

Expediente: 2020/G01_01/000346 Ref.: [REDACTED] Asunto: Retribuciones empleados públicos Denunciado: Ayuntamiento de Xàtiva	DIRECCIÓN DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------

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. – Alerta presentada.

La Agencia Valenciana Antifraude tuvo conocimiento de presuntas conductas administrativas irregulares en relación con la normativa en materia contractual y de abono de gratificaciones y productividades acontecidas en el Ayuntamiento de Xàtiva.

En concreto se puso en conocimiento de la Agencia las siguientes cuestiones:

- 1.- La existencia de un posible conflicto de interés al estar contratado por la empresa que gestiona el servicio de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria (O.R.A) un familiar del responsable del contrato designado por el Ayuntamiento.
- 2.- El cobro de productividades por parte de miembros del cuerpo de la Policía Local que son informadas desfavorablemente por la Intervención municipal.

SEGUNDO. - Apertura de expediente.

La denuncia presentada ha dado lugar a la apertura del expediente número 2020/G01_01/000346, habiéndose acusado recibo de la misma por parte de la Agencia tal y como dispone el artículo 35.3 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019).

TERCERO. - Actuaciones realizadas en la fase de análisis.

1.- En relación con la existencia de un posible conflicto de interés al estar contratado por la empresa que gestiona el servicio de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	1/87

zonas con limitación horaria (O.R.A) un familiar del responsable del contrato designado por el Ayuntamiento.

A los efectos de realizar un correcto análisis de la denuncia y, en su caso, un mejor desarrollo de las actuaciones de investigación a realizar, en virtud de lo establecido en el artículo 7 de 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, **se procedió a solicitar al Ayuntamiento de Xàtiva un informe sobre la identidad del funcionario o funcionaria responsable del contrato de prestación del servicio público de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria (O.R.A),** indicando en el mismo qué plaza o puesto ocupa en la plantilla de personal municipal o relación de puestos de trabajo.

Dicho requerimiento fue notificado al Ayuntamiento de Xàtiva el día 17 de marzo de 2021 mediante la puesta a disposición en la sede electrónica de la Agencia.

En respuesta a dicho requerimiento, se presentó por parte del Ayuntamiento de Xàtiva en fecha 24 de marzo de 2021 (registro de entrada número 2021000299) el certificado del acuerdo de la Junta de Gobierno Local celebrada en fecha 19 de pleno de 2016, en el cual se designa como responsable del contrato de prestación del servicio público de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria (O.R.A) *“a efectos de supervisar su ejecución, adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con la finalidad de asegurar la correcta realización de la prestación pactada, dentro del ámbito de las facultades que le atribuya el órgano de contratación”* a **A.C.G, Intendente principal de la Policía Local.**

Vista la información anterior, **en fecha 6 de abril de 2021 se requirió a la mercantil adjudataria del contrato de gestión del servicio público de vigilancia y regulación del aparcamiento de vehículos en el municipio de Xàtiva, la mercantil [REDACTED] un listado de los trabajadores contratados desde el inicio del contrato hasta la actualidad,** detallando para cada uno de ellos su nombre, apellidos, número de DNI, cargo o puesto ocupado, fecha de contratación y fecha, en su caso, de finalización de la relación contractual.

En respuesta a dicho requerimiento, se presentó por parte de la mercantil [REDACTED] en fecha 14 de abril de 2021 (registro de entrada número 2021000392) el listado solicitado.

En dicho listado aparece M.C.L. y consta que fue contratada el día 1 de julio de 2020.

A los efectos de continuar con las tareas de análisis de la documentación presentada, se remitió un requerimiento de información a Don A.C.G el pasado día 18 de enero de 2022, en el que se le solicitó que informara a esta Agencia si existe una relación de parentesco entre él mismo y M.C.L., y si la misma se trata de una relación paternofilial.

En contestación a dicho requerimiento, se presenta escrito por parte de Don A.C.G el pasado día 9 de febrero de 2022, en el que se indica que sí que existe la mencionada relación paternofilial pero que él no intervino en la contratación efectuada.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifrauvc.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	2/87

2.- En relación con el cobro de productividades por parte de miembros del cuerpo de la Policía Local que son informadas desfavorablemente por la Intervención municipal.

A los efectos de realizar un correcto análisis de la denuncia y, en su caso, un mejor desarrollo de las actuaciones de investigación a realizar, en virtud de lo establecido en el artículo 7 de 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, **se procedió a solicitar el día 6 de abril de 2021 al Ayuntamiento de Xàtiva copia auténtica de los expedientes de aprobación y pago de productividades y gratificaciones al personal de la Policía Local tramitados durante el ejercicio 2020.**

En respuesta a dicho requerimiento, se presentó por parte del Ayuntamiento de Xàtiva en fecha 21 de abril de 2021 (registro de entrada número 2021000432) la siguiente documentación:

- **Expedientes de servicios extraordinarios:**
 1. **Exp.686/2020, servicios extraordinarios realizados por la Policía Local pendientes de 2019, del cual destacan los siguientes documentos:**
 - 1.1. **Servicios extraordinarios pruebas atléticas 2019:**

- Informe de desconformidad emitido por la Interventora Municipal en fecha 15 de enero de 2019 en relación a las horas extraordinarias a autorizar con motivo de las pruebas deportivas del ejercicio 2019 (expediente número 5833/2018). Indica la interventora que los servicios que se van a realizar no son extraordinarios y que se deberían encuadrar dentro de la jornada de la policía local.

Asimismo indica que *“por resolución de Alcaldía núm. 2018-1094 se aprobó la “Modificación de la jornada y condiciones laborales de la policía local Xàtiva”, en el que se regulaba, dentro del cómputo anual de las horas a realizar por los policías que “Para completar el cómputo del horario anual, se establece la asignación de 25'5 horas, que quedarán a disposición de la Jefatura del Cuerpo.” 25.5 horas por aproximadamente unos 37 agentes en la unidad operativa supone una bolsa de horas aproximada de 943.5 horas (sin tener en cuenta a todos los agentes del cuerpo que pueden hacer horas extraordinarias). El decreto de modificación de la jornada y condiciones laborales de la policía local de Xàtiva ha comportado una modificación de la RPT de la policía local de la que está preparándose el acuerdo para elevar a definitiva y que ha supuesto un incremento de retribuciones en la policía anual en el ejercicio 2019 de 200.929,28 euros, por lo que parece lógico que estos servicios extraordinarios que se proponen y que nada tienen de extraordinarios cuando se trata de actos planificados para todo el ejercicio 2019, se encuadren dentro de la jornada y los turnos de la policía local. A mayor abundamiento, puede cumplirse el condicionante de aprobado para estas horas de uso por la Jefatura de “avisar a los interesados con al*

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Frau i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	3/87

menos 1 mes de antelación, sin que en ningún caso se pueda solicitar dicho uso en periodo vacacional”.

1.2. Servicios extraordinarios Navidad y Reyes 2019:

- Certificado del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 9 de diciembre de 2019 que autoriza la realización de dichos servicios elaborado por el Departamento que origina el gasto, Policía Local, con carácter previo a su realización.

En el certificado se indica que por parte de la intervención municipal, en todos los expedientes llevados a la Junta de Gobierno Local en el año 2019 sobre refuerzo de la Policía Local, ha realizado un informe en el cual se hace constar que por resolución de Alcaldía núm. 2018-1094 se aprobó la “Modificación de la jornada y condiciones laborales de la policía local Xàtiva”, en el que se regulaba, dentro del cómputo anual de las horas a realizar por los policías que **“Para completar el cómputo del horario anual, se establece la asignación de 25’5 horas, que quedarán a disposición de la Jefatura del Cuerpo.”** 25.5 horas por aproximadamente unos 37 agentes en la unidad operativa supone una bolsa de horas aproximada de 943.5 horas (sin tener en cuenta a todos los agentes del cuerpo que pueden hacer horas extraordinarias). El decreto de modificación de la jornada y condiciones laborales de la policía local de Xàtiva ha comportado una modificación de la RPT de la policía local de la que está preparándose el acuerdo para elevar a definitiva y que ha supuesto un incremento de retribuciones en la policía anual en el ejercicio 2019 de 200.929,28 euros, por lo que parece lógico que estos servicios extraordinarios que se proponen y que nada tienen de extraordinarios cuando se trata de actos planificados para todo el ejercicio 2019, se encuadren dentro de la jornada y los turnos de la policía local. A mayor abundamiento, puede cumplirse el condicionante de aprobado para estas horas de uso por la Jefatura de “avisar a los interesados con al menos 1 mes de antelación, sin que en ningún caso se pueda solicitar dicho uso en periodo vacacional”, por lo que se fiscalizó de disconformidad el acuerdo que se proponía.

1.3. Documentación conjunta:

- Informe resumen de Recursos Humanos de fecha 5 de febrero de 2020, sobre el seguimiento y control de las cantidades límites anuales asignadas por Área. Destaca en dicho informe que la cantidad inicialmente asignada al Área 6 (seguridad ciudadana), era de 24.000,00 euros y las misma se ha ampliado 34.000,00 euros, ascendiendo el total disponible a 58.000,00 euros. En el informe se indican los siguientes pagos efectuados en la citada área:

MES	IMPORTE
MARZO	1.968,74
ABRIL	3.211,08
MAYO	9.926,46

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	4/87



MES	IMPORTE
SEPTIEMBRE	27.026,13
DICIEMBRE	4.439,92
TOTAL	46.572,33

- Informe resumen de Recursos Humanos de fecha 5 de febrero de 2020 sobre el control del número de horas efectuadas por cada policía local. Consta en el mismo que de los 40 policías que han realizado servicios extraordinarios, 9 han sobrepasado las 80 horas.
- Informe-propuesta de resolución de Recursos Humanos de fecha 21 de febrero de 2020 para el abono de los servicios extraordinarios. En dicho informe se indica que 9 policías han sobrepasado el límite de 80 horas y que además hay dos policías que no han fichado las horas extraordinarias y otro de ellos tiene fichajes que no coinciden con lo reflejado en el informe de los servicios extraordinarios. Se concluye informando desfavorablemente los pagos de servicios extraordinarios a los funcionarios de la policía local que han sobrepasado las 80 horas y a los que no coincide el fichaje con lo recogido en el informe de propuesta de abono de servicios extraordinarios. El pago al resto de funcionarios de la policía local se informa favorablemente. El informe también está rubricado por la Interventora municipal.
- Resolución de Alcaldía número 2020-0207 de fecha 24 de febrero de 2020 mediante la cual se acuerda abonar a los miembros de la policía local los servicios extraordinarios del ejercicio 2019 que se relacionan.

2. Exp.1927/2020, servicios extraordinarios realizados por la Policía Local 2020, del cual destacan los siguientes documentos

2.1. Actos deportivos febrero y marzo 2020:

- Resolución de Alcaldía número 2020-0150 de fecha 13 de febrero de 2020, que autoriza la realización de dichos servicios elaborado por el Departamento que origina el gasto, Policía Local. En la resolución se indica las salvedades que ha informado la interventora municipal en los expedientes de servicios extraordinarios del ejercicio 2019.
- Se adjuntan varios informes de servicios extraordinarios ejecutados, firmados por el concejal de seguridad y el comisario jefe de la Policía local, resumen de los servicios efectuados e informes extraídos del sistema de control de presencia.

2.2. Refuerzos mercado:

- Resolución de Alcaldía 2020-0032 de fecha 16 de enero de 2020 que autoriza la realización de dichos servicios elaborado por el Departamento que origina el gasto,

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	5/87	[REDACTED]

Policía Local, con carácter previo a su realización. En la resolución se indica las salvedades que ha informado la interventora municipal en los expedientes de servicios extraordinarios del ejercicio 2019.

- Informes de servicios extraordinarios ejecutados firmados por el concejal delegado de seguridad y el comisario jefe.
- Informes extraídos del sistema de control de presencia con los fichajes de cada uno de los Policías Locales incluidos en la relación de servicios extraordinarios.

2.3. Documentación conjunta:

- Informe-propuesta de resolución de Recursos Humanos de fecha 20 de abril de 2020 para el abono de los servicios extraordinarios. En dicho informe se concluye que no se han cumplido algunos aspectos de los regulados en el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 2 de marzo de 2015 que establece el procedimiento ordinario para la gestión de los servicios extraordinarios, ya que se solicita el abono del 100 % de las horas realizadas en lugar del 50% que marca el acuerdo; que existen incidencias en los fichajes; y que se han efectuado salvedades por la Intervención municipal en relación a la bolsa de horas de los agentes de la policía local. Por todo ello el informe es de carácter desfavorable.

Se observa que pese a que el informe es desfavorable se propone el abono de las cantidades, no se emite un informe que motive la resolución de discrepancias efectuadas por la intervención ni existe una resolución de alcaldía que las resuelva.

Resolución de Alcaldía número 2020-0426 de fecha 21 de abril de 2020 mediante la cual se acuerda abonar a los miembros de la policía local los servicios extraordinarios del ejercicio 2020 que se relacionan.

3. **Exp.2899/2020, servicios extraordinarios realizados por la Policía Local 2020, del cual destacan los siguientes documentos**

3.1. Operativos ocio mercado febrero y marzo 2020.

- Resolución de Alcaldía 2020-0190 de fecha 20 de febrero de 2020, que autoriza la realización de dichos servicios elaborado por el Departamento que origina el gasto, Policía Local, con carácter previo a su realización. En la resolución se indica las salvedades que ha informado la interventora municipal en los expedientes de servicios extraordinarios del ejercicio 2019.

3.2. Documentación conjunta.

- Informe con la propuesta de resolución de Recursos Humanos de fecha 28 de julio de 2020 para el abono de los servicios extraordinarios. En dicho informe se concluye que no se han cumplido algunos aspectos de los regulados en el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 2 de marzo de 2015 que establece el

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	6/87



procedimiento ordinario para la gestión de los servicios extraordinarios, ya que se solicita el abono del 100 % de las horas realizadas en lugar del 50% que marca el acuerdo; que existen incidencias en los fichajes; y que se han efectuado salvedades por la Intervención municipal en relación a la bolsa de horas de los agentes de la policía local. Por todo ello el informe es de carácter desfavorable.

Se observa que pese a que el informe es desfavorable se propone el abono de las cantidades, no se emite un informe que motive la resolución de discrepancias efectuadas por la intervención ni existe una resolución de alcaldía que las resuelva.

- Resolución de Alcaldía 2020-0985 de fecha 28 de julio de 2020 sobre el abono de los servicios extraordinarios.

4. Exp.3917/2020, servicios extraordinarios realizados por la Policía Local: aplicación estado de alarma, del cual destacan los siguientes documentos:

- Informes de servicios extraordinarios ejecutados firmados por el concejal delegado de seguridad y el comisario jefe.
- Informe favorable con la propuesta de resolución de Recursos Humanos de fecha 17 de septiembre de 2020 para el abono de los servicios extraordinarios.
- Resolución de Alcaldía 2020-1142 sobre el abono de los servicios extraordinarios.

5. Exp.6244/2020, servicios extraordinarios realizados por la Policía Local 2020, del cual destacan los siguientes documentos:

5.1. Operativos ocio mercado junio, julio y agosto 2020.

- Resolución de Alcaldía 2020-0672 que autoriza la realización de dichos servicios elaborado por el Departamento que origina el gasto, Policía Local, con carácter previo a su realización.
- Informes de servicios extraordinarios ejecutados firmados por el concejal delegado de seguridad y el comisario jefe.
- Informes extraídos del sistema de control de presencia con los fichajes de cada uno de los Policías Locales incluidos en la relación de servicios extraordinarios, así como las capturas de pantalla del lugar desde donde se fichó.

5.2. Necesidades del servicio junio, julio y agosto 2020.

- Certificado del acuerdo de la Junta de Gobierno Local que autoriza la realización de dichos servicios elaborado por el Departamento que origina el gasto, Policía Local, con carácter previo a su realización.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	7/87	[REDACTED]



- Informe de Recursos Humanos en el que se acredita que el importe al que asciende la realización de los servicios extraordinarios no supera el límite de crédito establecido para el Área 6: Tráfico y seguridad ciudadana para 2020.
- Informes de servicios extraordinarios ejecutados firmados por el concejal delegado de seguridad y el comisario jefe.
- Informes extraídos del sistema de control de presencia con los fichajes de cada uno de los Policías Locales incluidos en la relación de servicios extraordinarios, así como las capturas de pantalla del lugar desde donde se ha fichado.

5.3. Documentación conjunta.

- Tabla Excel con la comprobación de los fichajes realizados, tanto de los operativos de ocio y mercado como de los operativos por necesidades del servicio.

En la tabla se observa que en algunos casos se solicitan abonos de servicios extraordinarios cuando no se ha fichado las horas realizadas o se ha hecho por un periodo de tiempo inferior al solicitado. Esta tabla no se encuentra firmada.

- Requerimiento del concejal delegado de Recursos Humanos a la Jefatura de la Policía Local de 24 de septiembre de 2020 para que informe o alegue lo que estime conveniente respecto de las incidencias detectadas en los fichajes.
- Borrador de primer informe con la propuesta de resolución de Recursos Humanos para el abono de los servicios extraordinarios remitido a la Jefatura de la Policía Local como complemento al requerimiento. En dicho borrador de informe se propone no abonar los servicios extraordinarios que presentan discrepancias (falta de fichaje, jornada ordinaria de trabajo...).
- Informe resumen de Recursos Humanos de fecha 19 de octubre de 2020 sobre el control del número de horas efectuadas por cada policía local de acuerdo con el informe. Constan tres casos en los que se superan las 80 horas anuales.
- Informe de consignación presupuestaria de la Oficina Presupuestaria a solicitud de Recursos Humanos de acuerdo con el primer informe.
- Informe de la Jefatura de la Policía Local de fecha 13 de noviembre de 2020, emitido en contestación al requerimiento del concejal de Recursos Humanos.

Dicho se remite asimismo al informe emitido por el Inspector E.G.T, encargado de la realización y control de los servicios semanales de toda la plantilla de la policía local, en el que se indica lo siguiente:

“A requerimiento de la Sección de Recursos Humanos sobre que se emita informe al respecto de las divergencias entre lo que reflejan los informes sobre servicios extraordinarios y los que efectivamente se han fichado en el control de presencia se informa:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	8/87	[REDACTED]



Que por parte de los Oficiales y responsables de Grupo Operativo se ha verificado fehacientemente que, todos los Agentes que figuran en el requerimiento de informe por falta de fichaje en el sistema de Control de Presencia, realizaron los servicios extraordinarios que aparecen en las relaciones que oportunamente se remiten a Recursos Humanos. Por lo tanto, los Agentes J.P.M, B.S.R, A.A.S, P.C.D, P.C.G, A.T.P y A.M.F., realizaron los servicios de refuerzo que figuran en las relaciones que tiene Recursos Humanos para su abono.

