.I.C. 2007</b> sido aprobados por el <b>Comité BTP y A2</b> por el Ayuntamiento Pleno, en Sesión celebrada el día de la fecha. <b>Méritos</b> Rojales, a... 2021		LD	S	
<b>Incompatibilidad</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Méritos</b>			<b>Centro de Trabajo</b>	
Total	Las propias de la clase policial	[REDACTED]			RETÉN POLICIAL	

[REDACTED] de policía local:

		<b>AYUNTAMIENTO DE ROJALES</b>			<b>DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO Nº</b>	48
Nombre del puesto de trabajo: [REDACTED] POLICIA LOCAL						
<b>Unidad/Servicio</b>	<b>Titulares</b>	<b>Subordinados</b>	<b>Horario</b>	<b>Jornada</b>	<b>Dependencia Jerárquica</b>	
POLICIA	1	> 25	24 horas	Flexible	ALCALDE PRESIDENTE - CONCEJAL DELEGADO	
<b>Dedicación/Disponibilidad</b>	<b>Jornada</b>	<b>Requisitos</b>		<b>Provisión</b>	<b>Tipo</b>	
Exclusiva/La propia de la Jefatura de la Policía Local	Nocturnidad/Festividad	Carnet de conducir BTP, Actitud psicológica y física determinada por la normativa autonómica y demás requerimientos establecidos por la normativa en su caso.		LD	S	
<b>Incompatibilidad</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Méritos</b>			<b>Centro de Trabajo</b>	
Total	Las propias de la clase policial	[REDACTED]			RETÉN POLICIAL	
<b>Grupo</b>	<b>Escala</b>	<b>Subescala</b>	<b>Clase</b>	<b>Categoría</b>		
A2	Administración especial	Servicios especiales	Cuerpo Policia Local	Escala Técnica (Ley 6/99, Coord PL)		

El art. 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) impone a las entidades locales la obligación de formar la relación de puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	6/13



En coherencia con lo anterior, el art. 126.4 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL) dispone que las relaciones de puestos de trabajo tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, y se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el art. 90.2 de la LRBRL.

Por su parte, el art. 16 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP) dispone que las entidades locales formarán también la relación de los puestos de trabajo existentes en su organización, que deberán incluir en todo caso la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que le correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño.

La premisa fundamental para la elaboración de la RPT es definir todos los elementos que se contienen en la definición de complemento específico (en adelante, CE) de manera transparente y objetiva. Estos conceptos retributivos se encuentran previstos en la letra b) del art. 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 (TREBEP):

- especial dificultad técnica,
- responsabilidad,
- dedicación,
- incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

Y una vez definidos esos conceptos, se debería realizar un análisis de los puestos y de las funciones que deba realizar.

Se observa como en la RPT remitida por el Ayuntamiento de Rojales no se definen los factores tenidos en cuenta para la determinación y fijación del complemento específico. En palabras de secretario municipal:

“En relación a los conceptos de dedicación exclusiva, es necesario destacar que la Relación de Puestos de Trabajo en vigor del Ayuntamiento de Rojales, no contiene un diccionario de factores, por lo que no se puede determinar que se entiende por tal. Sería necesario efectuar una modificación en relación a la misma para incluir dicho diccionario de factores.”

Se comprueba en la RPT que, tanto en la descripción del puesto de [REDACTED] como en la de [REDACTED] de Policía Local, la jornada es flexible y el horario, de 24 horas. Así mismo, en el puesto de [REDACTED] se prevé, además, en el factor Jornada la nocturnidad/festividad. En cuanto a la disponibilidad, indica que es la propia de la Jefatura de la Policía Local, sin matizar nada al respecto. Como se ha indicado con antelación, no se definen los factores previstos en la RPT.

Respeto al horario y jornada, hay que distinguirlos pues son conceptos que, aunque están íntimamente relacionados, son distintos. Tanto la jurisprudencia como la doctrina los han ido definiendo. Por un lado, la jornada de trabajo es la cantidad de tiempo (o número de horas) que el trabajador está obligado a prestar sus servicios, de forma efectiva al día, a la semana, al mes o al año (STS 9/12/2002, R.88/2003 entre otras). La RAE la define como el tiempo de duración del trabajo diario mientras que el horario es la distribución en las horas del día de la jornada de trabajo o cantidad abstracta de horas de trabajo a realizar en unas u otras unidades temporales (R.88/2003). Es decir, indica el tiempo durante el cual se desarrollará el trabajo.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Ava)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	7/13



Por otro lado, la disponibilidad, que tampoco se encuentra definida en la RPT del ayuntamiento, se dirige a retribuir la mayor responsabilidad que conlleva el puesto de trabajo ocupado y la plena disponibilidad con el Ayuntamiento. En caso de que la disponibilidad este retribuida en el complemento específico, es obligación del trabajador acudir al puesto de trabajo cuando así se exija por orden del superior jerárquico, o del alcalde o concejal competente con el fin de cumplir las funciones que vienen previstas en la relación de puestos de trabajo.