(...)

Igualmente se quiere hacer constar que el sistema de control de presencia establecido por el ayuntamiento, genera constantemente problemas de conexión, tanto desde el teléfono móvil como desde los ordenadores, haciendo imposible, en muchas ocasiones, el fichaje.

(...)

En cuanto al fichaje anticipado en la finalización del servicio de los Agentes (...), se quiere hacer constar, que debido a que se trata de refuerzos extraordinarios por necesidades del servicio, en ocasiones no se producen las pausas de descanso establecidas por almuerzo, cena o merienda, lo que justificaría dicha reducción horaria”.

El Jefe de la policía local indica que, “con respecto a la fiscalización con observaciones que de forma reiterada se efectúan por parte de la intervención municipal, oponiéndose a que se realicen servicios extraordinarios mientras que no se realicen por los agentes las 25,5 horas, que según las condiciones de trabajo de la policía local aprobadas en 2018 quedan a disposición de la Jefatura, manifestar:

En cuanto a los años 2018 y 2019, estas 25,5 horas han sido descontadas del cómputo anual de todos los agentes, al descontarse la reducción horaria concedida graciosamente por parte del Ayuntamiento al resto de trabajadores, correspondiente a la reducción en los períodos de Fallas, Pascua, Feria de Agosto, Santa Rita y Navidades, que se corresponden con 25,5 horas anuales.

Por ello dicho crédito no existe y es estrictamente necesario acudir a la realización de servicios extraordinarios, que en cada momento son perfectamente informados, acreditados, justificados y establecida la necesidad de atender toda actividad institucional, de seguridad y convivencia ciudadana que en cada momento se establece, abriendo para cada caso el pertinente expediente adecuado a la legislación vigente”.

- Informe resumen de Recursos Humanos de 19 de octubre de 2020 sobre el seguimiento y control de las cantidades límites anuales asignadas por Área.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	9/87



- Informe resumen de Recursos Humanos de 24 de noviembre de 2020 sobre el control del número de horas efectuadas por cada policía local. Se observa que se superan las 80 horas en tres casos.
- Informe de consignación presupuestaria de la Oficina Presupuestaria a solicitud de Recursos Humanos.
- Informe de fecha 25 de noviembre de 2020 con la propuesta de resolución de Recursos Humanos para el abono de los servicios extraordinarios. El informe se encuentra firmado asimismo por la Interventora municipal.

En dicho informe se cita el informe de fiscalización del ejercicio 2015 de la Sindicatura de Cuentas sobre el control interno de Ayuntamiento de Xàtiva. En citado informe se recomienda *“establecer un sistema objetivo y cuantificable de control de presencia de todo el personal funcionario y laboral, ya que según el Ayuntamiento el sistema de control de presencia sólo se aplica a 98 trabajadores de un total de 263 empleados. En este sentido, el Ayuntamiento señala que en 2017 ha iniciado un proceso de contratación que permitirá renovar el sistema de control de presencia de todos los empleados”*.

Indica el informe de recursos humanos que es obligatorio el fichaje de la jornada ordinaria y de las horas extraordinarias y que, respecto a estas últimas, si no se puede acreditar mediante fichajes que se han realizado, no puede informarse favorablemente su abono.

En el informe se vuelven a poner de manifiesto la existencia de divergencias entre las horas fichadas por algunos funcionarios de la policía local y las horas por las que se solicita abono. En concreto se indican 17 incidencias relativas a las siguientes materias:

- ✓ Falta total de fichaje
- ✓ Solicitud de abono de horas extraordinarias cuando se ha fichado dentro de jornada ordinaria.
- ✓ Fichajes incompletos (falta entrada o salida).
- ✓ Solicitud de abono de más horas de las que constan en el fichaje.

Finalmente, el informe concluye, entre otras cuestiones, lo siguiente:

- ✓ La no procedencia del abono de los servicios extraordinarios a tres funcionarios de la policía local que han sobrepasado el límite establecido de las 80 horas anuales establecido en el acuerdo de Junta de Gobierno de 2 de marzo de 2015.
- ✓ La no procedencia del abono del 100% de los servicios extraordinarios, ya que el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 2 de marzo de 2015 establece que el 50% de las horas extraordinarias deben compensarse y el

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code	Página	10/87



restante 50% cobrarse. De abonarse el 100% se estaría dando un trato a los funcionarios de la policía local no equivalente al dado al resto de los funcionarios.

✓ En relación a lo informado por la jefatura de policía sobre el uso de las 25,5 horas que corresponden a la policía local, indicando que no existe dicho crédito horario ya que ha sido descontado del cómputo anual fundamentado en el descuento efectuado al resto del personal en periodos de fallas, feria de agosto, Santa Rita y Navidad, se indica que en el año 2020 no se ha efectuado dicho descuento al personal del Ayuntamiento por motivo de la crisis sanitaria originada por la COVID-19. En virtud de lo anterior, se solicita que se haga una relación del cuadrante individualizado especificando el uso de dichas 25,5 horas.

✓ Teniendo en cuenta lo anterior, el informe se emite de disconformidad.

- Resolución de Alcaldía 2020-1482 sobre el abono de los servicios extraordinarios, en la que se acuerda abonar a los miembros de la policía local que se detallan, "en concepto de gratificación por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo al 100%".

6. Exp.10540/2020, servicios extraordinarios realizados por la Policía Local 2020, del cual destacan los siguientes documentos.

6.1. Necesidades del servicio septiembre y octubre 2020.

- Certificado del acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 3 de febrero de 2020 que autoriza la realización de dichos servicios elaborado por el Departamento que origina el gasto, Policía Local, con carácter previo a su realización.
- Informes de servicios extraordinarios ejecutados firmados por el concejal delegado de seguridad y el comisario jefe.
- Informes extraídos del sistema de control de presencia con los fichajes de cada uno de los Policias Locales incluidos en la relación de servicios extraordinarios.

6.2. Refuerzos operativos octubre y noviembre 2020.

- Resolución de Alcaldía 2020-1290 que autoriza la realización de dichos servicios elaborado por el Departamento que origina el gasto, Policía Local, con carácter previo a su realización.
- Informes de servicios extraordinarios ejecutados firmados por el concejal delegado de seguridad y el comisario.
- Informes extraídos del sistema de control de presencia con los fichajes de cada uno de los Policias Locales incluidos en la relación de servicios extraordinarios.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	11/87	[REDACTED]



6.3. Documentación conjunta.

- Requerimiento de fecha 10 de diciembre de 2020 del concejal delegado de Recursos Humanos a la Jefatura de la Policía Local para que informe o alegue lo que estime conveniente respecto de las incidencias detectadas en los fichajes.
- Informe de la Jefatura de la Policía Local de fecha 11 de diciembre de 2020, que se emite en contestación al requerimiento anterior.
- Informe resumen de Recursos Humanos sobre el control del número de horas efectuadas por cada policía local. Se observa que se superan las 80 horas en tres casos.
- Informe de consignación presupuestaria de la Oficina Presupuestaria a solicitud de Recursos Humanos.
- Informe con la propuesta de resolución de Recursos Humanos de 17 de diciembre de 2020 para el abono de los servicios extraordinarios. El informe se encuentra firmado asimismo por la Interventora municipal.

En dicho informe se cita el informe de fiscalización del ejercicio 2015 de la Sindicatura de Cuentas sobre el control interno de Ayuntamiento de Xàtiva. En citado informe se recomienda *“establecer un sistema objetivo y cuantificable de control de presencia de todo el personal funcionario y laboral, ya que según el Ayuntamiento el sistema de control de presencia sólo se aplica a 98 trabajadores de un total de 263 empleados. En este sentido, el Ayuntamiento señala que en 2017 ha iniciado un proceso de contratación que permitirá renovar el sistema de control de presencia de todos los empleados”*.

Indica el informe de recursos humanos que es obligatorio el fichaje de la jornada ordinaria y de las horas extraordinarias y que, respecto a estas últimas, si no se puede acreditar mediante fichajes que se han realizado, no puede informarse favorablemente su abono.

En el informe pone de manifiesto la existencia de divergencias entre las horas fichadas por algunos funcionarios de la policía local y las horas por las que se solicita abono. En concreto se indican 7 incidencias relativas a las siguientes materias:

- ✓ Falta total de fichaje
- ✓ Solicitud de abono de horas extraordinarias cuando se ha fichado dentro de jornada ordinaria.
- ✓ Fichajes incompletos (falta entrada o salida).
- ✓ Solicitud de abono de más horas de las que constan en el fichaje.

Finalmente, el informe concluye, entre otras cuestiones, lo siguiente:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	12/87	[REDACTED]



- ✓ La no procedencia del abono de los servicios extraordinarios a un funcionario de la policía local que han sobrepasado el límite establecido de las 80 horas anuales establecido en el acuerdo de Junta de Gobierno de 2 de marzo de 2015.
 - ✓ La no procedencia del abono del 100% de los servicios extraordinarios, ya que el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 2 de marzo de 2015 establece que el 50% de las horas extraordinarias deben compensarse y el restante 50% cobrarse. De abonarse el 100% se estaría dando un trato a los funcionarios de la policía local no equivalente al dado al resto de los funcionarios.
 - ✓ En relación a lo informado por la jefatura de policía sobre el uso de las 25,5 horas que corresponden a la policía local, indicando que no existe dicho crédito horario ya que ha sido descontado del cómputo anual fundamentado en el descuento efectuado al resto del personal en periodos de fallas, feria de agosto, Santa Rita y Navidad, se indica que en el año 2020 no se ha efectuado dicho descuento al personal del Ayuntamiento por motivo de la crisis sanitaria originada por la COVID-19. En virtud de lo anterior, se solicita que se haga una relación del cuadrante individualizado especificando el uso de dichas 25,5 horas.
 - ✓ Teniendo en cuenta lo anterior, el informe se emite de disconformidad.
- Resolución de Alcaldía 2020-1609 sobre el abono de los servicios extraordinarios, en la que se acuerda abonar a los miembros de la policía local que se detallan, *“en concepto de gratificación por servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo al 100%”*.

Se indica en el oficio de remisión que no se incluye el expediente 851/2021, relativo a los servicios extraordinarios realizados por la Policía Local pendientes de 2020, por haber sido tramitado en el año 2021, pero queda a disposición de la Agencia por si se considera oportuno su remisión.

- **Expedientes de abono del complemento de productividad:**
 1. Exp.3255/2020, asignación de complemento de productividad por cumplimiento de programa por mejora de objetivos del comisario, enero y febrero de 2020, del cual destacan los siguientes documentos:
 - Solicitud de la Jefatura de la Policía Local a Recursos Humanos sobre consignación presupuestaria.
 - Propuesta de Alcaldía de fecha 26 de marzo de 2020 para el abono de la productividad de enero y febrero 2020 al comisario jefe (A.C.) por un importe de 2.367,00 euros.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V.)			
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	13/87	[REDACTED]



- Propuesta de Jefatura de la Policía Local de 26 de marzo de 2020 para la aprobación de la productividad correspondiente a enero y febrero de 2020.
- Certificado del acuerdo de Junta de Gobierno Local de 25 de septiembre de 2017 sobre la aprobación de un programa de mejora por objetivos para retribuir el complemento de productividad del intendente principal de la Policía Local A.C.G. No consta que dicho acuerdo haya sido informado/fiscalizado por la secretaría y la intervención municipal.
- Informe resumen de Recursos Humanos sobre el seguimiento y control de las cantidades límites anuales asignadas a complementos de productividad.
- Informe de disconformidad de la interventora municipal y secretario de fecha 18 de julio de 2019 relativo a la propuesta de abono de productividad al comisario jefe de la Policía Local correspondiente al primer periodo de 2019.

En dicho informe se concluye que la propuesta de aprobación de cumplimiento del programa de objetivos no se ajusta a los criterios aprobados por el Pleno ni a las directrices dictadas por la Concejalía de Recursos Humanos. A lo largo del informe se manifiestan además las siguientes cuestiones:

- ✓ El programa de objetivos aprobado por la Junta de Gobierno Local el 25/09/17 no se enmarca específicamente en ninguno de los programas a los que hace referencia el acuerdo del Pleno de 27/05/2017, que marca que los objetivos fijados por él se agrupan en una serie de programas. Tampoco se indica la forma en la que se obtiene la cuantía de la productividad, pareciendo que se ha fijado de manera aleatoria.
 - ✓ En el expediente consta una propuesta de Alcaldía en lugar de una memoria técnica en la que no consta la forma en que se ha medido el citado cumplimiento dado que en programa no se establece cómo medirlo.
 - ✓ Se analiza el cumplimiento de actividades propias del puesto de trabajo o de carácter ordinario, que también se realizan por directores de otras áreas municipales.
- Informe de adhesión de Recursos Humanos al informe de disconformidad de la interventora municipal y secretario, emitido el día 22 de enero de 2020.
 - Propuesta del concejal delegado de RRHH de fecha 18 de mayo de 2020 para el abono del complemento de productividad propuesta a Don A.C.G. por importe de 2.367,00 euros.
 - Informe - propuesta de resolución de Recursos Humanos de fecha 18 de mayo de 2020 para el abono de la productividad anterior.

Se observa que pese a que el informe es desfavorable se propone el abono de las cantidades, no se emite un informe que motive la resolución de discrepancias

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code	Página	14/87



efectuadas por la intervención ni existe una resolución de alcaldía que resuelva, valga la redundancia, dichas discrepancias.

- Resolución de Alcaldía 2020-0577, mediante la que se aprueba el abono de la productividad a Don A.C.G. por importe de 2.367,00 euros.

2. Exp.10464/2020, asignación de complemento de productividad a agentes de la Policía Local por trabajos realizados que corresponden a superior categoría, del cual destacan los siguientes documentos:

2.1. Documentación común.

- Propuesta de la Jefatura de la policía local de fecha 11/11/2020 para la aplicación de un complemento de productividad a determinados agentes por realización de trabajos de superior categoría.
- Providencia de Alcaldía de fecha 2/12/2020 para disponer la apertura de un expediente de productividad.

2.2. Cálculo diferencias salariales

- Informe de Gestión de Personal de fecha 15/12/2020 sobre el cálculo del coste diferencia salarial de P.C.G.
- Informe de Gestión de Personal de fecha 15/12/2020 sobre el cálculo del coste diferencia salarial G.T.G.
- Informe de Gestión de Personal sobre el cálculo del coste diferencia salarial J.C.A.
- Resumen cálculo en formato Excel de las diferencias salariales.

2.3. Documentación común.

- Propuesta del concejal delegado de Recursos Humanos de fecha 17/12/2020 para la asignación de productividad a los funcionarios de la policía local P.C.G., G.T.G. y J.C.A.
- Informe con la propuesta de resolución de Recursos Humanos de fecha 17/12/2020 para el abono de la productividad. En el informe se pone de manifiesto, entre otras cuestiones, que en virtud del acuerdo plenario de fecha 27 de mayo de 2017, **en la tramitación de este tipo de expedientes se requiere una resolución de Alcaldía de aprobación previa de una memoria técnica de la productividad en cuestión, trámite que no se ha hecho en el presente expediente.** El informe es de carácter desfavorable debido a que la propuesta no se ajusta a las directrices dictadas por la Concejalía de Recursos Humanos para la asignación de un complemento de productividad, además de tratarse de tareas que según la documentación obrante en el expediente ya se habrían ejecutado sin haber sido

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	15/87	[REDACTED]



aprobado un programa de productividad previo y específico, y se rubrica asimismo por la Intervención municipal.

- Resolución de Alcaldía 2020-1612 de fecha 18/12/2020 sobre el abono de la productividad anterior.

- **Acuerdos complementarios:**

Además, y completando a los expedientes anteriormente relacionados, se remite los acuerdos adoptados por el Ayuntamiento de Xàtiva en los que se determinan los criterios generales a seguir para la tramitación y gestión de los expedientes destinados a retribuir la productividad y los servicios extraordinarios, así como el acuerdo sobre la modificación de la jornada de la Policía Local:

1. Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 2 de marzo de 2015, sobre plan de evaluación y racionalización de la plantilla de personal del Ayuntamiento de Xàtiva: racionalización de los servicios realizados fuera de la jornada normal de trabajo y de los servicios extraordinarios, modificado por Resolución de Alcaldía 2021-0189, de 17 de febrero. Por la Junta de Gobierno se acuerda lo siguiente:

- ✓ Interpretar los conceptos jurídicos indeterminados de emergencia, fuerza mayor, urgencia y caso fortuito, conceptualizándolos a los efectos de gestión de los servicios extraordinarios y horas extra.
- ✓ **Extender el límite de 80 horas extras anuales** que puede realizar el personal laboral establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores **a todos los empleados públicos del Ayuntamiento.**
- ✓ **Establecer los siguientes mecanismos de gestión de los servicios extraordinarios y horas extras. Destacan las siguientes “normas”:**
 - Se establece como norma general la compensación de horas pero se establece que podrá abonarse hasta el 50% de las horas extraordinarias realizadas a aquellos servicios en los que no se haya creado una bolsa de horas extraordinarias o bien se haya excedido de la misma.
 - Se establecen casos excepcionales en los que se podrá atender servicios extraordinarios por necesidades sobrevenidas sin ajustarse a los criterios de autorización previa de la Junta de Gobierno Local.

Se adjunta Resolución de Alcaldía 2021-0189 de fecha 17/02/21, mediante la que se modifica el acuerdo de la Junta de Gobierno Local anterior. Las modificaciones más significativas son las siguientes:

- ✓ **Extender el límite de 80 horas extras anuales** que puede realizar el personal laboral establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores **sólo al personal laboral municipal y no a los funcionarios.**

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	16/87	[REDACTED]



- ✓ La retribución íntegra de las horas extraordinarias que se realicen en todos los supuestos, siempre que sea posible presupuestariamente.
2. Acuerdo del Pleno de 27 de mayo de 2017, sobre aprobación de criterios generales y asignación anual destinada a retribuir el complemento de productividad del personal empleado público del Ayuntamiento de Xàtiva. De la lectura de dicho acuerdo se observan las siguientes cuestiones:
- ✓ La propuesta cuenta con la fiscalización favorable de la Intervención municipal y con el dictamen favorable de la Comisión de Régimen Interior y Hacienda.
 - ✓ Se establecen 3 programas de productividad:
 - Retribución de especial rendimiento, actividad extraordinaria e iniciativa con la que el trabajador desarrolle su trabajo.
 - Sustitución de funciones por ausencia, vacante o enfermedad.
 - Mejora por objetivos
 - ✓ Se destina la cantidad máxima de 61.000,00 euros al complemento de productividad.
3. Instrucción de la Concejalía de Recursos Humanos sobre la tramitación de los expedientes del complemento de productividad. Se establece el siguiente procedimiento:
- ✓ Inicio del procedimiento con una providencia de la concejalía competente, solicitando al Departamento de Planificación y Gestión de Recursos Humanos la apertura de un expediente para la asignación de una productividad.
 - ✓ El responsable de sección o jefe de área correspondiente elaborará una memoria técnica que contendrá la descripción del programa al que se acoge, incluyendo determinados ítems que se indican en la instrucción según el programa.
 - ✓ Propuesta del concejal competente dirigida al Alcalde solicitando la aprobación de la memoria técnica y la asignación de la productividad.
 - ✓ Remitir toda la documentación al Departamento de Gestión y Planificación de Recursos Humanos, que abrirá el expediente.
 - ✓ Retención de crédito.
 - ✓ Informe del jefe del servicio en el que se justifique el cumplimiento del objetivo que dio lugar a la productividad.
 - ✓ Informe del Departamento de RRHH sobre adecuación de la legalidad que será fiscalizado por la interventora.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	17/87	[REDACTED]

- ✓ Resolución de Alcaldía de aprobación y pago de la productividad.

CUARTO.- Sobre el informe previo de verosimilitud.

Visto que el artículo 12 de 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, modificada por la Ley 27/2018, de 27 de diciembre, establece que el inicio de las actuaciones por parte de la Agencia se producirá cuando se haya comprobado la existencia de indicios razonables de veracidad de los hechos o conductas que hayan sido objeto de la denuncia, tras el análisis efectuado por la Dirección de Análisis e Investigación, se emitió informe previo de verosimilitud en fecha 4 de marzo de 2022.

Dicho análisis concluye que de la documentación remitida a la Agencia se ha constatado que los hechos denunciados son verídicos.

En concreto, se ha comprobado los siguiente:




- 1.- Que existen indicios de un posible conflicto de interés al estar contratado por la empresa que gestiona el servicio de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria (O.R.A) un familiar del responsable del contrato designado por el Ayuntamiento.
- 2.- La tramitación, en ocasiones, del abono de gratificaciones y del complemento de productividad sin seguir los criterios establecidos por la Junta de Gobierno Local y/o por el Pleno de la Corporación, según los casos.

Por lo tanto, en aplicación del artículo 11 y 12 de la Ley 11/2016, la Agencia ha comprobado la existencia de indicios razonables de veracidad de los hechos sobre los que ha tenido información, a los efectos de acordar el inicio de actuaciones de investigación.

QUINTO.- Sobre el inicio de actuaciones de investigación.

En fecha 7 de marzo de 2022, se dictó Resolución número 158 del Director de la Agencia Valenciana Antifraude de inicio de actuaciones de investigación, en la que se acordó iniciar las actuaciones de investigación del expediente 2020/G01_01/000346 y requerir al Ayuntamiento de Xàtiva la siguiente documentación:

- 1.- Acuerdo del órgano competente que estableció la bolsa de horas extraordinarias de 25,5 horas para los miembros de la policía local.
- 2.- Informes previos emitidos en relación al acuerdo anterior por el departamento de recursos humanos, por la secretaría municipal y por la intervención municipal.
- 3.- Informes emitidos, en su caso, por el comisario jefe de la policía local en relación a la utilización de la citada bolsa de horas por parte de los funcionarios de la policía local.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	31/10/2022 13:49:09	
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)			
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code 	Página	18/87	

4.- Informe emitido por el comisario jefe de la policía local en el que se indique si se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo por todos los funcionarios de la policía local durante los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021.

5.- Informe emitido por el departamento de recursos humanos en el que se indique si se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo por parte de todos los trabajadores municipales durante los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021.

6.- Acuerdos de los órganos competentes o instrucciones de la concejalía que corresponda en relación a la reducción horaria concedida a los trabajadores municipales que se cita en el informe del Jefe de la Policía Local de 30 de noviembre de 2020.

7.- Informes previos emitidos, en su caso, en relación a los acuerdos e instrucciones establecidos en el apartado anterior.

8.- Expedientes de abono del complemento de productividad al comisario jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Xàtiva tramitados desde el acuerdo de Junta de Gobierno Local de 25 de septiembre de 2017, sobre la aprobación de un programa de mejora por objetivos de dicho empleado.

Dicha resolución fue notificada al Ayuntamiento de Xàtiva y a Don A.C.G, comisario de dicha entidad local el pasado día 8 de marzo de 2022.

SEXO.- Información aportada y analizada en la fase de investigación.

En fecha 14 de marzo de 2022 (registro de entrada número 2022000294), se solicitó por el Ayuntamiento de Xàtiva una prórroga de 10 días hábiles adicionales para la presentación de la documentación requerida debido al volumen de la misma.

En contestación a la anterior solicitud se dictó resolución del director de la Agencia Valenciana Antifraude en fecha 23 de marzo de 2022, en la que en virtud de lo establecido en el artículo 32.1 y 3 de la Ley 39/2015, se concedió la ampliación del plazo inicialmente concedido para presentar la documentación solicitada en 5 días hábiles adicionales.

Finalmente, la información requerida al Ayuntamiento de Xàtiva fue presentada en fecha 30 y 31 de marzo de 2022 (Registros de entrada número 2022000419, 2022000420, 2022000421, 2022000422, 2022000424 y 2022000436).

Dicha documentación es, en síntesis, la siguiente:

1.- Documentos relativos a la modificación de la jornada del trabajo de los funcionarios de la policía local del Ayuntamiento de Xàtiva que incluye la documentación solicitada en la resolución de inicio de actuaciones de investigación relativa al establecimiento de la bolsa de horas extraordinarias de 25,5 horas para los miembros de la policía local (acuerdo e informes emitidos, documentos 1 a 14 remitidos)

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	19/87

2.- Informe emitido por el Comisario Jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Xàtiva en fecha 29 de marzo de 2022 y documentos anexos, todos ellos en respuesta al requerimiento efectuado en los puntos 3 y 4 de la resolución de inicio de actuaciones de investigación, relativo al cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo de los miembros de la policía local y de la utilización de la bolsa de 25,5 horas extraordinarias (documentos 15 a 20 remitidos).

3.- Informe emitido por la responsable de la sección de recursos humanos del Ayuntamiento de Xàtiva en respuesta al requerimiento efectuado en el punto 5 de la resolución de inicio de actuaciones de investigación, relativo al cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores municipales (documento 21 remitido).

4.- Circulares de la Concejalía de Recursos Humanos sobre horarios especiales en determinadas épocas del año como Navidad o Fallas, en respuesta al requerimiento efectuado en los puntos 6 y 7 de la resolución de inicio de actuaciones de investigación (documentos 22 a 25 remitidos).

5.- En respuesta al requerimiento efectuado en el punto 8 de la resolución de inicio de actuaciones de investigación, se han remitido los siguientes expedientes:

- Expediente 5195/2017. Asignación de complemento de productividad por cumplimiento de programa de mejora por objetivos: Intendente Principal. Aprobación y pago (documentos 30 a 43 remitidos).
- Expediente 6474/2018. Asignación de complemento de productividad por cumplimiento de programa de mejora por objetivos: Intendente Principal. Aprobación y pago (documentos 44 a 57).
- Expediente 5530/2019. Asignación de complemento de productividad por cumplimiento de programa de mejora por objetivos: Intendente Principal. Aprobación y pago (documentos 58 a 73).

Se indica por el Ayuntamiento de Xàtiva que el expediente número 3255/2020, sobre asignación de complemento de productividad por cumplimiento de programa por mejora de objetivos del comisario, enero y febrero de 2020, no se vuelve a remitir puesto que ya ha sido remitido anteriormente a requerimiento de la Agencia Valenciana Antifraude.

En relación a los anteriores expedientes se ha remitido la siguiente documentación común a todos ellos:

- Acuerdo del Pleno de 27 de mayo de 2017, sobre aprobación de criterios generales y asignación anual destinada a retribuir el complemento de productividad del personal empleado público del Ayuntamiento de Xàtiva (documento 26 remitido).
- Instrucción Concejalía de Recursos Humanos sobre la tramitación de los expedientes de complemento de productividad (documento 27 remitido).
- Informe de Jefatura respecto al Programa de los objetivos a cumplir por el Intendente Principal A.C.G desde octubre de 2016 hasta octubre de 2019 (documento 28 remitido)

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	20/87

- Certificado del acuerdo de Junta de Gobierno Local de 25 de septiembre de 2017 sobre la aprobación de un programa de mejora por objetivos para retribuir el complemento de productividad del intendente principal de la Policía Local A.C.G (documento 29 remitido).

SÉPTIMO.- Sobre el informe provisional de investigación.

En fecha 21 de junio de 2022 se emite informe provisional de investigación en el que se concluye provisionalmente, tras el estudio en detalle de la totalidad de la documentación requerida así como la obtenida en fuentes abiertas y la obrante en el expediente, lo siguiente:

“1.- Se ha constatado la existencia de un conflicto de interés real al estar contratado por [REDACTED] mercantil que gestiona el servicio de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria (O.R.A), un familiar de primer grado de consanguinidad del funcionario público responsable del contrato designado por el Ayuntamiento, Don A.C.G, Comisario jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Xàtiva.

Dicho funcionario debería haber informado al órgano de contratación de esta circunstancia cuando se produjo, a los efectos de que se nombrara como responsable del contrato a otro funcionario; ello con la finalidad de evitar que se produzca cualquier situación en la supervisión de dicho contrato que pueda comprometer su objetividad e imparcialidad.

La no abstención de intervenir en un procedimiento cuando existe un interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél, puede dar lugar a la responsabilidad que corresponda de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Por otra parte, el Ayuntamiento de Xàtiva debe disponer de un código ético o de conducta que contemple la definición de conflicto de interés, las actuaciones preventivas de dicho conflicto que se realicen en la citada entidad local así como la forma de gestionar la existencia de un conflicto de interés real, aparente o potencial; todo ello con la finalidad de evitar una situación como la que se ha producido en el contrato de prestación del servicio público de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria.

2.- Según el acuerdo sobre modificación de la jornada y condiciones laborales de la Policía Local del Ayuntamiento de Xàtiva aprobado por Decreto de la Alcaldía n.º 1094/2018, de 5 de diciembre, que entró en vigor en el año 2019, los miembros de los grupos operativos tenían que realizar un total de 25,5 horas anuales a disposición de la jefatura para completar la jornada anual.

El Comisario jefe de la Policía Local ha indicado que en el año 2019 las 25,5 horas fueron compensadas por la reducción horaria a través de exención de asistencia al trabajo que el ayuntamiento viene concediendo anualmente a su personal con motivo de las fiestas de Fallas, Feria de Agosto, Santa Rita y Navidad. En el año 2020 y debido a la crisis sanitaria y económica resultante de la COVID-19, el personal del Ayuntamiento no disfrutó de la exención de asistencia al trabajo de 25,5 horas que correspondía a los periodos de Fallas, Feria de Agosto, Santa Rita y Navidad y por parte de la jefatura de la Policía Local se realizó un cuadrante para la realización

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	21/87

efectiva de esas 25,5 horas por parte de los miembros de los grupos operativos. En el año 2021 las 25,5 horas que tenían que devolver fueron compensadas por la reducción horaria a través de la habitual exención de asistencia al trabajo que el ayuntamiento ha venido concediendo anualmente a su personal con motivo de las fiestas de Fallas, Feria de Agosto, Santa Rita y Navidad.

El cumplimiento de la jornada en cómputo anual es una obligación que no puede ser reducida por acuerdos de las corporaciones locales. El artículo 94 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local recoge que la jornada de trabajo de los funcionarios locales será, en cómputo anual, la misma que la de los funcionarios de la Administración del Estado. El cumplimiento de esta obligación afecta al desembolso de cantidades de la hacienda pública municipal mediante la retribución de los salarios de los empleados públicos, por lo que a sensu contrario el incumplimiento de la jornada manteniendo las retribuciones completas puede implicar un menoscabo de los caudales públicos.

3.- En relación al cumplimiento de la jornada por parte de los funcionarios del cuerpo de la Policía Local, el Comisario Jefe del Ayuntamiento de Xàtiva ha informado a la Agencia Valenciana Antifraude que en los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021, el conjunto de la plantilla de la policía local cumplió con la jornada ordinaria de trabajo establecida para dichos ejercicios, si bien se indica que existe algún funcionario con "disfunciones" y pequeños déficits, cuestión que entiende el Comisario Jefe que debe ser objeto de regularización por el Departamento de Recursos Humanos.

4.- En relación al cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo por parte de todos los trabajadores municipales durante los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021, la Directora de Régimen Interior ha indicado a esta Agencia lo siguiente:

- Se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2018, si bien existen 5 trabajadores que presentan un déficit en el cómputo horario y sobre los cuales se está efectuando un proceso de verificación.

Asimismo se indica que está en proceso de verificación el cumplimiento de la jornada del personal trabajador adscrito a los servicios de aguas potables, parques y jardines y agricultura, ello por el sistema de guardias localizadas y la realización efectiva de trabajos en situaciones sobrevenidas de urgencia y/o emergencia.

- Se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2019, si bien existen 7 trabajadores que presentan un déficit de cómputo horario, el cual se halla en proceso de verificación. También se indica que está en proceso de verificación el cumplimiento de la jornada del personal trabajador adscrito a los servicios de aguas potables, parques y jardines y agricultura, ello por el sistema de guardias localizadas y la realización efectiva de trabajos en situaciones sobrevenidas de urgencia y/o emergencia.

En relación a los grupos operativos de la policía local, si se analiza en cómputo anual el cuadrante de servicios de dicho año, junto con las vacaciones y días de asuntos particulares disfrutados, resulta, a priori, un saldo negativo para el grupo ABC de 42,5 horas y para el grupo DEF de 68

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	22/87

horas. Aunque en el mismo informe se indica que dicho saldo negativo se compensa en muchos casos con el exceso de tiempo de trabajo diario fichado fuera del horario establecido para cada uno de los turnos, no se detalla qué exceso de tiempo fichado se ha realizado y cuál sería el déficit o superávit final de horas realizadas.

- Se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2020, salvo 22 trabajadores que se relacionan, que presentan un déficit de cómputo horario, el cual se halla en proceso de verificación.

En relación a los grupos operativos de la policía local, existe 17 trabajadores que se relacionan, que presentan un déficit de cómputo horario respecto al cuadrante, el cual se halla en proceso de verificación. Asimismo, si se analiza en cómputo anual el cuadrante de servicios de dicho año, junto con las vacaciones y días de asuntos particulares disfrutados, resulta un saldo negativo para el grupo ABC de 76,5 horas y para el grupo DEF de 25,5 horas. Aunque en el mismo informe se indica que dicho saldo negativo se compensa en muchos casos con el exceso de tiempo de trabajo diario fichado fuera del horario establecido para cada uno de los turnos, no se detalla qué exceso de tiempo fichado se ha realizado y cuál sería el déficit o superávit final de horas realizadas.

- Se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2021, si bien existen salvo los 34 trabajadores que presentan un déficit de cómputo horario, el cual se halla en proceso de verificación.

En relación a los grupos operativos de la policía local, existen 5 trabajadores que se relacionan, que presentan un déficit de cómputo horario respecto al cuadrante, el cual se halla en proceso de verificación. Asimismo, si se analiza en cómputo anual el cuadrante de servicios de dicho año, junto con las vacaciones y días de asuntos particulares disfrutados, resulta un saldo positivo para el grupo ABC de 34 horas y un saldo negativo para el grupo DEF de 25,5 horas. . Aunque en el mismo informe se indica que dicho saldo negativo se compensa en muchos casos con el exceso de tiempo de trabajo diario fichado fuera del horario establecido para cada uno de los turnos, no se detalla qué exceso de tiempo fichado se ha realizado y cuál sería el déficit o superávit final de horas realizadas.

Todas estas verificaciones que se encuentran en proceso, es importante que se realicen con urgencia para evitar la prescripción del derecho a exigir el reintegro, en su caso, de los haberes que se hubieran abonado sin haber cumplido la jornada establecida. La falta de tramitación con la debida diligencia de los expedientes que correspondan puede derivar en perjuicios para la hacienda municipal y en la exigencia de las responsabilidades que en su caso corresponda.

El cumplimiento de la jornada en cómputo anual es una obligación que no puede ser reducida por acuerdos de las corporaciones locales. El artículo 94 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, recoge que la jornada de trabajo de los funcionarios locales será, en cómputo anual, la misma que la de los funcionarios de la Administración del Estado. El cumplimiento de esta obligación afecta al desembolso de cantidades de la hacienda pública municipal mediante la retribución de los salarios de los empleados públicos.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	23/87

5.- Mediante acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Xàtiva de 27 de mayo de 2017 se aprobaron los criterios generales y la asignación anual destinada a retribuir el complemento de productividad del personal empleado público del Ayuntamiento de Xàtiva. Tras el anterior acuerdo, se dictó en fecha 9 de febrero de 2018 una instrucción de la Concejalía de Recursos Humanos sobre la tramitación de los expedientes de complemento de productividad.

6.- Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local en fecha 25 de septiembre de 2017, posteriormente al acuerdo plenario anterior, se aprobó un programa específico de objetivos del comisario jefe, Don A.C.G, que abarca el periodo comprendido entre el mes de octubre de 2016 y el mes de octubre de 2019, el cual establece una asignación anual a favor de dicho funcionario en concepto de productividad que asciende 14.214,00 euros y que se abonará en dos pagas semestrales de 7.105,00 euros cada una de ellas.

El propio comisario jefe, funcionario que va a recibir el complemento de productividad por el cumplimiento de determinados objetivos, es el mismo que propone la aprobación del programa de objetivos, teniendo un evidente interés personal en el asunto concreto, por lo que habría de haberse abstenido de intervenir en el procedimiento administrativo.

La no abstención de intervenir en un procedimiento cuando existe un interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél, puede dar lugar a la responsabilidad que corresponda de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Aunque el programa se inicia en octubre de 2016, el acuerdo por el que se aprueba es del mes de agosto de 2017, casi un año después del supuesto inicio del programa, por lo que se aplica con carácter retroactivo, no pudiendo tener carácter retroactivo la realización de funciones específicas de un programa.