En este sentido, la Sentencia 304/2009, de 9 de marzo, del TSJ Andalucía, (Id cendoj.18087330012009100331) en el Fundamento Jurídico 7 señala lo siguiente:

“ (...) en cuanto al concepto de disponibilidad y dedicación, que son subfactores que se valoran en la Relación de Puestos de Trabajo como un elemento que dota la especial dedicación que se debe exigir a determinados puestos de trabajo y que no responde a criterios arbitrarios, sino a la prestación laboral cualificada de la efectiva disposición de un trabajador con respecto al empresario. El complemento de disponibilidad de dedicación son subfactores que se aplican a trabajadores específicos adscritos a un puesto de trabajo como características especiales del mismo, que requieren disponibilidad habitual y que se especifican y se valoran motivadamente a la hora de elaborar la RPT, sin que éste plus pueda dar lugar a confundir disponibilidad y dedicación con un aumento de jornada, ni que la misma responda a una actividad extraordinaria del trabajador, sino una característica especial del concreto puesto de trabajo y por tanto valorado y compensado con un subfactor, el de dedicación, conforme al artículo 23.3 b) de la Ley 30/84 y 4.1 del Real Decreto 861/1.986 , tanto la disponibilidad como la dedicación, no se acumula como trabajo prestado que haya de sumarse a la jornada ordinaria de trabajo, y asimismo es incompatible abonar la cantidad satisfecha, como si fueran horas extraordinarias.”

En principio se podría concluir que la disponibilidad, la dedicación y el horario de 24 horas son factores tenidos en cuenta para la valoración del CE. No obstante, si tenemos en cuenta lo previsto en la RPT:

“La cuantía del mismo estará en función del Grupo de Clasificación (A1, A2, C1, C2 y APST) y del Complemento de Destino del puesto, según la siguiente fórmula matemática (...)”

parece ser que todos los puestos de trabajo con grupo de clasificación A2 tienen el mismo CE, salvo el [REDACTED] de la Policía y el Director de Ordenación del Territorio, cuyos coeficientes están singularizados.

Parece que la fijación del complemento de disponibilidad tiene por finalidad intentar mejorar las condiciones económicas de los agentes de la policía local de Rojales ya que los eventos previstos en el Reglamento sobre los criterios de disponibilidad para la Policía Local de Rojales son perfectamente previsibles mediante cuadrantes. Según el Reglamento, los servicios a prestar serían en:

- Navidades, Semana Santa o días previos.
- Fiestas Patronales (San Pedro, Virgen del Rosario, San Isidro).
- Fiestas de Ciudad Quesada.
- Actos deportivos o imprevistos que se presenten durante el año.
- Mercadillo, venta ambulante y zonas comerciales.
- Controles preventivos de tráfico y transporte, de seguridad.
- Controles de ruidos, vertidos, Etc.

Concretamente, el reglamento de disponibilidad establece que los 10 servicios de especial relevancia se realizarían en:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avaf)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	8/13





- ROMERIA DE SAN ISIDRO: viernes, sábado y domingo.
- FIESTAS DE SAN PEDRO: jueves, viernes, sábado y domingo.
- FIESTAS DE CIUDAD QUESADA: viernes, sábado y domingo.

Los servicios previstos en el Reglamento no son servicios imprevisibles sino todo lo contrario. Debería planificarse por parte del Ayuntamiento la cobertura del servicio en los cuadrantes horarios de los turnos de policía. Su retribución se realiza a través de los factores previstos en el CE, sobre todo en el caso de los empleados con niveles funcionariales con mayores responsabilidades, en los que la dedicación, disponibilidad y voluntad son factores inherentes a los cargos que desempeñan, o al menos deberían de serlo ya que se trata de puestos de trabajo, que, por sus características, requieren disponibilidad.