Tanto las tareas como los objetivos expuestos en el mismo responden en muchos de los casos al trabajo que corresponde desarrollar al funcionario que ostente la Jefatura del cuerpo de la Policía Local de manera ordinaria (como por ejemplo funciones de coordinación y supervisión), sin entrar a valorar el interés o la iniciativa del Comisario Jefe en la realización de sus tareas.

Se ha constatado que uno de los "ítems" que se valoró para abonar el complemento de productividad del primer semestre del ejercicio 2017 es la impartición de un curso a los voluntarios de protección civil que se organizó por la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las emergencias de la Generalitat Valenciana, entidad que abonó a Don A.C.G 520,00 por su labor como profesor en el citado curso de formación, denominado "FBV/2/2017- FORMACION BASICA PARA VLUNTARIOS DE PROTECCION CIVIL", por el que percibió una retribución de 520,00 euros.

No consta en el programa de objetivos del Comisario Jefe cuestiones como el plazo para la consecución de cada uno de los objetivos (más allá del periodo de tiempo para el que se aprueba el programa) ni la forma de medir y/o acreditar el cumplimiento de los diferentes objetivos en su caso alcanzados.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	24/87

No consta en el acuerdo de la Junta de Gobierno Local que se haya emitido, con anterioridad a dicho acuerdo, informe alguno por parte del área de Recursos Humanos, secretaría y/o intervención en relación a la adecuación a la normativa aplicable de la propuesta. Es con motivo del abono del complemento de productividad del ejercicio 2019 cuando la Intervención y la Secretaría municipal emiten un informe desfavorable al que se adhiere posteriormente el área de recursos humanos, el en el que se indica entre otras cuestiones que las tareas recogidas en el programa de objetivos del Comisario son tareas propias del puesto de trabajo, que la forma adecuada de retribuir estas funciones probablemente sea mediante el complemento específico y no mediante complemento de productividad, y que puede ser que estén ya recogidas en las funciones actuales de la RPT para este puesto de trabajo. La Interventora indica en su informe que el programa de objetivos no se ajusta a los criterios aprobados por el pleno ni a las directrices dictadas por la Concejalía de Recursos Humanos. Se observa que no se emite un informe que motive la resolución de discrepancias efectuadas por la intervención ni existe una resolución de alcaldía que las resuelva, para que pueda continuarse el procedimiento de aprobación y pago de la productividad.

Mediante el citado programa se ha abonado al Comisario Jefe de la Policía Local complemento de productividad en los ejercicios 2017, 2018 y 2019. Asimismo, aunque había finalizado la vigencia temporal del programa de objetivos del comisario, en base al mismo se abonó una productividad correspondiente a los meses de enero y febrero del año 2020. Los importes por ejercicio abonados son los siguientes:

EJERCICIO	IMPORTE
2017	14.214,00
2018	14.214,00
2019	14.214,00
2020	2.367,00

En el expediente de pago de productividad al comisario jefe correspondiente al segundo semestre de 2019 se hace constar que se va a modificar el puesto de trabajo de dicho funcionario y su complemento específico, lo que supondrá que dejará de abonarse el complemento de productividad.

Consta en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Xàtiva y en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia que mediante acuerdo plenario de fecha 27 de diciembre de 2019, se procedió a la aprobación inicial de la modificación de la relación de puestos de trabajo del citado Ayuntamiento. Se incluye en el citado expediente la modificación del puesto de trabajo del Comisario de la Policía Local, al cual se le dota de contenido directivo y de coordinación general y se efectúa la nueva valoración del puesto así como la aplicación de un factor de singularidad del 1,5. La aprobación definitiva de la citada modificación se produjo mediante acuerdo plenario de 29

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	25/87

de febrero de 2020, habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 57 de 24 de marzo de 2020.

No consta que posteriormente al mes de febrero de 2020 se haya abonado complemento de productividad al comisario jefe de la policía local.

7.- Don A.C.G. ha participado como docente en los cursos destinados a la formación de funcionarios organizados por la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias de la Generalitat Valenciana al menos desde el año 2017.

La participación en dichos cursos, según la información trasladada por la propia AVSRE supera las 75 horas anuales en los años 2017, 2018, 2020 y 2021.

El Ayuntamiento de Xàtiva no ha dictado resolución alguna de reconocimiento de compatibilidad para el desarrollo de las anteriores tareas ni tampoco ha recibido solicitud alguna para ello por parte del funcionario afectado.

Este hecho supone un incumplimiento de lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, susceptible de exigencia de responsabilidades”.

Dicho informe fue notificado al Ayuntamiento de Xàtiva en fecha 22 de junio de 2022 y a Don A.C.G el día 23 de junio de 2022, mediante la puesta a disposición de la notificación en la sede electrónica de la Agencia.

OCTAVO.- Trámite de audiencia al Ayuntamiento de Xàtiva.

Durante el plazo de audiencia concedido, el cual finalizaba el día 6 de julio de 2022, se ha presentado por parte del Ayuntamiento de Xàtiva (Registro de entrada número 2022000952) un escrito de alegaciones al informe provisional de investigación y documentación adjunta a dicho escrito.

En el documento presentado se manifiesta lo siguiente:

“1.- En relación con la existencia de un posible conflicto de interés al estar contratado por la empresa que gestiona el servicio de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria (O.R.A) un familiar del responsable del contrato designado por el Ayuntamiento.

Nada tiene este Ayuntamiento que objetar en cuanto a los hechos y consideraciones que contiene el cuerpo del informe provisional de la AVAF quedando a lo que resulte de la resolución terminadora del expediente. Se da traslado, no obstante, a la Agencia de que, abstracción hecha de lo que resulte de la precitada resolución terminadora, el Ayuntamiento, por medio de la Alcaldía, por ser el órgano competente, ha dictado Resolución de fecha 6 de julio de 2022, a través de la cual se ordena a la Dirección del Área de Régimen Interior la elaboración, para su

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	26/87

ulterior tramitación y aprobación, de un código ético o de conducta en evitación de futuros potenciales conflictos de intereses (**Doc n.º 1**).

Del mismo modo, se da traslado a la Agencia de la Resolución de la Alcaldía de fecha 6 de julio de 2022 a través de la cual se revoca y deja sin efecto la designación del Comisario de la Policía Local, don A.C.G., como responsable del contrato de concesión del servicio de la O.R.A., al tiempo que le ordena que se abstenga de mantener cualquier relación profesional con la empresa [REDACTED] derivada de su condición de funcionario, siendo en su condición actual y en relación con la empresa nombrada, sustituido por el Inspector de la Policía Local, don [REDACTED]. (**Doc n.º 2**).

Finalmente significar que, al margen de lo dicho hasta aquí, de la información obrante y de las averiguaciones internas practicadas no se ha podido constatar que el posible conflicto de interés haya generado perjuicio alguno, de carácter material o inmaterial, ni para el Ayuntamiento, ni para terceros.

2.- Cumplimiento de jornada y condiciones laborales en el periodo 2019- 2021, en relación con la utilización de la bolsa de 25,5 horas extraordinarias por parte de los funcionarios del cuerpo de la policía local del Ayuntamiento de Xàtiva. Cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo de los miembros de la policía local durante los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021. Cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo por parte de todos los trabajadores municipales durante los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021.

En primer lugar, tal y como ya se ha hecho en las referencias contenidas en el ordinal primero, se da traslado a la Agencia de que, abstracción hecha de lo que resulte de la resolución terminadora del expediente de investigación y con el fin de evitar cualquier prescripción, el Ayuntamiento, por medio de la Alcaldía, por ser el órgano competente, ha dictado Resolución de fecha 6 de julio de 2022, a través de la cual se ordena a la Dirección del Área de Régimen Interior que complete el proceso de verificación del cumplimiento horario de los trabajadores identificados en los informes emitidos en el expediente de referencia, en un máximo de tres meses.

Dicho procedimiento y los trámites subsiguientes han sido declarados de urgencia a los efectos de reducción de plazos y de superposición en el orden de prelación de despachos. (**Doc n.º 3**).

La verificación afecta, en cuanto al cumplimiento ordinario de jornada, a los siguientes trabajadores identificados por por la Sección de Recursos Humanos, a través de la Directora de Régimen Interior, en su informe de fecha 30 de marzo de 2022:

- 2018: 5 trabajadores, aguas potables, parques y jardines y agricultura.
- 2019: 7 trabajadores, aguas potables, parques y jardines y agricultura. Policía local: concretar compensación déficit cuadrante con longaciones por cada trabajador.
- 2020: 22 trabajadores y 17 policías locales en verificación. Policía local: concretar compensación déficit cuadrante con longaciones por cada trabajador.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	27/87

• 2021: 34 trabajadores y 5 policías locales en verificación. Policía local: concretar compensación déficit cuadrante con longaciones por cada trabajador.

También afecta a todos los funcionarios integrantes del cuerpo de la Policía Local, en cuanto a la aplicación de la bolsa de 25,5 horas a disposición de la jefatura.

En este particular se ha de significar, no obstante lo dicho anteriormente, el criterio de este Ayuntamiento, discordante del expresado por la AVAF en su informe provisional, referido a la capacidad de negociación de la jornada que la ley reconoce a los Entes que integran la Administración Local.

Siendo cierto que la capacidad de negociación que el artículo 47 TREBEP reconoce al conjunto de las Administraciones Públicas se vio primigeniamente limitado a la Administración Local, por la referencia que el artículo 94 LBRL hace a la jornada de la Administración del Estado (lo que provocó en su momento pronunciamientos judiciales anulatorios de acuerdos de reducción de jornada, bajo el entendimiento que el artículo 47 citado no desplaza el 94, también nombrado, en virtud del principio de especialidad), no es menos cierto que la dicha previsión del artículo 94 LBRL quedó, a su vez, desplazada tras el alumbramiento de la LPGE 2018, cuya DA 144 establece una regulación propia y específica para los Entes Locales, cuando dice:

“Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva”.

El reconocimiento de tal potestad es lo que llevó al Ayuntamiento a negociar y acordar su propia jornada ordinaria de trabajo, así como las especiales y los subsiguientes horarios. En relación con la jornada ordinaria de trabajo se adjunta el acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 23 de abril de 2019 (Doc nº 4).

También debe ponerse de relieve que en el proceso de verificación, en lo que atañe a la Policía Local, la Sección de Recursos Humanos ha informado que se están teniendo en cuenta servicios realizados fuera de cuadrante, debido a necesidades sobrevenidas del servicio, así como longaciones de la jornada, también por circunstancias sobrevenidas derivadas de intervención policial. Estas circunstancias ser vieron agravadas durante el periodo de confinamiento ordenado por el Gobierno de España, así como por las sucesivas medidas de restricción y limitación

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	28/87

decretadas tanto por la autoridad estatal como por la autonómica, incluso por la propia Alcaldía en sucesivos decretos de cumplimiento de las resoluciones superiores.

En cualquier caso, todo ello quedará de manifiesto tras la culminación del proceso de verificación, con obligación de compensar los déficit horarios en todo aquello que resulte procedente.

3.- Asignación y retribución de un complemento de productividad al intendente principal de la policía local.

Es del criterio de este Ayuntamiento que el programa específico para la asignación y retribución de un complemento de productividad al funcionario A.C.G., por aquel entonces intendente principal de la Policía Local de Xàtiva, aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 25 de septiembre de 2017, se ajusta a los criterios generales establecidos por el pleno municipal, así como a las instrucciones que, en su desarrollo, fueron dictadas por la Concejalía de Recursos Humanos.

Ello, sin perjuicio de lo que resulte de la resolución definitiva del expediente de investigación y de las medidas que, en orden al contenido de tal resolución, proceda adoptar, si fuere el caso.

Desde luego, no se observa incumplimiento del deber de abstención del funcionario afectado y, de haberlo, que tal incumplimiento vicie el acto o actos administrativos adoptados.

Tampoco el hecho, de ser ello cierto y así quedar acreditado, que pudiera, siquiera hipotéticamente, haberse percibido de otra Administración cantidad por conceptos integrados en el programa objeto de complemento retributivo de productividad. Dicha doble percepción, insistimos, de constatarse como tal, tendrá sus consecuencias en materia distinta a la retributiva.

Tampoco se observa quiebra al hecho que el programa consignase una aplicación retroactiva (a fecha octubre de 2016), siendo que se aprobó, tras su correspondiente tramitación, en fecha agosto de 2017, pues el artículo 39.3 LPAC lo permite, al producir efectos favorables para el interesado, siendo que parece indiscutido el hecho que la prestación de servicios y los objetivos se consignaron, materializaron y alcanzaron durante el espectro temporal establecido en el programa, es decir, desde octubre de 2016.

Este mismo argumento resulta extrapolable a la extensión de los efectos fuera de la vigencia del programa (primeros meses de 2020) siendo que es reconocido por este Ayuntamiento y por la propia AVAF que lo mollar de la motivación del programa está en asignar al funcionario beneficiario funciones de superior complejidad, responsabilidad, especialidad, penosidad, dificultad a las que le venía establecidas "per se" y en la rpt, lo que exigió entre finales de 2016 y principios de 2020 un especial rendimiento, actividad extraordinaria, interés e iniciativa en el desempeño su trabajo, tal y como así exige el artículo 5 del RD 861/1986, la apreciación de lo cual queda patente en el programa y en los posteriores informes y acuerdos de cumplimiento y seguimiento, todos ellos de carácter objetivo y directamente relacionados con el desempeño del puesto, resultando, en este particular, las apreciaciones del informe provisional de la AVAF sobre la forma de medir el cumplimiento o la identificación de ítems temporales meras opiniones subjetivas, plenamente respetables, pero no invalidantes de lo actuado.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	29/87

Resulta especialmente revelador, en el particular de la productividad y en relación con lo dicho en el párrafo inmediatamente anterior, la consideración consignada en la página 64 del informe provisional de la Agencia, conclusión provisional primera, apartado 6º, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, afirmaciones que desde este Ayuntamiento se comparte, y que son las siguientes:

“En el expediente de pago de productividad al comisario jefe correspondiente al segundo semestre de 2019 se hace constar que se va a modificar el puesto de trabajo de dicho funcionario y su complemento específico, lo que supondrá que dejará de abonarse el complemento de productividad.

Consta en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Xàtiva y en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia que mediante acuerdo plenario de fecha 27 de diciembre de 2019, se procedió a la aprobación inicial de la modificación de la relación de puestos de trabajo del citado Ayuntamiento. Se incluye en el citado expediente la modificación del puesto de trabajo del Comisario de la Policía Local, al cual se le dota de contenido directivo y de coordinación general y se efectúa la nueva valoración del puesto así como la aplicación de un factor de singularidad del 1,5. La aprobación definitiva de la citada modificación se produjo mediante acuerdo plenario de 29 de febrero de 2020, habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 57 de 24 de marzo de 2020.

No consta que posteriormente al mes de febrero de 2020 se haya abonado complemento de productividad al comisario jefe de la policía local”.

El Ayuntamiento tramitó un programa de productividad por objetivos porque el puesto de intendente principal (después comisario) estaba infradimensionado e infravalorado. Tal decisión fue adoptada en ejercicio de la potestad de autoorganización y en aplicación de los instrumentos de ordenación de recursos humanos y de retribución legalmente establecidos, sin que tal decisión fuese objetada por nadie. Y siendo que la determinación del puesto de intendente principal no se correspondía con los objetivos estratégicos trazados por el Gobierno municipal y que la rpt (instrumento adecuado para su correcta determinación) estaba en tramitación. Siendo que la modificación de rpt iniciada en 2017 (que alcanzaba a casi un centenar de puesto) quedo varada en marzo de 2019, ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo de conjunto con los representantes sindicales, hecho que motivó que el acuerdo de aprobación fue retirado del orden del día del pleno de abril de 2019, no siendo hasta febrero de 2020 que pudo alcanzarse dicho acuerdo. Y, finalmente, siendo que tanto la intervención municipal como la propia AVAF critican la subsumisión en el concepto de productividad de lo que debía ser complemento específico, algo que quedó regularizado a la aprobación de la rpt en febrero de 2020, lleva a considerar que la decisión de aprobar un programa, darle efectos retroactivos desde que sus cometidos se venían ejecutando y prolongarlo hasta que la determinación del puesto y la consiguiente retribución quedaron integradas en al rpt es una decisión prevista en la norma y que se incardina en las facultades de autoorganización.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	30/87

En este sentido, conviene recordar que en un caso prácticamente idéntico, en esta ocasión referido al tesorero municipal del Ayuntamiento de Xàtiva, el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 7 de Valencia (P.A. 499/2018), Sentencia 242/2019, de 14 de febrero, dijo:

“TERCERO.- Que en orden a la resolución del objeto del presente procedimiento, tras el examen de lo actuado, incluida la lectura del expediente administrativo, esta Juzgadora concluye que procede la estimación, pues no es hecho discutido que existen todos y cada uno de los documentos que menciona el actor en su escrito de demanda, emanados de los órganos del Ayuntamiento, que han devenido firmes y que no consta que hayan sido dejados sin efecto por alguno de los cauces que para ello prevé el ordenamiento jurídico, sin que pueda acogerse ninguna de las causas en las que la demandada basa la desestimación, pues consta acreditado el compromiso adquirido, la atribución de tareas y la realización de las mismas, produciendo el impago un enriquecimiento injusto a costa del esfuerzo del recurrente, por lo que la demanda debe prosperar.

(...) ... declarando el derecho del actor al abono del CP correspondiente al segundo semestre de 2016, por importe de 3000 euros brutos, condenando al Ayuntamiento demandado a su abono”.

La expresión “CP” se refiere a complemento de productividad.

4.- Participación de don A.C.G., funcionario de este Ayuntamiento, como docente en los cursos destinados a la formación de funcionarios organizados por la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias de la Generalitat Valenciana al menos desde el año 2017, sin haber solicitado ni obtenido reconocimiento de compatibilidad.

Nada tiene que objetar este Ayuntamiento al respecto, estando a lo que se derive de la conclusión de la investigación desplegada por la Agencia.

Y en mérito a cuanto se ha dicho **SOLICITO:**

ÚNICO.- Tenga por formulado escrito de alegaciones en el marco del ofrecimiento hecho por la AVAF en el seno del expediente de razón, se sirva admitirlas y, en mérito a cuanto en ellas se indica, dicte resolución definitiva de la investigación tomándolas en consideración”.

NOVENO.- Trámite de audiencia a Don A.C.G.