En el informe provisional se concluía la realización de las **irregularidades administrativas** puestas de manifiesto a lo largo del informe y que se resumen a continuación:

- En la Relación de Puestos de trabajo no se encuentran definidos el detalle de los factores y subfactores tenidos en cuenta a la hora de valorar y fijar el montante del Complemento Específico de cada puesto de trabajo.
- El Ayuntamiento de Rojales, al aprobar en septiembre de 2017 un "Reglamento de Disponibilidad" aplicable a la policía local, de facto estaba modificando el número de horas anuales a realizar por este colectivo, y regulando una retribución fija mensual por la realización de un número de horas anuales por encima de la jornada ordinaria. Aspectos que deben ser incluidos y regulados en la RPT del ayuntamiento, la cual debió modificarse para ello.
- Al no definir los conceptos y subconceptos incluidos en la cuantificación del Complemento Específico contenidos en la RPT, y adicionalmente regular un concepto retributivo mensual aplicable a las condiciones del puesto de trabajo, vía reglamentaria, que además se denominó "Reglamento de Disponibilidad", ha generado la confusión de si es compatible o no la retribución del factor de la RPT "plena disponibilidad" con el régimen regulado en el Reglamento de Disponibilidad aprobado en 2017.
- Las motivaciones que pretenden ser cubiertas por el Reglamento de Disponibilidad responde a situaciones que se van a producir ordinariamente cada ejercicio, por lo que, al no tener un carácter extraordinario, deberían cubrirse esas funciones y la retribución de las misma en la RPT del ayuntamiento. Puesto que responde a una necesidad permanente del mismo, sin que puede quedar a la voluntariedad de su integración o no del empleado público, más aún cuando se define que "el objeto de garantizar la efectiva prestación de determinados servicios policiales."
- La disponibilidad y la mayor dedicación, entendida esta última como una mayor dedicación horaria superior a la jornada habitual, deben valorarse objetivamente en el manual de valoración de la RPT y aplicarse a aquellos puestos que por las funciones ordinarias y habituales para su desempeño así lo requieren. La valoración objetiva previa de los factores y la posterior aplicación a los puestos cuyas funciones así lo requieran se integrarán en el complemento específico.

## SEGUNDO. Alegaciones del Ayuntamiento de Rojales.

El 11 de febrero de 2021, se recibe escrito de alegaciones del Ayuntamiento de Rojales, en el que manifiesta, en síntesis:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Avañ)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	9/13





“Efectivamente, la Relación de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Rojales no recoge los extremos señalados en el informe remitido por la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana. La RPT del Ayuntamiento de Rojales es del año 2007 estando desactualizada y no correspondiendo a la realidad de la estructura organizativa del Ayuntamiento. Entre las medidas que se están adoptando, hay que destacar que el Ayuntamiento ya tiene en vigor su nueva estructura orgánica y está instruyendo expediente para la aprobación de una nueva RPT, que refleje entre otros extremos las funciones a desarrollar por los empleados municipales y sus correspondientes complementos específicos.”

“Es necesario destacar la imposibilidad de realizar una adecuación económica del complemento específico para la Policía Local de Rojales, debido a que la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 en su artículo 18.7 señalaba: “Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles...”. Esta limitación implica que no se puede de forma plural adecuar el complemento específico a toda la policía local y que por lo tanto la única vía posible para cubrir las necesidades del municipio es mediante el reglamento de disponibilidad.”

“En cuanto a la decisión de retirar al [REDACTED] y al [REDACTED] de la Policía Local de Rojales el Complemento de Disponibilidad a partir a junio de 2018, se debe a un cambio de criterio por parte de los técnicos municipales que observan la incompatibilidad de cobrar este concepto retributivo con el concepto de “plena disponibilidad”. Hay que tener en cuenta, que los empleados municipales encargados de emitir informes jurídicos, son Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, y que en ocasiones al cambiar el funcionario en cuestión se produce un cambio de criterio o de apreciación.

En resumen de todo lo anterior señalar que el Ayuntamiento de Rojales, está adoptando las medidas necesarias para adecuar el sistema retributivo de sus empleados municipales a lo señalado por la legislación vigente.”

De todo ello, se infiere que ninguna de las alegaciones presentadas pone en duda o refutan el contenido de las conclusiones contenidas en el informe provisional de la investigación, manifestando la voluntad de la Corporación Municipal de aprobar una nueva RPT. Si bien no se puede compartir el planteamiento alegado respecto al reglamento de disponibilidad y la limitación de los incrementos retributivos de forma plural a todo el colectivo de la policía local conforme a las limitaciones marcadas por las LPGE, porque de facto lo que ha realizado el ayuntamiento es justamente lo que dice que no puede realizar, es decir incrementar las retribuciones a todo el colectivo de la policía local (salvo los puestos de [REDACTED] e [REDACTED] cabe apuntar que la prohibición de incrementos superiores a los previstos en las LPGE responde siempre en términos de homogeneidad, y el reglamento de disponibilidad lo que ha establecido es una mayor retribución por una mayor jornada de trabajo. Por lo que tratándose de necesidades permanentes del servicio debería poder cubrirse de manera imperativa vía cuadrantes horarios y retribuidos en los factores y subfactores propios del CE.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.** - El artículo 16 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, dice que, finalizada la tramitación, el director o directora de la Agencia:

1. Deberá emitir un informe motivado sobre las conclusiones de las investigaciones, que deberá tramitar el órgano que corresponda en cada caso, el cual, posteriormente y en el plazo que se haya establecido en el informe, deberá informar al director o la directora de la Agencia sobre las medidas adoptadas o, en su caso, los motivos que le impiden actuar de acuerdo con las recomendaciones formuladas.
2. Finalizará el procedimiento, en su caso, con archivo de las actuaciones. El archivo será comunicado al denunciante o solicitante en escrito motivado.
3. Se iniciará un procedimiento sancionador de conformidad con lo dispuesto en esta ley.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Ava)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	10/13





4. Si en el curso de las actuaciones emprendidas por la Agencia se observan indicios de que se hayan cometido infracciones disciplinarias, el director o la directora de la Agencia lo deberá comunicar al órgano que en cada caso corresponda. Si hay indicios de que hayan tenido lugar conductas o hechos presumiblemente constitutivos de delito, se trasladará de forma inmediata al ministerio fiscal o a la autoridad judicial y, en caso de que se pueda derivar una posible responsabilidad contable, se trasladará a la jurisdicción del Tribunal de Cuentas.
5. La Agencia puede dirigir recomendaciones motivadas a las administraciones y a las entidades públicas en que se sugiera la modificación, la anulación o la incorporación de criterios con la finalidad de evitar las disfunciones o las prácticas administrativas susceptibles de mejora, en los supuestos y las áreas de riesgo de conductas irregulares detectadas.
6. Si la relevancia social o la importancia de los hechos que hayan motivado la actuación de la Agencia lo requieren, el director o la directora puede presentar a la comisión parlamentaria correspondiente, a iniciativa propia o por resolución de Les Corts, el informe o los informes extraordinarios que correspondan.”

**SEGUNDO.** - De conformidad con lo establecido en el artículo 39.1 de Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019):

- “1. Concluidas las actuaciones de investigación, se elaborará un informe final en el que se detallarán sus resultados, contemplando los hechos y circunstancias constatados, las personas que hayan participado, colaborado o intervenido en los mismos, y su posible calificación jurídica, así como las posibles responsabilidades.
2. El informe final de investigación será suscrito por la Agencia y en él se recogerán las alegaciones formuladas por las personas que pudieran resultar implicadas individualmente en los hechos objeto de investigación.
3. Este informe final será comunicado a la persona que denunció los hechos que dieron lugar a la investigación, salvo que se exija el mantenimiento del secreto en aras al buen fin de la investigación en la Agencia o en otro órgano”.

**TERCERO.** - De conformidad con lo establecido en el artículo 40 de Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019):

- “1. Una vez finalizada la tramitación del expediente de investigación y sobre la base del informe final de investigación a que se refiere el artículo anterior, el director o directora de la Agencia, mediante resolución motivada podrá acordar:
  - a) El archivo de las actuaciones de investigación, que será comunicado a los denunciantes o solicitantes. Si se constatan datos, elementos o circunstancias determinantes de los que no se tenía conocimiento en el momento de acordar el archivo del expediente de investigación, podrá acordarse su reapertura.
  - b) La formulación de todas aquellas recomendaciones conducentes a la adopción de las medidas que se estimen convenientes, pudiendo sugerir la modificación, la anulación o la incorporación de criterios con la finalidad de evitar disfunciones o prácticas administrativas susceptibles de mejora, en los supuestos y las áreas de riesgo de las conductas irregulares detectadas.
  - c) Si se observan indicios de que se hayan cometido infracciones disciplinarias u otros hechos sancionables de acuerdo con la normativa sectorial, se comunicará al órgano competente.
  - d) Si se advierten acciones u omisiones de las previstas en los artículos 17 y siguientes de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, se propondrá el inicio del procedimiento sancionador correspondiente.
  - e) En caso de que se pueda derivar una posible responsabilidad contable, se dará traslado a la jurisdicción del Tribunal de Cuentas.
  - f) Si hay indicios de conductas o hechos presumiblemente constitutivos de delito, se dará traslado de forma inmediata al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Ava)		
Url de verificación		Página	11/13