Durante el plazo de audiencia concedido, Don A.C.G, tras solicitar una ampliación del plazo inicial, la cual le fue concedida mediante resolución número 598 de fecha 7 de julio de 2022, presentó un escrito de manifestaciones/alegaciones en el que se realizan diversas consideraciones. Asimismo, el trámite de audiencia se materializó mediante la comparecencia en la sede de la Agencia Valenciana Antifraude de Don A.C.G.

Se resumen a continuación las consideraciones efectuadas en el citado escrito que están directamente relacionadas con el análisis de los hechos efectuado en el presente expediente, sin

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	31/87

reproducir ni entrar a valorar las opiniones subjetivas que en dicho escrito se manifiestan por Don A.C.G:

1.- Que por el IVASPE se ha emitido, a solicitud de la AVAF, un informe con *“unas relaciones donde se describe las clases que presuntamente he llevado a cabo como profesor colaborador del IVASPE, de los años 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021, según las cuales me habría excedido de las 75 horas anuales que puedo realizar sin autorización alguna, dejando entrever que podría estar en una situación de Incompatibilidad, curiosamente los datos que aporta son inexactos y mas adelante explicare con todo detalle. Que por supuesto no estoy en ninguna situación de incompatibilidad”*.

2.- Sobre la existencia de un posible conflicto de interés al estar contratado por la empresa que gestiona el servicio de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria (ORA) un familiar del responsable del contrato designado por el Ayuntamiento:

- *“El que suscribe no participo en absoluto en ningún trámite de la Contratación de la Empresa [redacted] que se llevo a cabo durante el año 2016, y que entro en vigor el 01-01-2017”*.

- *“Que figura como responsable del contrato únicamente desde una perspectiva formal, porque esta en el Área de Movilidad”*.

- *“Que el día a día de todas las incidencias desde el 01-01-2017, estaba delegada dicha función en el Agente J.T.F., hasta el día de su jubilación, en el mes de Noviembre de 2021. Se adjunta Declaración Jurada por el propio J confirmando dichos extremos”*.

- *“Que desde la jubilación del anteriormente reseñado, paso a realizar esas funciones, el Inspector R.V.A., a la postre y actualmente nombrado como responsable de dicho contrato. Se adjunta declaración Jurada por el propio R confirmando dichos extremos”*.

- *“Que no ha participado en ninguna decisión de carácter económico”*.

- Que [redacted] fue contratada por [redacted] a media jornada sustituyendo a una agente de la ORA por baja de larga duración por la *“estrecha relación estrecha a nivel profesional y de confianza con mi [redacted] que trabajo bajo sus ordenes durante varios años, muchos años antes de que el que suscribe accediera a la Jefatura de la Policía Local de Xàtiva”*.

- *“Desconocía que figurase como Responsable de dicho contrato, porque en los ayuntamientos que trabaje anteriormente, nunca tuve nombramiento expreso sobre dicha responsabilidad”*.

3.- *“Que la Plaza de Comisario (anteriormente a la Ley 17/2017 Intendente Principal) estaba desierta desde el año 2001, y ha permanecido casi 20 años sin convocarla a pesar de tener obligación legal de hacerlo. Y por lo tanto las retribuciones asignadas a la misma fuera de catalogo. Con un complemento específico inferior a los Inspectores y Oficiales, dos y tres categorías inferiores a la de comisario. En el año 2016, cuando el que suscribe supero las pruebas al efecto para ocupar como provisión de puesto de trabajo por mejora de empleo, provenía como funcionario de carrera de la plaza de Intendente Jefe de la Policía Local [redacted] (ciudad de 12.000 habitantes y una plantilla de 25 policías) y la nomina que cobraba era de 3.000 mensuales. (Se adjunta nomina con complemento específico de 2.116 euros). Y la plaza que iba a ocupar*

CSV (Código de Verificación Segura)	[redacted]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[redacted]	Página	32/87

tenía un complemento específico de 1028'97. Xàtiva ciudad de 30.000 habitantes y una plantilla de policías locales de 62. Cobrando los primeros meses una nomina de 2.444'47 (incluidos los casi 500 euros que cobro por antigüedad). (Se adjuntan nominas de Xàtiva y L'Alcudia). Ante tamaño desfase (Absolutamente la inmensa mayoría de los Comisarios (Escala Superior grupo A-1) sus retribuciones superan ampliamente los 3600 euros. La Jefa de Área de RRHH Dña A.M.), informo personalmente al que suscribe y al equipo de Gobierno que la forma legal provisional hasta la aprobación definitiva del catalogo de puestos de trabajo para compensar dichas retribuciones totalmente desfasadas, era mediante la aprobación de productividades.

Y a partir del 2017 se aprobó un Reglamento para retribuir complementos de productividad a todos los Jefes de Área, recibiendo instrucciones de cómo lo teníamos que hacer. Y el funcionario que suscribe cumplió escrupulosamente las instrucciones, propuesta de objetivos, asumidos por la Concejalía delegada del Área, supervisada por la misma y la Alcaldía y aprobada por la Junta de Gobierno que tenía Delegadas dichas funciones. Por lo tanto no tengo que manifestar nada más que lo expuesto”.

4.- Que los datos que aparecen en el informe provisional de investigación con respecto a la presunta incompatibilidad que pondría haber incurrido con respecto a la docencia impartida en el Instituto Valenciano de Seguridad son inexactos.

Se cita y reproduce por Don A.C.G un informe jurídico emitido por la Dirección del Instituto Valenciano de Seguridad Publica en 1999 sobre posible incompatibilidad por participación en actividades de formación.

Indica que “nunca solicite compatibilidad alguna por los informes emitidos por la Dirección del IVASPE, y porque es muy excepcional que algún año supere con apenas 15 horas excepcionalmente las 75 horas. Puesto que de ser consciente de la interpretación tan restrictiva que ustedes plantean, “ipso facto”, hubiera pedido dicha autorización, que se me concedería inmediatamente, porque así lo establece la Jurisprudencia.

En cuanto a las horas que se me atribuyen en el 2017, son inciertas, Puesto que de las 206 que se me atribuyen, la que le asignan 120 horas, 6000 Euros (Bruto). Fue la encomienda que se me efectuó como especialista en el Área de tiro policial, en Redactar el Manual Básico(se adjunta carátula del Manual) (apartado f de la ley sobre incompatibilidades, creación literaria, de investigación o Técnica)”

“Por otra parte las horas asignadas a AES 41/2017, AET40/2017 Y AO44/2017 que le asignan 14 horas corresponden a Conferencias a mandos policiales, sobre Coordinación, Cooperación y colaboración entre Cuerpos y Fuerzas de Seguridad, que siempre se le asignaban el código 99, a los efectos de las gratificaciones económicas al efecto. Por lo que en el año 2017 solo realice docencia 72 horas.

En el año 2018 se me asignan 86 horas, cuando 14 de ellas se corresponden a conferencias AET/41/2018, AET/42/2018, AO/45/2018. Por lo que solo impartí clases 72 horas también.

En el año 2019, se me signan 32 horas lectivas. Nada que decir.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	33/87

En el año 2020 se me asignan 96 horas. Cuando 15 de ellas fueron trabajos de Coordinación entre todos los grupos de alumnos, respecto a la homogenización entre todos ellos. Y la encomienda del [REDACTED], (Se adjunta carátula) 3030 euros brutos 8 meses e trabajo entre los años 2019 y 2020) con lo que parece ser asignan 60 horas en ese concepto, aunque desconozco el motivo, con lo cual las horas lectivas realizadas serían muy inferior a las 75 horas.

Y por último, el año 2021 se me atribuyen 98'50 horas. Cuando 6 de ellas son de conferencias, y 15 al igual que en el año anterior se corresponden con funciones de Coordinación entre todos los grupos de alumnos. Con lo cual me habría excedido en 2'50 horas. Según Informe de gratificación adjunta estaríamos hablando de 75 euros brutos, que en retribución con la retención del 15% cobraría 63'75 y trasladado a la declaración de Renta serán 52'50 euros. (Se adjunta informe de gratificación para que vean el precio hora)".

Por otro lado, en fecha 7 de septiembre de 2022, Don A.C.G. ha presentado ante la Agencia Valenciana Antifraude una instancia en el que hace constar que ha presentado en el IVASPE el escrito que a continuación se reproduce y que se adjunta a la citada instancia:

"Que es Profesor Colaborador del Instituto Valenciano de Seguridad Pública y Emergencias desde la creación y puesta en marcha del mencionado Instituto en 1.990.

Que ha sido informado por el propio Instituto que en el ejercicio del año 2.021, realizó 92 horas lectivas de docencia en los Cursos Básicos de Selección en la Policía.

Que supere en 17 horas anuales el límite de 75 horas que ha establecido la Secretaría Técnica en fechas recientes. Habiéndolo hecho únicamente por una cuestión de profesionalidad, responsabilidad, y vocación de servicio para completar los programas preceptivos en los Cursos Básicos.

Por ello, y por la presente, y dado que aún no se han abonado las indemnizaciones correspondientes a dicha actividad, ni se sabe cuando lo van a hacer; renunció expresamente al abono, de dichas 17 horas correspondientes al ejercicio del 2.021, que en líquido son 722,50 euros, y trasladado a la Declaración de Renta 595 Euros en todo el año. Considerando que es importante hacer constar que para poder dar dichas clases es necesario que ustedes sepan que tengo que realizar 196 kilómetros diarios (ida y vuelta) en vehículo propio.

Siendo 1960 Km., cada curso completo de tiro establecido en 48 horas en dicha asignatura".

DÉCIMO.- Informe final de investigación.

Tras el estudio de la información obtenida en la fase de investigación, así como de las alegaciones presentadas, de conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	34/87

2.07.2019), se procedió a la emisión del informe final de investigación en fecha 31 de octubre de 2022. En dicho informe se concluye y propone lo siguiente:

“PRIMERO.- *Tras el estudio en detalle de la totalidad de la documentación requerida y obtenida por esta Agencia en la fase de investigación del expediente número 2020/G01_01/000346, se elevan las siguientes conclusiones finales:*

1.- Se ha constatado la existencia de un conflicto de interés real al estar contratado por [REDACTED], *mercantil que gestiona el servicio de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria (O.R.A), un familiar de primer grado de consanguinidad del funcionario público responsable del contrato designado por el Ayuntamiento, Don A.C.G, Comisario jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Xàtiva.*

Dicho funcionario debería haber informado al órgano de contratación de esta circunstancia cuando se produjo, a los efectos de que se nombrara como responsable del contrato a otro funcionario; ello con la finalidad de evitar que se produzca cualquier situación en la supervisión de dicho contrato que pueda comprometer su objetividad e imparcialidad. La no abstención de intervenir en un procedimiento cuando existe un interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél, puede dar lugar a la responsabilidad que corresponda de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

No obstante lo anterior, dicho funcionario ha indicado que no era concedor de que había sido designado responsable del contrato y que dichas funciones han sido realizadas por otros funcionarios de la policía local, habiendo presentado declaraciones juradas de los mismos en las que se indica este extremo.

Por su parte, la Alcaldía del Ayuntamiento de Xàtiva ha dictado Resolución de fecha 6 de julio de 2022, la cual se adjunta, mediante la que se ordena a la Dirección del Área de Régimen Interior la elaboración, para su ulterior tramitación y aprobación, de un código ético o de conducta en evitación de futuros potenciales conflictos de intereses.

Asimismo, se ha dictado Resolución de la Alcaldía de fecha 6 de julio de 2022, a través de la cual se revoca provisionalmente y deja sin efecto la designación del Comisario de la Policía Local, don A.C.G., como responsable del contrato de concesión del servicio de la O.R.A., al tiempo que le ordena que se abstenga de mantener cualquier relación profesional con la empresa [REDACTED] derivada de su condición de funcionario, siendo en su condición actual y en relación con la empresa nombrada, sustituido de manera provisional por el Inspector de la Policía Local, don R.V.A.

2.- Según el acuerdo sobre modificación de la jornada y condiciones laborales de la Policía Local del Ayuntamiento de Xàtiva aprobado por Decreto de la Alcaldía n.º 1094/2018, de 5 de diciembre, que entró en vigor en el año 2019, los miembros de los grupos operativos tenían que realizar un total de 25,5 horas anuales a disposición de la jefatura para completar la jornada anual.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	35/87

El Comisario jefe de la Policía Local ha indicado que en el año 2019 las 25,5 horas fueron compensadas por la reducción horaria a través de exención de asistencia al trabajo que el ayuntamiento viene concediendo anualmente a su personal con motivo de las fiestas de Fallas, Feria de Agosto, Santa Rita y Navidad. En el año 2020, y debido a la crisis sanitaria y económica resultante de la COVID-19, el personal del Ayuntamiento no disfrutó de la exención de asistencia al trabajo de 25,5 horas que correspondía a los periodos de Fallas, Feria de Agosto, Santa Rita y Navidad y por parte de la jefatura de la Policía Local se realizó un cuadrante para la realización efectiva de esas 25,5 horas por parte de los miembros de los grupos operativos. En el año 2021, las 25,5 horas que tenían que devolver fueron compensadas por la reducción horaria a través de la habitual exención de asistencia al trabajo que el ayuntamiento ha venido concediendo anualmente a su personal con motivo de las fiestas de Fallas, Feria de Agosto, Santa Rita y Navidad.

3.- En relación al cumplimiento de la jornada por parte de los funcionarios del cuerpo de la Policía Local, el Comisario Jefe del Ayuntamiento de Xàtiva ha informado a la Agencia Valenciana Antifraude que en los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021, el conjunto de la plantilla de la policía local cumplió con la jornada ordinaria de trabajo establecida para dichos ejercicios, si bien se indica que existe algún funcionario con “disfunciones” y pequeños déficits, cuestión que entiende el Comisario Jefe que debe ser objeto de regularización por el Departamento de Recursos Humanos.

4.- En relación al cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo por parte de todos los trabajadores municipales durante los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021, la Directora de Régimen Interior ha indicado a esta Agencia lo siguiente:

- *Se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2018, si bien existen 5 trabajadores que presentan un déficit en el cómputo horario y sobre los cuales se está efectuando un proceso de verificación.*

Asimismo, se indica que está en proceso de verificación el cumplimiento de la jornada del personal trabajador adscrito a los servicios de aguas potables, parques y jardines y agricultura, ello por el sistema de guardias localizadas y la realización efectiva de trabajos en situaciones sobrevenidas de urgencia y/o emergencia.

- *Se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2019, si bien existen 7 trabajadores que presentan un déficit de cómputo horario, el cual se halla en proceso de verificación. También se indica que está en proceso de verificación el cumplimiento de la jornada del personal trabajador adscrito a los servicios de aguas potables, parques y jardines y agricultura, ello por el sistema de guardias localizadas y la realización efectiva de trabajos en situaciones sobrevenidas de urgencia y/o emergencia.*

En relación a los grupos operativos de la policía local, si se analiza en cómputo anual el cuadrante de servicios de dicho año, junto con las vacaciones y días de asuntos particulares disfrutados, resulta, a priori, un saldo negativo para el grupo ABC de 42,5

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	36/87

horas y para el grupo DEF de 68 horas. Aunque en el mismo informe se indica que dicho saldo negativo se compensa en muchos casos con el exceso de tiempo de trabajo diario fichado fuera del horario establecido para cada uno de los turnos, no se detalla qué exceso de tiempo fichado se ha realizado y cuál sería el déficit o superávit final de horas realizadas.

- Se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2020, salvo 22 trabajadores que se relacionan, que presentan un déficit de cómputo horario, el cual se halla en proceso de verificación.

En relación a los grupos operativos de la policía local, existe 17 trabajadores que se relacionan, que presentan un déficit de cómputo horario respecto al cuadrante, el cual se halla en proceso de verificación. Asimismo, si se analiza en cómputo anual el cuadrante de servicios de dicho año, junto con las vacaciones y días de asuntos particulares disfrutados, resulta un saldo negativo para el grupo ABC de 76,5 horas y para el grupo DEF de 25,5 horas. Aunque en el mismo informe se indica que dicho saldo negativo se compensa en muchos casos con el exceso de tiempo de trabajo diario fichado fuera del horario establecido para cada uno de los turnos, no se detalla qué exceso de tiempo fichado se ha realizado y cuál sería el déficit o superávit final de horas realizadas.

- Se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2021, si bien existen salvo los 34 trabajadores que presentan un déficit de cómputo horario, el cual se halla en proceso de verificación.

En relación a los grupos operativos de la policía local, existen 5 trabajadores que se relacionan, que presentan un déficit de cómputo horario respecto al cuadrante, el cual se halla en proceso de verificación. Asimismo, si se analiza en cómputo anual el cuadrante de servicios de dicho año, junto con las vacaciones y días de asuntos particulares disfrutados, resulta un saldo positivo para el grupo ABC de 34 horas y un saldo negativo para el grupo DEF de 25,5 horas. . Aunque en el mismo informe se indica que dicho saldo negativo se compensa en muchos casos con el exceso de tiempo de trabajo diario fichado fuera del horario establecido para cada uno de los turnos, no se detalla qué exceso de tiempo fichado se ha realizado y cuál sería el déficit o superávit final de horas realizadas.

5.- Por parte del Ayuntamiento de Xàtiva se ha dictado Resolución de fecha 6 de julio de 2022, a través de la cual se ordena a la Dirección del Área de Régimen Interior que complete el proceso de verificación del cumplimiento horario de los trabajadores identificados que presentan un posible déficit horario, en un máximo de tres meses.

Todas estas verificaciones que se encuentran en proceso, es importante que se realicen con **urgencia para evitar la prescripción del derecho a exigir el reintegro**, en su caso, de los haberes que se hubieran abonado sin haber cumplido la jornada establecida. La falta de tramitación con la debida diligencia de los expedientes que correspondan puede derivar en perjuicios para la hacienda municipal y en la exigencia de las responsabilidades que en su caso corresponda.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	37/87

6.- Mediante acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Xàtiva de 27 de mayo de 2017 se aprobaron los criterios generales y la asignación anual destinada a retribuir el complemento de productividad del personal empleado público del Ayuntamiento de Xàtiva. Tras el anterior acuerdo, se dictó en fecha 9 de febrero de 2018 una instrucción de la Concejalía de Recursos Humanos sobre la tramitación de los expedientes de complemento de productividad.

7.- Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local en fecha 25 de septiembre de 2017, posteriormente al acuerdo plenario anterior, se aprobó un programa específico de objetivos del comisario jefe, Don A.C.G, que abarca el periodo comprendido entre el mes de octubre de 2016 y el mes de octubre de 2019, el cual establece una asignación anual a favor de dicho funcionario en concepto de productividad que asciende 14.214,00 euros y que se abonará en dos pagas semestrales de 7.105,00 euros cada una de ellas.

El propio comisario jefe, funcionario que va a recibir el complemento de productividad por el cumplimiento de determinados objetivos, es el mismo que propone la aprobación del programa de objetivos, teniendo un evidente interés personal en el asunto concreto, por lo que habría de haberse abstenido de intervenir en el procedimiento administrativo.

La no abstención de intervenir en un procedimiento cuando existe un interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél, puede dar lugar a la responsabilidad que corresponda de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Tanto las tareas como los objetivos expuestos en el mismo responden en muchos de los casos al trabajo que corresponde desarrollar al funcionario que ostente la Jefatura del cuerpo de la Policía Local de manera ordinaria (como por ejemplo funciones de coordinación y supervisión), sin entrar a valorar el interés o la iniciativa del Comisario Jefe en la realización de sus tareas.

Se ha constatado que uno de los "ítems" que se valoró para abonar el complemento de productividad del primer semestre del ejercicio 2017 es la impartición de un curso a los voluntarios de protección civil que se organizó por la AVSRE, entidad que abonó a Don A.C.G 520,00 por su labor como profesor en el citado curso de formación, denominado [REDACTED], por el que percibió una retribución de 520,00 euros.

No consta en el programa de objetivos del Comisario Jefe cuestiones como el plazo para la consecución de cada uno de los objetivos (más allá del periodo de tiempo para el que se aprueba el programa) ni la forma de medir y/o acreditar el cumplimiento de los diferentes objetivos en su caso alcanzados.

No consta en el acuerdo de la Junta de Gobierno Local que se haya emitido, con anterioridad a dicho acuerdo, informe alguno por parte del área de Recursos Humanos, secretaría y/o intervención en relación a la adecuación a la normativa aplicable de la propuesta. Es con motivo del abono del complemento de productividad del ejercicio 2019 cuando la Intervención y la Secretaría municipal emiten un informe desfavorable al que se adhiere posteriormente el área de recursos humanos, el en el que se indica entre otras cuestiones que las tareas recogidas en el

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Àgència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	38/87

programa de objetivos del Comisario son tareas propias del puesto de trabajo, que la forma adecuada de retribuir estas funciones probablemente sea mediante el complemento específico y no mediante complemento de productividad, y que puede ser que estén ya recogidas en las funciones actuales de la RPT para este puesto de trabajo. La Interventora indica en su informe que el programa de objetivos no se ajusta a los criterios aprobados por el pleno ni a las directrices dictadas por la Concejalía de Recursos Humanos. Se observa que no se emite un informe que motive la resolución de discrepancias efectuadas por la intervención ni existe una resolución de alcaldía que las resuelva, para que pueda continuarse el procedimiento de aprobación y pago de la productividad.

Mediante el citado programa se ha abonado al Comisario Jefe de la Policía Local complemento de productividad en los ejercicios 2017, 2018 y 2019. Asimismo, aunque había finalizado la vigencia temporal del programa de objetivos del comisario, en base al mismo se abonó una productividad correspondiente a los meses de enero y febrero del año 2020. Los importes por ejercicio abonados son los siguientes:

EJERCICIO	IMPORTE
2017	14.214,00
2018	14.214,00
2019	14.214,00
2020	2.367,00

En el expediente de pago de productividad al comisario jefe correspondiente al segundo semestre de 2019 se hace constar que se va a modificar el puesto de trabajo de dicho funcionario y su complemento específico, lo que supondrá que dejará de abonarse el complemento de productividad.

Consta en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Xàtiva y en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia que mediante acuerdo plenario de fecha 27 de diciembre de 2019, se procedió a la aprobación inicial de la modificación de la relación de puestos de trabajo del citado Ayuntamiento. Se incluye en el citado expediente la modificación del puesto de trabajo del Comisario de la Policía Local, al cual se le dota de contenido directivo y de coordinación general y se efectúa la nueva valoración del puesto así como la aplicación de un factor de singularidad del 1,5. La aprobación definitiva de la citada modificación se produjo mediante acuerdo plenario de 29 de febrero de 2020, habiéndose publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 57 de 24 de marzo de 2020.

No consta que posteriormente al mes de febrero de 2020 se haya abonado complemento de productividad al comisario jefe de la policía local.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	39/87

8.- Según la información trasladada a la Agencia Valenciana Antifraude por parte de la AVSRE, Don A.C.G. ha participado como docente en los cursos destinados a la formación de funcionarios organizados por la AVSRE de la Generalitat Valenciana al menos desde el año 2017. La participación en dichos cursos, según la información trasladada por la propia AVSRE habría superado las 75 horas anuales en los años 2017, 2018, 2020 y 2021.

El Ayuntamiento de Xàtiva no ha dictado resolución alguna de reconocimiento de compatibilidad para el desarrollo de las anteriores tareas ni tampoco ha recibido solicitud alguna para ello por parte del funcionario afectado.

No obstante lo anterior, Don A.C.G. en relación a los hechos descritos anteriormente, ha manifestado ante la AVAF que los datos que aparecen en el informe provisional (que ha sido trasladados previamente por la AVSRE) son inexactos.

Ya que estos hechos, de ser ciertos, supondrían un incumplimiento de lo establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, susceptible de exigencia de responsabilidades, procede realizar una comprobación por las partes implicadas, esto es, la entidad en la que se imparten de cursos (la AVSRE) y la entidad en la que prestaba sus servicios en ese momento Don A.C.G y que debería haber reconocido, en su caso, la compatibilidad correspondiente (el Ayuntamiento de Xàtiva), de las circunstancias y hechos realmente acontecidos a los efectos de regularizar aquello que corresponda, dando audiencia en todo caso al funcionario afectado.

Asimismo, se ha trasladado a esta Agencia por parte de Don A.C.G que ha procedido a renunciar ante la AVSRE al abono de 17 horas de docencia correspondientes al ejercicio 2021, al haber sido informado desde dicha entidad que en el ejercicio 2021 realizó 92 horas lectivas que superan el límite de 75 horas que, según Don A.C.G, se ha establecido por la Secretaría técnica de la AVSRE recientemente.

SEGUNDO.- En relación a las anteriores conclusiones, por los funcionarios firmantes se propone, finalizar las actuaciones de investigación del presente expediente y, en virtud de lo establecido en el artículo 40.1 apartado b) del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), recomendar al Ayuntamiento de Xàtiva lo siguiente:

1.- Que proceda a continuar con la tramitación de la elaboración y aprobación de un código ético o de conducta, del cual se solicita que se remita copia a la Agencia Valenciana Antifraude en el plazo de un mes desde su aprobación. Se solicita asimismo que en el plazo de 2 meses desde la notificación de la resolución de conclusión de actuaciones de investigación, se remita a la Agencia Valenciana Antifraude un informe del estado de tramitación del expediente de elaboración y aprobación del citado código ético.

2.- Que se proceda a dictar una resolución definitiva del nombramiento del nuevo funcionario responsable del contrato de la O.R.A. Se solicita que en el plazo de un mes desde

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	40/87

la notificación de la resolución de conclusión de actuaciones de investigación, se remita a la Agencia Valenciana Antifraude la resolución que se adopte o un informe en el que se indiquen las circunstancias que impiden el cumplimiento de la recomendación efectuada.

3.- Que se proceda a continuar con la tramitación del expediente de verificación del cumplimiento horario de los trabajadores iniciado, del cual se solicita que se remita copia a la Agencia Valenciana Antifraude en el plazo de un mes desde su finalización. Se solicita asimismo que en el plazo de 2 meses desde la notificación de la resolución de conclusión de actuaciones de investigación, se remita a la Agencia Valenciana Antifraude un informe del estado de tramitación del citado expediente.

4.- Que se inicien las actuaciones de comprobación y verificación que en su caso correspondan, respecto a la impartición de cursos en la AVSRE por parte del funcionario del Ayuntamiento de Xàtiva Don A.C.G, por los cuales y, según la certificación de las horas de impartición de docencia emitida por la AVSRE, se habría superado el máximo permitido, existiendo causa de incompatibilidad por ello sin que el funcionario haya solicitado la correspondiente compatibilidad. Se solicita asimismo que en el plazo de 3 meses desde la notificación de la resolución de conclusión de actuaciones de investigación, se remita a la Agencia Valenciana Antifraude un informe del estado de tramitación del citado expediente.

En el supuesto de acreditarse el incumplimiento de la normativa relativa al régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que se inicie el expediente oportuno para la exigencia de las responsabilidades que en su caso correspondan.

TERCERO.- *Procede asimismo, notificar la resolución que se adopte al Ayuntamiento de Xàtiva y a Don A.C.G. para su conocimiento y a los efectos oportunos”.*

ANÁLISIS DE LOS HECHOS

PRIMERO.- En relación con la existencia de un posible conflicto de interés al estar contratado por la empresa que gestiona el servicio de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria (O.R.A) un familiar del responsable del contrato designado por el Ayuntamiento, se ha constatado que doña M.C.L., [REDACTED] de Don A.C.G, Comisario jefe de la Policía Local del Ayuntamiento de Xàtiva, fue contratada el día 1 de julio de 2020 por la mercantil que gestiona dicho servicio, [REDACTED]

Don A.C.G fue designado como responsable del contrato de prestación del servicio público de gestión de vigilancia y estacionamiento de vehículos en zonas con limitación horaria (O.R.A) mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 19 de diciembre de 2016 “a efectos de supervisar su ejecución, adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con la

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	41/87

finalidad de asegurar la correcta realización de la prestación pactada, dentro del ámbito de las facultades que le atribuya el órgano de contratación”

Ante esta evidencia, Don A.C.G indicó a esta Agencia que él no intervino en la contratación efectuada. No obstante lo anterior, nos encontramos igualmente ante un conflicto de interés real, ya que el funcionario público responsable del contrato tiene una relación paterno filial con una trabajadora de la mercantil que puede influir en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.

Por lo tanto, Don A.C.G debería haber informado al órgano de contratación de esta circunstancia (la contratación de su hija por la mercantil citada) cuando se produzco, a los efectos de que se nombrara como responsable del contrato a otro funcionario; ello con la finalidad de evitar que se produzca cualquier situación en la supervisión de dicho contrato que pueda comprometer su objetividad e imparcialidad.

El artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público establece que las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado segundo del mismo artículo se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente. El apartado segundo, letra a) establece como motivo de abstención, entre otros, “*tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél*”, pudiendo dar lugar la no abstención a la responsabilidad que corresponda.

El Ayuntamiento de Xàtiva, en el trámite de audiencia concedido tras la evacuación del informe provisional de investigación, ha informado a la Agencia Valenciana Antifraude lo siguiente:

- 1.- Que nada tiene que objetar en relación a estos hechos y consideraciones.
- 2.- Que por la Alcaldía se ha dictado Resolución de fecha 6 de julio de 2022, la cual se adjunta, a través de la cual se ordena a la Dirección del Área de Régimen Interior la elaboración, para su ulterior tramitación y aprobación, de un código ético o de conducta en evitación de futuros potenciales conflictos de intereses.
- 3.- Que se ha dictado Resolución de la Alcaldía de fecha 6 de julio de 2022, la cual se adjunta, a través de la cual se revoca y deja sin efecto la designación del Comisario de la Policía Local, don A.C.G., como responsable del contrato de concesión del servicio de la O.R.A., al tiempo que le ordena que se abstenga de mantener cualquier relación profesional con la empresa [REDACTED] derivada de su condición de funcionario, siendo en su condición actual y en relación con la empresa nombrada, sustituido por el Inspector de la Policía Local, don R.V.A.

Se observa que en el documento remitido se resuelve revocar “provisionalmente” la designación de A.C.G como responsable del contrato y se designa a su sustituto también de manera provisional.

En relación a estos hechos, Don A.C.G., en su escrito de alegaciones, ha manifestado, entre otras cuestiones, lo siguiente:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	42/87

- 1.- Que no participó en ningún trámite de la Contratación de la Empresa [REDACTED] que se llevó a cabo durante el año 2016, y que entró en vigor el 01-01-2017.
- 2.- Que figura como responsable del contrato únicamente desde una perspectiva formal, y que esas funciones han estado delegadas en otros agentes. Asimismo indica que desconocía que figurase como responsable de dicho contrato porque en otras entidades locales donde ha trabajado no ha tenido nunca esa responsabilidad.
- 3.- Que no ha participado en ninguna decisión de carácter económico en relación a dicho contrato.

SEGUNDO.- En relación la utilización de la bolsa de 25,5 horas extraordinarias por parte de los funcionarios del cuerpo de la policía local del Ayuntamiento de Xàtiva, el informe emitido por el Comisario Jefe en fecha 29 de marzo de 2022 expone las siguientes cuestiones:

1.- Según el acuerdo sobre modificación de la jornada y condiciones laborales de la Policía Local del Ayuntamiento de Xàtiva aprobado por Decreto de la Alcaldía n.º 1094/2018, de 5 de diciembre, que entró en vigor en el año 2019, los miembros de los grupos operativos tenían que realizar un total de 25,5 horas anuales a disposición de la jefatura para completar la jornada anual.

En el año 2019 las 25,5 horas que tenían que devolver fueron compensadas por la reducción horaria a través de exención de asistencia al trabajo que el ayuntamiento viene concediendo anualmente a su personal con motivo de las fiestas de Fallas, Feria de Agosto, Santa Rita y Navidad. Se adjuntan al informe como anexo 3 las sucesivas instrucciones de la Concejalía de Personal del Ayuntamiento de Xàtiva correspondientes a 2018, 2019, 2020 y 2021 sobre exención de asistencia al trabajo.

Sobre la aplicación de la exención de asistencia al trabajo aprobada por el Ayuntamiento para el conjunto de la plantilla, sin excepción alguna que afecte a la Policía Local, se indica que nunca se ha cuestionado y que ha sido una cuestión pacífica y así asumida en los distintos foros de negociación de las condiciones de trabajo del personal al servicio del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Xàtiva, en el trámite de audiencia concedido tras la evacuación del informe provisional de investigación, ha alegado que la LPGE 2018, cuya DA 144 establece una regulación propia y específica para los Entes Locales, cuando dice:

“Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.”

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	43/87

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva”.

Indica el Ayuntamiento que el reconocimiento de tal potestad es lo que llevó a negociar y acordar su propia jornada ordinaria de trabajo, así como las especiales y los subsiguientes horarios.

Se acepta en este sentido la alegación presentada por el Ayuntamiento de Xàtiva.

2.- En el año 2020 y debido a la crisis sanitaria y económica resultante de la COVID-19, el personal del Ayuntamiento no disfrutó de la exención de asistencia al trabajo de 25,5 horas que correspondía a los periodos de Fallas, Feria de Agosto, Santa Rita y Navidad, por lo que se precisaba una adecuación del cuadrante de forma individualizada especificando el número de horas que tenían que devolver los componentes de los grupos operativos.

En 9 de marzo de 2021 se emitió la orden 1/2021 de la Jefatura para la plantilla de la Policía Local en la que se indicaba que a requerimiento de la intervención municipal y el departamento de RRHH del ayuntamiento, dado que durante el año 2020 y debido a la situación ocasionada por la pandemia a los trabajadores del Ayuntamiento no se les había aplicado la reducción horaria de 25'5 horas, resultaba necesario que dichas horas fueran trabajadas o justificadas por parte de los agentes de los grupos operativos.

En cumplimiento de lo ordenado se realizó un cuadrante para la realización efectiva de esas 25,5 horas por parte de los miembros de los grupos operativos, calculando la parte proporcional de los agentes que estuvieron en situación de baja por incapacidad laboral transitoria y otros, dependiendo de la fecha de incorporación a la plantilla o de cambios de departamento y jornada de trabajo. Se adjunta como anexo 5 el cuadrante.

3.- En el año 2021 las 25,5 horas que tenían que devolver fueron compensadas por la reducción horaria a través de la habitual exención de asistencia al trabajo que el ayuntamiento ha venido concediendo anualmente a su personal con motivo de las fiestas de Fallas, Feria de Agosto, Santa Rita y Navidad.

El informe indica literalmente que “resulta de todo punto inadecuado considerar que la policía local de Xàtiva presenta una bolsa de 25,5 horas a disposición de la jefatura, siendo que tales horas: a) o se reducen como al general de la plantilla municipal; b) o se descuentan de los excesos en el fichaje por prolongación de la hora de finalización de los turnos; c) o, directamente, se trabajan”.

TERCERO.- El informe emitido por el Comisario Jefe en fecha 29 de marzo de 2022 expone asimismo la siguiente situación de los funcionarios de la policía local del Ayuntamiento de Xàtiva:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	44/87

1.- Con independencia de la aplicación a la Policía Local de la reducción por la exención de asistencia al trabajo con motivo de festividades locales y tradicionales, debe quedar dicho que existe una reclamación que afecta a la inmensa mayoría de funcionarios que integran la plantilla de la Policía Local (algunos ya cesados en el servicio activo por jubilación) sobre servicios extraordinarios, fuera del cuadrante, efectuados por necesidades sobrevenidas de operativos de naturaleza imperiosa, que han obligado (u obligaron en su momento) a movilizar efectivos en días de descanso o a denegar permisos por asuntos propios o vacaciones o formación reconocida pero realizada fuera del cómputo ordinario o, en definitiva, a alterar los días de trabajo constantes en cuadrante o en jornada, según el caso, pero siempre incrementándolos.

2.- De conformidad con los antecedentes entregados por el Inspector responsable del control de presencia durante el tiempo que se produjeron los servicios, existen unas 200 jornadas pendientes de devolución, lo que, a razón de 8,5 horas por cada una de ellas, arroja una cifra de horas prestadas que el Ayuntamiento puede que deba pagar o compensar a la plantilla cercana a las 1.700 horas.

CUARTO.- En relación al cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo de los miembros de la policía local durante los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021, el informe emitido por el Comisario Jefe en fecha 29 de marzo de 2022 expone las siguientes cuestiones:

1.- Respecto del cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios de la Policía Local durante el ejercicio 2018 por parte del Ayuntamiento no se había instalado dispositivo de control electrónico de fichaje. No fue hasta el 15 de febrero de 2019 que entró en funcionamiento tal aplicativo. Conforme a los datos obrantes en los archivos de la Policía Local que integraban los sistemas de control presencial hasta 14 de febrero de 2019, consistentes en hojas de servicio, aplicativo informático Gespól, cuadrantes, atestados, informes de los mandos del servicio y control de firma original se infiere que el conjunto de la plantilla, tanto los funcionarios que integran grupos operativos y se organizan en cuadrantes en turnos de trabajo como los funcionarios integrantes de la plana mayor, área administrativa, segunda actividad y subsede Bixquert, cumplieron con la jornada ordinaria de trabajo establecida para 2018.