2. Los informes de investigación, las resoluciones motivadas que pongan fin al procedimiento de investigación y los que tengan naturaleza de recomendación o de remisión de las actuaciones al órgano competente, no son susceptibles de recurso, puesto que no declaran de manera definitiva la existencia de responsabilidad, ni la vulneración del ordenamiento jurídico, ni deciden el fondo del asunto. Tampoco las comunicaciones o requerimientos que se realicen en el marco del procedimiento de investigación pueden ser objeto de recurso. Todo ello sin perjuicio del respeto al derecho de defensa y al derecho de acceso a la información de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

3. En el supuesto de que la relevancia social o la importancia de los hechos que han motivado las actuaciones de la Agencia lo requieran, la directora o director podrá presentar a la comisión parlamentaria correspondiente, a iniciativa propia o por resolución de les Corts, el informe o los informes extraordinarios que correspondan.

4. La Agencia comprobará que las autoridades competentes aplican las medidas administrativas, financieras, legislativas o disciplinarias que les ha recomendado, realizando su seguimiento mediante las actuaciones que considere adecuadas. A tal efecto, la Agencia puede dirigir recordatorios a la máxima autoridad del organismo afectado y solicitarle la remisión de un plan de implementación de las recomendaciones formuladas en el que se detallen las acciones, los plazos y las personas responsables de cada una de las actuaciones que hay que llevar a cabo, o bien las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.

5. En caso de que las autoridades afectadas no apliquen las recomendaciones propuestas ni justifiquen su inaplicación, la Agencia debe hacerlo constar en la memoria anual o en un informe extraordinario a les Corts, según corresponda. En cualquier caso, antes de hacer constar expresamente el incumplimiento, la Agencia debe comunicarlo, con la propuesta de memoria o informe, a la persona u órgano afectados a fin de que aleguen lo que crean conveniente".

**CUARTO.** - En el presente expediente es de aplicación la siguiente normativa específica:

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.
- 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.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

En conclusión, tras el estudio en detalle de la totalidad de la documentación requerida al Ayuntamiento de Rojasles, se han detectado irregularidades puestas de manifiesto en el informe final de investigación de fecha 17 de febrero de 2021 y en los antecedentes de hecho de la presente resolución, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, modificada por la Ley 27/2018, de 27 de diciembre, tras el nombramiento efectuado mediante Resolución de 29 de mayo de 2017, de la Presidencia de Les Corts (DOGV núm. 8052, de 31.05.2017),

## RESUELVO

**Primero.** Formular las siguientes recomendaciones, que deberá atender y tramitar el ente denunciado:

- Proceder a la aprobación de una nueva relación de puestos de trabajo ajustada a la legislación vigente y a las necesidades reales de la corporación, y de manera singular

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Directora/a - Direcció General de L'Ava)		
Url de verificación		Página	12/13





que se definan los factores y subfactores que conforman el complemento específico para evitar las diferentes interpretaciones subjetivas, y se fije un sistema objetivo de valoración de los distintos factores y subfactores que permitan definir los elementos que retribuye y el valor asignado. Fijando las retribuciones complementarias a través de un análisis previo y una valoración objetiva de los puestos y establezca los niveles de complemento de destino y complemento específico ajustados a esa evaluación.

**Segundo.** Se concede un plazo de **TRES MESES**, a contar desde la recepción de la presente resolución, para presentar un plan de implementación, para informar de las medidas adoptadas a la Dirección de Análisis e Investigación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 40 del Reglamento de la Agencia el plan de implementación que se deberá presentar recogerá la aceptación de las recomendaciones formuladas en el que se detallan las acciones, los plazos y las personas responsables de cada una de las actuaciones que hay que llevar a cabo, o bien las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.

**TERCERO.** Notificar la resolución al Ayuntamiento de Rojales.

**CUARTO.** Notificar la resolución al denunciante, para su conocimiento y efectos oportunos.

#### DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE.

En virtud de lo establecido en el artículo 40.2 del reglamento de funcionamiento y régimen interior de la agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), "(...) las resoluciones motivadas que pongan fin al procedimiento de investigación y los que tengan naturaleza de recomendación o de remisión de las actuaciones al órgano competente, no son susceptibles de recurso, puesto que no declaran de manera definitiva la existencia de responsabilidad, ni la vulneración del ordenamiento jurídico, ni deciden el fondo del asunto. tampoco las comunicaciones o requerimientos que se realicen en el marco del procedimiento de investigación pueden ser objeto de recurso. todo ello sin perjuicio del respeto al derecho de defensa y al derecho de acceso a la información de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	17/02/2021 18:53:12
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020		
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director/a - Direcció General de L'Ava)		
Url de verificación		Página	13/13