2.- Durante el año 2019 la Intervención municipal, en el marco de sus funciones de control interno, realizó un auditoria relativa al cumplimiento horario de la jornada de trabajo de la plantilla de la Policía Local, para lo cual requirió y le fueron entregados todos los archivadores que soportaban la antes referida documental, sin que conste de tal verificación observación ni recomendación alguna.

3.- Respecto del cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios de la Policía Local durante el ejercicio 2019 se indica lo siguiente:

- a) Durante el ejercicio 2019 y sucesivos se aplicó la jornada especial para la Policía Local aprobada por Resolución de Alcaldía.
- b) En previsión del contingente generado por la reclamación de días de vacaciones, permisos, formación y demás se consideró adecuado detraer 6 días de trabajo efectivo, en cómputo anual,

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	45/87

de los cuadrantes. La finalidad de tal medida era evitar el impacto directo que en el servicio pudiera tener una resolución positiva del Ayuntamiento ante la demanda de reconocimiento de unas 200 jornadas de trabajo (o unas 1.700 horas de trabajo).

c) No obstante ello, conforme a la información trasladada por el Departamento de Recursos Humanos, dimanante de los datos de control registrados en el dispositivo electrónico de fichaje, resulta que la totalidad de funcionarios policiales adscritos a grupos operativos y sujetos a turnicidad, además de haber realizado efectivamente mayores dedicaciones horarias por necesidades sobrevenidas del servicio, compensan una gran parte del saldo negativo (6 jornadas anuales fuera de cuadrante) con el exceso de tiempo de trabajo diario fichado fuera del horario establecido para cada uno de los turnos.

Concretamente 21 funcionarios presentan exceso de fichaje y 17 un leve déficit. Existe algún funcionario policial con disfunciones, si bien, es objeto de regularización en el propio Departamento de Recursos Humanos, siendo la resolución de tal asunto ajena al ámbito competencial de esta Jefatura.

d) Los funcionarios adscritos a la plana mayor, área administrativa, segunda actividad, han cumplido con la jornada ordinaria de trabajo.

e) Los policías de barrio han cumplido con el horario de trabajo que les fue asignado por esta Jefatura.

f) Por último, como ya ha sido debidamente expuesto, tanto en el Informe del Inspector B. como en las explicaciones dadas en el apartado 1.1 de este Informe, durante el año 2019, al igual que en el 2018 y anteriores, se disfrutó de la exención de asistencia al trabajo durante las fiestas locales y tradicionales autorizada para el general de la plantilla.

Con las salvedades recogidas en las letras b), c) y f) anteriores, conforme a la información obrante en el dispositivo de control electrónico de presencia que gestiona el Departamento de Recursos Humanos, las hojas de servicio, aplicativo informático Gespol, cuadrantes, atestados, informes de los mandos del servicio y control de firma original (recuérdese que hasta 14 de febrero de 2019 no entró en funcionamiento el control de firma digital) se infiere que el conjunto de la plantilla, tanto los funcionarios que integran grupos operativos y se organizan en cuadrantes en turnos de trabajo como los funcionarios integrantes de la plana mayor, área administrativa, segunda actividad, subsede Bixquert y policía de barrio, cumplieron con la jornada ordinaria de trabajo establecida para 2019.

4.- Respecto del cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios de la Policía Local durante el ejercicio 2020 se indica lo siguiente:

a) Durante el ejercicio 2020 se aplicó la jornada especial para la Policía Local aprobada por Resolución de Alcaldía de 5 de diciembre de 2018.

La declaración del estado de alarma, los sucesivos reales decretos y reales decreto-ley emanados del Gobierno de España, así como los decretos, órdenes y resoluciones emanados del Gobierno de la Generalitat Valenciana, obligaron a adaptar las necesidades del servicio a las circunstancias

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	46/87

de excepción concurrentes, modificando cuadrantes, movilizándolo efectivos, denegando permisos, solicitando refuerzos y, en definitiva, acomodando la dotación policial a las necesidades existentes, por encima de las previsiones contenidas en la jornada ordinaria.

b) Dado que el conflicto derivado de la reclamación de días de vacaciones, permisos, formación y demás no se había resultado se consideró adecuado, al igual que en 2019, detraer 6 días de trabajo efectivo, en cómputo anual, de los cuadrantes.

c) No obstante, al igual que pasara en 2019, conforme a la información trasladada por el Departamento de Recursos Humanos, dimanante de los datos de control registrados en el dispositivo electrónico de fichaje, resulta que la totalidad de funcionarios policiales adscritos a grupos operativos y sujetos a turnicidad, además de haber realizado efectivamente mayores dedicaciones horarias por necesidades sobrevenidas del servicio, compensan una gran parte del saldo negativo (6 jornadas anuales fuera de cuadrante) con el exceso de tiempo de trabajo diario fichado fuera del horario establecido para cada uno de los turnos.

Concretamente 13 funcionarios presentan exceso de fichaje y 26 un leve déficit. Existen 15 funcionarios policiales con disfunciones, si bien, es objeto de regularización en el propio Departamento de Recursos Humanos, siendo la resolución de tal asunto ajena al ámbito competencial de esta Jefatura.

d) Los funcionarios adscritos a la plana mayor, área administrativa, segunda actividad, han cumplido con la jornada ordinaria de trabajo.

e) Los policías de barrio han cumplido con el horario de trabajo que les fue asignado por esta Jefatura.

f) En 2020 no se disfrutó de la reducción horaria por exención de asistencia al trabajo durante las fiestas locales y tradicionales autorizada, pues tampoco se autorizó para el general de la plantilla debido a las restricciones sanitarias fruto de la pandemia por el COVID-19.

g) Finalmente, destacar que entre el 14 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor de la declaración del estado de alarma) hasta el 15 de julio de 2020 no operó el control de presencia digital (por haberlo así decretado la Alcaldía en el lógico arbitrio de las circunstancias de excepcionalidad concurrentes) por lo que el control de presencia rigieron los métodos convencionales (hojas de servicio, aplicativo informático Gespol, cuadrantes y control de firma original).

Con las salvedades recogidas en las letras a), b), c) y g) anteriores, conforme a la información obrante en el dispositivo de control electrónico de presencia que gestiona el Departamento de Recursos Humanos, las hojas de servicio, aplicativo informático Gespol, cuadrantes, atestados, informes de los mandos del servicio y control de firma original (recuérdese que entre el 14 de marzo y el 15 de julio de 2020 estuvo suspendido de servicio el control de firma digital), el conjunto de la plantilla, tanto los funcionarios que integran grupos operativos y se organizan en cuadrantes en turnos de trabajo como los funcionarios integrantes de la plana mayor, área administrativa, segunda actividad, policía de barrio y subsede Bixquert, cumplieron con la jornada ordinaria de trabajo establecida para 2020.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	47/87

5.- Respetto del cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios de la Policía Local durante el ejercicio 2021 se indica lo siguiente:

a) Durante el ejercicio 2021 se aplicó la jornada especial para la Policía Local aprobada por Resolución de Alcaldía de 5 de diciembre de 2018.

Durante 2021 se produjeron sendos episodios de acentuación de la crisis del COVID-19 que motivaron, de nuevo la suspensión de derecho laborales de carácter subjetivo, la suspensión de la planificación ordinaria sobre la jornada y disposición del trabajo y la consiguiente movilización de todos los efectivos a disposición.

b) No se detrajo ningún día de trabajo efectivo, en cómputo anual, de los cuadrantes. Por tanto, la turnicidad se desarrolló conforme a lo diseñado en la Resolución de Alcaldía de 5 de diciembre de 2018, aprobatoria de la jornada de la Policía Local.

c) Al igual que pasara en 2019 y 2020, conforme a la información trasladada por el Departamento de Recursos Humanos, dimanante de los datos de control registrados en el dispositivo electrónico de fichaje, resulta que la totalidad de funcionarios policiales adscritos a grupos operativos y sujetos a turnicidad, han realizado efectivamente mayores dedicaciones horarias por necesidades sobrevenidas del servicio, sin que hiciese falta compensar ningún saldo negativo puesto que las medidas de previsión ante una posible contingencia adoptadas en 2019 y 2020 se estimaron suficientes.

Existen 3 funcionarios policiales con disfunciones, si bien, es objeto de regularización en el propio Departamento de Recursos Humanos, siendo la resolución de tal asunto ajena al ámbito competencial de esta Jefatura.

d) Los funcionarios adscritos a la plana mayor, área administrativa, segunda actividad, han cumplido con la jornada ordinaria de trabajo.

e) Los policías de barrio han cumplido con el horario de trabajo que les fue asignado por esta Jefatura.

f) Finalmente, como ya ha sido dicho, tanto en el Informe del Inspector Barberá como en las explicaciones dadas en el apartado 1.1 de este Informe, durante el año 2021, al igual que en el 2019, 2018 y anteriores, se disfrutó de la exención de asistencia al trabajo durante las fiestas locales y tradicionales autorizada para el general de la plantilla.

Con las salvedades recogidas en las letras a), c) y f) anteriores, conforme a la información obrante en el dispositivo de control electrónico de presencia que gestiona el Departamento de Recursos Humanos, las hojas de servicio, aplicativo informático Gespol, cuadrantes, atestados e informes de los mandos del servicio, el conjunto de la plantilla, tanto los funcionarios que integran grupos operativos y se organizan en cuadrantes en turnos de trabajo como los funcionarios integrantes de la plana mayor, área administrativa, segunda actividad, policía de barrio y subse de Bixquert, cumplieron con la jornada ordinaria de trabajo establecida para 2021.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	48/87

Por parte del Ayuntamiento de Xàtiva, se ha trasladado a la AVAF que la Alcaldía, por ser el órgano competente, ha dictado Resolución de fecha 6 de julio de 2022, a través de la cual se ordena a la Dirección del Área de Régimen Interior que complete el proceso de verificación del cumplimiento horario de los trabajadores identificados en los informes emitidos en el expediente de referencia, en un máximo de tres meses.

QUINTO.- En relación al cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo por parte de todos los trabajadores municipales durante los ejercicios 2018, 2019, 2020 y 2021, se ha emitido informe por parte de la Directora de Régimen Interior en fecha 30 de marzo de 2022 en el que se indica lo siguiente:

1.- Respecto a la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2018, se indica que, consultados los datos que constan en el terminal control de presencia, en relación con el cumplimiento de la jornada del personal trabajador que presta servicios en el Ayuntamiento, junto con los informes emitidos por los responsables de los departamentos municipales y las justificaciones conferidas a los requerimientos efectuados por el departamento de recursos humanos, resulta que el empleo público al servicio del Ayuntamiento de Xàtiva ha cumplido con la jornada ordinaria de trabajo correspondiente al ejercicio 2018.

Se indica en el citado informe que existen 5 trabajadores que presentan un déficit en el cómputo horario y sobre los cuales se está efectuando un proceso de verificación. También se indica que está en proceso de verificación el cumplimiento de la jornada del personal trabajador adscrito a los servicios de aguas potables, parques y jardines y agricultura, ello por el sistema de guardias localizadas y la realización efectiva de trabajos en situaciones sobrevenidas de urgencia y/o emergencia.

2.- Respecto a la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2019, se indica que, consultados los datos que constan en el terminal control de presencia, en relación con el cumplimiento de la jornada del personal trabajador que presta servicios en el Ayuntamiento, junto con los informes emitidos por los responsables de los departamentos municipales y las justificaciones conferidas a los requerimientos efectuados por el departamento de recursos humanos, resulta que el empleo público al servicio del Ayuntamiento de Xàtiva ha cumplido con la jornada ordinaria de trabajo correspondiente al ejercicio 2019.

Se indica en el citado informe que, en relación a los grupos operativos de la policía local:

a) Se ha cumplido con el horario establecido en el cuadrante de servicios para el año 2019 desde el día de puesta en funcionamiento del terminal de control de presencia (febrero de 2019) salvo en el caso de un trabajador cuyo cumplimiento de jornada se haya en proceso de verificación.

b) Si se analiza en cómputo anual el cuadrante de servicios de dicho año, junto con las vacaciones y días de asuntos particulares disfrutados, resulta, a priori, un saldo negativo para el grupo ABC de 42,5 horas y para el grupo DEF de 68 horas (ambos en cómputo anual), para el cumplimiento del horario de los turnos de trabajo establecidos en la Resolución de Alcaldía 2018-1094 de 5 de diciembre de 2018. Y ello bajo la premisa que el horario de trabajo realizado

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	49/87

efectivamente por dicho personal durante todo el año concuerde con el que figura en los cuadrantes, lo cual corresponde verificar a la jefatura de dicho cuerpo. Y sin perjuicio igualmente de que añadidamente a esas prestaciones en cuadrante se hayan realizado efectivamente mayores dedicaciones horarias por necesidades sobrevenidas del servicio. Además, el saldo negativo a que acabamos de hacer referencia se compensa en muchos casos con el exceso de tiempo de trabajo diario fichado fuera del horario establecido para cada uno de los turnos.

c) No constan en dicho cuadrante la realización de las 25'5 horas que quedan a disposición de la Jefatura, correspondientes al ejercicio 2019. Tal acreditación, al tratarse de efectivos a disposición de las necesidades que en cada momento disponga el Comisario-Jefe, deberá acreditarlas en su informe.

Para el resto de personal del cuerpo de la policía local que **no forma parte de los grupos operativos** (plana mayor, área administrativa, segunda actividad y subsede Bixquert), de los datos extraídos del terminal control de presencia se concluye lo siguiente:

a) Han cumplido con la jornada ordinaria de trabajo los policías de la plana mayor, área administrativa, segunda actividad.

b) Los policías de barrio han cumplido con el horario de trabajo determinado por la prefectura. El cumplimiento del resto de horas de trabajo efectivo hasta completar la jornada que quedan fuera de fichaje de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de Alcaldía 2018-1094, hasta completar el cómputo total de la jornada, corresponde verificar a la jefatura de dicho cuerpo, quedando su cumplimiento acreditado en virtud del informe evacuado en fecha 29 de marzo de 2022.

Respecto al resto de los trabajadores, se indica que hay 7 trabajadores que presentan un déficit de cómputo horario, el cual se halla en proceso de verificación. También se indica que está en proceso de verificación el cumplimiento de la jornada del personal trabajador adscrito a los servicios de aguas potables, parques y jardines y agricultura, ello por el sistema de guardias localizadas y la realización efectiva de trabajos en situaciones sobrevenidas de urgencia y/o emergencia.

3.- Respecto a la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2020, se indica que para la elaboración del informe de dicho ejercicio, debido a las restricciones ocasionadas por el estado de alarma, no se puede obtener datos del terminal control de presencia durante el periodo de tiempo comprendido entre mediados de marzo y finales de junio de 2020, y que el informe se referirá al cumplimiento de la jornada en el resto del año.

Se indica en el citado informe que, en relación a los grupos operativos de la policía local:

a) Que se han cumplido con el horario establecido en el cuadrante de servicios para el año 2020 salvo los 17 trabajadores que se relacionan, que presentan un déficit de cómputo horario, el cual se halla en proceso de verificación.

b) Si se analiza en cómputo anual el cuadrante de servicios de dicho año, junto con las vacaciones y días de asuntos particulares disfrutados, resulta un saldo negativo para el grupo ABC de 76,5 horas y para el grupo DEF de 25,5 horas. Y ello bajo la premisa que el horario de

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	50/87

trabajo realizado efectivamente por dicho personal durante todo el año concuerde con el que figura en los cuadrantes, lo cual corresponde verificar a la jefatura de dicho cuerpo. Y sin perjuicio igualmente de que añadidamente a esas prestaciones en cuadrante se hayan realizado efectivamente mayores dedicaciones horarias por necesidades sobrevenidas del servicio. Además, el saldo negativo a que acabamos de hacer referencia se compensa en muchos casos con el exceso de tiempo de trabajo diario fichado fuera del horario establecido para cada uno de los turnos.

c) No constan en dicho cuadrante la realización de las 25'5 horas que quedan a disposición de la Jefatura, correspondientes al ejercicio 2020. No obstante, estas horas se han realizado en el ejercicio 2021, como se informa más adelante.

Para el resto de personal del cuerpo de la policía local que **no forma parte de los grupos operativos** (plana mayor, área administrativa, segunda actividad y subsede Bixquert), de los datos extraídos del terminal control de presencia se concluye lo siguiente:

a) Han cumplido con la jornada ordinaria de trabajo los policías de la plana mayor, área administrativa, segunda actividad.

b) Los policías de barrio han cumplido con el horario de trabajo determinado por la prefectura. El cumplimiento del resto de horas de trabajo efectivo hasta completar la jornada que quedan fuera de fichaje de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de Alcaldía 2018-1094, hasta completar el cómputo total de la jornada, corresponde verificar a la jefatura de dicho cuerpo, quedando su cumplimiento acreditado en virtud del informe evacuado en fecha 29 de marzo de 2022.

Respecto a los datos que consta en el terminal control de presencia (excepto el periodo correspondiente al estado de alarma) en relación con el cumplimiento de la jornada del resto de personal trabajador del Ayuntamiento de Xàtiva, junto con los informes emitidos por los responsables y las justificaciones conferidas a los requerimientos efectuados por el departamento de recursos humanos, resulta que se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo durante el ejercicio 2020, salvo los 22 trabajadores que se relacionan, que presentan un déficit de cómputo horario, el cual se halla en proceso de verificación.

4.- Respecto a la jornada ordinaria de trabajo del personal del Ayuntamiento de Xàtiva durante el ejercicio 2021, se indica que se ha consultado los datos que consta en el terminal control de presencia, sobre el cumplimiento de la jornada del personal del cuerpo de la policía local, en relación con el cuadrante de servicios del año 2021 para los grupos operativos y el horario de trabajo para el resto de personal, junto con la jornada del personal de la policía local que se aprueba en la Resolución de Alcaldía 2018-1094 de 5 de diciembre de 2018, citada.

En dicha resolución consta el horario y jornada del personal integrante de los grupos operativos y del resto de personal del cuerpo de la policía local (plana mayor, área administrativa, segunda actividad y subsede Bixquert), las horas que han de formar parte del cuadrante (y por tanto han de quedar reflejadas en el terminal control de presencia), y las que se hallan fuera de dicho cuadrante pero que tienen el carácter de trabajo efectivo. Consecuentemente las horas que no forman parte

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	51/87

del cuadrante o del horario y que no se fichan, deberá justificar su cumplimiento la jefatura de dicho cuerpo, y así se ha realizado en su informe del día 29 de marzo de 2022.

Se indica en el citado informe que, en relación a los grupos operativos de la policía local, de los datos extraídos del terminal control de presencia se concluye lo siguiente:

a) Que se han cumplido con el horario establecido en el cuadrante de servicios para el año 2021, salvo los 5 trabajadores que se relacionan, que presentan un déficit de cómputo horario, el cual se halla en proceso de verificación.

b) Si se analiza en cómputo anual el cuadrante de servicios de dicho año, junto con las vacaciones y días de asuntos particulares disfrutados, resulta un saldo positivo para el grupo ABC de 34 horas y un saldo negativo para el grupo DEF de 25,5 horas. Y sin perjuicio igualmente de que añadidamente a esas prestaciones en cuadrante se hayan realizado efectivamente mayores dedicaciones horarias por necesidades sobrevenidas del servicio. Además, el saldo negativo a que acabamos de hacer referencia se compensa en muchos casos con el exceso de tiempo de trabajo diario fichado fuera del horario establecido para cada uno de los turnos.

c) No constan en dicho cuadrante la realización de las 25'5 horas que quedan a disposición de la Jefatura, correspondientes al ejercicio 2021. Tal acreditación, al tratarse de efectivos a disposición de las necesidades que en cada momento disponga el Comisario-Jefe, deberá acreditarlas en su informe. Como ya se ha informado, en este ejercicio se han realizado las 25'5 horas a disposición de la jefatura del año 2020.

Para el resto de personal del cuerpo de la policía local que **no forma parte de los grupos operativos** (plana mayor, área administrativa, segunda actividad y subsede Bixquert), de los datos extraídos del terminal control de presencia se concluye lo siguiente:

a) Han cumplido con la jornada ordinaria de trabajo los policías de la plana mayor, área administrativa, segunda actividad.

b) Los policías de barrio han cumplido con el horario de trabajo determinado por la prefectura. El cumplimiento del resto de horas de trabajo efectivo hasta completar la jornada que quedan fuera de fichaje de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de Alcaldía 2018-1094, hasta completar el cómputo total de la jornada, corresponde verificar a la jefatura de dicho cuerpo, quedando su cumplimiento acreditado en virtud del informe evacuado en fecha 29 de marzo de 2022.

Respecto a los datos que consta en el terminal control de presencia, en relación con el cumplimiento de la jornada del resto de personal trabajador del Ayuntamiento de Xàtiva, junto con los informes emitidos por los responsables y las justificaciones conferidas a los requerimientos efectuados por el departamento de recursos humanos, resulta que se ha cumplido la jornada ordinaria de trabajo durante el ejercicio 2021, salvo los 34 trabajadores que se relacionan, que presentan un déficit de cómputo horario, el cual se halla en proceso de verificación.

Por parte del Ayuntamiento de Xàtiva, se ha trasladado a la AVAF que la Alcaldía, por ser el órgano competente, ha dictado Resolución de fecha 6 de julio de 2022, a través de la cual se ordena a la Dirección del Área de Régimen Interior que complete el proceso de

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	52/87

verificación del cumplimiento horario de los trabajadores identificados en los informes emitidos en el expediente de referencia, en un máximo de tres meses.

SEXTO.- De la documentación remitida se ha constatado que mediante acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Xàtiva de 27 de mayo de 2017 se aprobaron los criterios generales y la asignación anual destinada a retribuir el complemento de productividad del personal empleado público del Ayuntamiento de Xàtiva. Los criterios generales están referidos a los siguientes programas:

1. Retribución del especial rendimiento, actividad extraordinaria e iniciativa con que el trabajador ejerza su trabajo.
2. Sustitución de funciones por ausencia, vacante y/o enfermedad de su titular.
3. Programas de mejora por objetivos.

Tras el anterior acuerdo, se dictó en fecha 9 de febrero de 2018 una instrucción de la Concejalía de Recursos Humanos sobre la tramitación de los expedientes de complemento de productividad. En dicha instrucción se indica que la productividad a la que hace referencia el acuerdo adoptado por el Pleno puede ser retribuida por una doble vertiente:

- 1.- Conseguir cualquier objetivo establecido por la Alcaldía mediante providencia, acogiéndose a cualquiera de los tres programas anteriores.
2. Desarrollar cualquiera de los tres programas, fundamentados en los cambios del modelo de organización y de gestión que ha supuesto más carga de trabajo teniendo en cuenta las líneas estratégicas del modelo organizativo de 2015.

El procedimiento que establece la instrucción para tramitar los expedientes de productividad es el siguiente:

- 1.- Inicio del procedimiento con una providencia de la concejalía competente, solicitando al Departamento de Planificación y Gestión de Recursos Humanos la apertura de un expediente para la asignación de la productividad.
- 2.- El Responsable de Sección o el Jefe del Área correspondiente elaborará una Memoria Técnica que contendrá la descripción del programa al que se acoge, incluyendo lo siguiente para cada uno de ellos:

Programa 1: Especial rendimiento, actividad extraordinaria e iniciativa con la que el trabajador ejerza su trabajo:

- Aprobación previa del programa por el órgano competente de acuerdo con las propuestas realizadas por cada área.
- Importe individual a percibir.
- Informe de RRHH en el que conste que la cuantía total a retribuir de productividad no supera el límite establecido para este concepto en el capítulo 1.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	53/87



- Informe del Jefe de Área que califique el especial rendimiento, la actividad extraordinaria e iniciativa del trabajador.
- Se ha de motivar, justificar y estar medido de manera que se evidencie la diferencia entre el rendimiento normal y el rendimiento incrementado, la actividad ordinaria y la extraordinaria o la iniciativa propia en relación con las dinámicas de trabajo preestablecidas.
- Que los trabajos realizados estén relacionados con las funciones del puesto.
- Que haya una relación entre importe a cobrar, volumen de trabajo realizado, categoría del puesto y resultados obtenidos.
- Que los trabajos estén realizados y finalizados.

Programa 2: Sustitución de funciones por ausencia, vacante y/o enfermedad.

- Vacante, ausencia o enfermedad de la que se trata con la carga de trabajo que suponga y que da lugar a la percepción de la productividad.
- Importe individual a percibir.
- Informe de RRHH en el que conste que la cuantía total a retribuir de productividad no supera el límite establecido para este concepto en el capítulo 1.

Programa 3: Programas de mejora por objetivos.

- Aprobación previa del programa por el órgano competente de acuerdo con las propuestas realizadas por cada Área.
 - ✓ Determinar si los objetivos establecidos en el programa se han de alcanzar completamente para efectuar el pago de la productividad.
 - ✓ Determinar si los objetivos establecidos en el programa son susceptibles de ser alcanzados parcialmente. En este caso el pago de la parte de la productividad correspondiente a los objetivos parciales alcanzados se realizará después de la consecución de los mismos, que nunca podrá ser por un periodo de tiempo inferior al trimestre.
- Determinar el importe asignado al programa y, en su caso, el importe asignado por cumplimiento de objetivos parciales.
- Determinar el importe individual a percibir por los integrantes, teniendo en cuenta:
 - ✓ La cualificación técnica del trabajo y del empleado.
 - ✓ Número de personas a participar.
 - ✓ Objetivos a conseguir.
 - ✓ Volumen de trabajo.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	54/87	[REDACTED]

- ✓ Transcendencia jurídica.
- ✓ Repercusión económica para la hacienda local.
- ✓ Plazo para su realización.
- Informe de RRHH en el que conste que la cuantía total a retribuir en productividad no supera el límite establecido por este concepto en el capítulo I.
- Determinar los indicadores de gestión y/o calidad en la forma de medirlos:
 - ✓ Medidos y acreditado su cumplimiento con carácter previo a la resolución que apruebe el pago de la productividad.
- Evidenciar la mejora de los resultados cuantitativos y cualitativos de la actuación administrativa, con carácter previo a la resolución que apruebe el pago de la productividad.
 - ✓ Se ha obtenido o se obtendrá un ahorro o mayores ingresos.
 - ✓ Se ha realizado una actuación que ha sido determinante para resolver asuntos de especial dificultad técnica.
 - ✓ Mayor eficacia en la tramitación administrativa general, etc.
- Que los trabajos estén realizados y finalizados.

3.- Propuesta del Concejal competente, dirigida al alcalde solicitando la aprobación de la memoria técnica y la asignación de productividad.

4.- Remitir toda la documentación al Departamento de Gestión y Planificación de Recursos Humanos, que abrirá expediente incorporando los anteriores.

5.- Informe del Jefe de Servicios en el que se justifique el cumplimiento del motivo que dio lugar a la productividad.

6.- Informe del Departamento de RRHH de adecuación a la legalidad que será fiscalizado por la Interventora.

7.- Resolución de Alcaldía de aprobación y pago de la productividad.

SÉPTIMO.- En relación al programa de mejora por objetivos para retribuir el complemento de productividad del intendente principal de la Policía Local A.C.G, se ha constatado lo siguiente:

1.- Se trata de un programa específico para dicho funcionario aprobado mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local en fecha 25 de septiembre de 2017, posteriormente al acuerdo plenario mediante el que se aprobaron los criterios generales y la asignación anual destinada a retribuir el complemento de productividad del personal empleado público del Ayuntamiento de Xàtiva.

2.- El acuerdo de la Junta de Gobierno viene a reproducir un **informe emitido por el propio Intendente Principal, Don A.C.G en fecha 17 de agosto de 2017, en el que se propone la aprobación del programa de objetivos desde octubre de 2016 hasta octubre de 2019, así como**

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	55/87

la aprobación de una asignación anual de 14.214,00 euros para el citado periodo, que se abonará en dos pagas semestrales de 7.105,00 euros cada una de ellas.

El artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público establece que las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado segundo del mismo artículo se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente. El apartado segundo, letra a) establece como motivo de abstención, entre otros, *“tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél”*, pudiendo dar lugar la no abstención a la responsabilidad que corresponda.

En el caso que nos ocupa, el funcionario que va a recibir el complemento de productividad por el cumplimiento de determinados objetivos es el mismo que propone la aprobación del programa de objetivos, teniendo un evidente interés personal en el asunto concreto.

Se observa que el programa se inicia en octubre de 2016 pero el acuerdo del mes de agosto de 2017, casi un año después del supuesto inicio del programa, por lo que se aplica con carácter retroactivo.

3.- Dicho programa se entiende que se encuadra en el tipo de “Programa 3: Programas de mejora por objetivos” del acuerdo plenario de 25 de septiembre de 2017. Se establecen en el programa 3 líneas estratégicas (Tolerancia cero, Policía de proximidad, policía comunitaria), 4 objetivos estratégicos (Policía de Seguridad, Policía de Servicios y Policía Asistencial) y una serie de objetivos operativos:

- Garantizar a los ciudadanos una respuesta policial ágil, rápida y eficaz.
- Proporcionar una respuesta de la máxima sensibilidad, cualidad y eficiencia en la atención y protección de las víctimas del delito y evitar las actuaciones que suponen una necesaria duplicidad de intervenciones.
- La lealtad institucional y la colaboración recíproca.
- La transmisión mutua de toda información relevante para la seguridad ciudadana y el normal desarrollo de la convivencia.
- La coordinación colaboración amb los demás recursos públicos implicados en la atención a problemáticas que afecten de manera directa a la seguridad ciudadana.

Se establecen en el programa una serie de tareas a realizar para conseguir dichos objetivos.

Tanto las tareas como los objetivos expuestos responden en la mayor parte de los casos al trabajo ordinario que debe desarrollar el cuerpo de la Policía Local en general y el Jefe del cuerpo en particular.

No consta en el programa cuestiones como el plazo para la consecución de cada uno de los objetivos (más allá del periodo de tiempo para el que se aprueba el programa) ni la forma de medir y/o acreditar el cumplimiento de los diferentes objetivos en su caso alcanzados.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	56/87

Aunque el procedimiento establecido para tramitar los expedientes de productividad se recoge en una instrucción de la Concejalía de RRHH de 9 de febrero de 2018, posterior al acuerdo de la Junta de Gobierno Local sobre el programa de objetivos del Intendente Principal, existen cuestiones básicas, como las citadas en el apartado anterior, que deben establecerse en cualquier programa de objetivos a retribuir mediante el complemento de productividad.

4.- No consta en el acuerdo de la Junta de Gobierno Local que se haya emitido, con anterioridad a dicho acuerdo, informe alguno por parte del área de RRHH, secretaría y/o intervención en relación a la adecuación a la normativa aplicable de la propuesta.

En relación a estos hechos, el Ayuntamiento de Xàtiva ha indicado en su escrito de alegaciones, en resumen, lo siguiente:

1.- Que entiende que el programa específico para la asignación y retribución de un complemento de productividad al funcionario A.C.G. , aprobado por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 25 de septiembre de 2017, se ajusta a los criterios generales establecidos por el pleno municipal, así como a las instrucciones que, en su desarrollo, fueron dictadas por la Concejalía de Recursos Humanos.

2.- Que se tramitó un programa de productividad por objetivos porque el puesto de intendente principal (después comisario) estaba infradimensionado e infravalorado y que la decisión de aprobar un programa, darle efectos retroactivos desde que sus cometidos se venían ejecutando y prolongarlo hasta que la determinación del puesto y la consiguiente retribución quedaron integradas en la RPT es una decisión prevista en la norma y que se incardina en las facultades de autoorganización.

Don A.C.G, receptor del complemento de productividad también manifiesta en su escrito de alegaciones, entre otras cuestiones, la infravaloración de las retribuciones del puesto de Comisario del Ayuntamiento de Xàtiva en relación con puestos similares de otras entidades locales y con las responsabilidades que el mismo conlleva.

3.- Que no se observa incumplimiento del deber de abstención del funcionario afectado y, de haberlo, que tal incumplimiento vicie el acto o actos administrativos adoptados.

Las anteriores manifestaciones no afectan a los hechos descritos en el informe provisional de investigación y en el presente informe ni a las conclusiones posteriores.

Asimismo, respecto a estos hechos, el Ayuntamiento indica que no se observa quiebra al hecho que el programa consignase una aplicación retroactiva (a fecha octubre de 2016), siendo que se aprobó, tras su correspondiente tramitación, en fecha agosto de 2017, pues el artículo 39.3 LPAC lo permite, al producir efectos favorables para el interesado, siendo que parece indiscutido el hecho que la prestación de servicios y los objetivos se consignaron, materializaron y alcanzaron durante el espectro temporal establecido en el programa, es decir, desde octubre de 2016.

En relación a esta última cuestión, se acepta la argumentación efectuada por parte del Ayuntamiento de Xàtiva.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	57/87

OCTAVO.- En relación a los expedientes de asignación de complemento de productividad por cumplimiento de programa de mejora por objetivos al Comisario, se han constatado los siguientes hechos:

1.- Respecto al expediente 5195/2017, relativo al abono del complemento de productividad del primer y segundo semestre del año 2017.

El expediente se compone de los siguientes documentos:

- Informe de la Concejalía de Seguridad Ciudadana de 24/10/2017 sobre cumplimiento de los objetivos previstos en el programa para el **primer semestre 2017** y propuesta de pago, emitido dos meses después de la aprobación del programa por parte de la Junta de Gobierno Local. En el citado informe se indica, entre otras cuestiones, que se han cumplido en los 6 primeros meses de 2017 unos determinados porcentajes de los objetivos de acuerdo con el referido programa, según una relación que se detalla y que comprende las siguientes tareas realizadas, indicando entre paréntesis el porcentaje de consecución de los objetivos:
 - a) Regularización de los voluntarios de protección civil, en relación a la realización del curso básico de 40 horas necesario para formar parte del voluntariado (100 %). Se indica que es el propio Intendente Principal, A.C.G el que impartió los conocimientos de mando y control en situaciones de emergencias y eventos, así como todo lo relacionado con el tránsito rodado, organizado por la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las emergencias de la GVA (en adelante AVSRE).

Visto que se indica que el curso se organizó por parte de la AVSRE de la GVA, se ha procedido a solicitar a dicho organismo en fecha 4 de mayo de 2022 la emisión de un informe sobre los siguientes extremos:

1.- Cursos de formación en los que ha intervenido, ya sea como docente o como otro tipo de colaboración, don A.C.G en los ejercicios 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.

2.- Detalle de las retribuciones y/o indemnizaciones percibidas por el citado funcionario por la participación en los cursos que se indiquen en respuesta al apartado anterior, indicando la retribución por cada acción formativa.

La AVSRE ha atendido al requerimiento efectuado y el pasado día 10 de mayo de 2022 (registro de entrada número 2022000664), se presentó la documentación solicitada por la Agencia. Del análisis de la misma se observa que don A.C.G participó como profesor en el ejercicio 2017 en el curso de formación [REDACTED], por el que percibió una retribución de 520,00 euros.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	58/87



- b) Puesta en marcha del nuevo servicio de la ORA, elaboración de la nueva Ordenanza Reguladora del citado servicio y las modificaciones de la Ordenanza Fiscal y la Ordenanza de Movilidad, supervisando, fiscalizando y dirigiendo el trasvase entre la anterior empresa y la actual concesionaria [REDACTED] nuevos expendedores, señalización vertical y horizontal, vigilancia de los controladores, generando un ingreso de aproximadamente más de 250.000,00 euros anuales (70%).
- c) Consolidación de la eficiencia, eficacia, celeridad y economía con la resta de los servicios del Ayuntamiento, aumentado de forma considerable con decenas de reuniones, colaboraciones y actos institucionales (50%).
- d) Aumento y consolidación de la cooperación, la coordinación y la colaboración con la Policía Nacional, Guardia Civil y Policía Autonómica (50%).
- e) Incorporación al sistema VIOGEN (sistema integral de seguimiento de las víctimas de la violencia de Género con el Ministerio del Interior. Convenio con el Ayuntamiento, creación de la unidad de V.G. (50%).
- f) Optimización de los recursos económicos de los servicios de tránsito, seguridad y protección Civil, hasta el punto que en determinadas compras se ha ahorrado hasta el 35% en materiales similares (50%).
- g) Redacción de la Ordenanza municipal de premios y recompensas e informes de los departamentos implicados (50%).
- h) Avance en la regularización de la plantilla de la Policía Local de Xàtiva (50%).
- i) Puesta en marcha del Consejo de la PL. (50%).
- j) Constitución de la Junta de Mandos (50%).
- k) Tramitación del expediente con la FEMP y la AVSRE para implantar el Programa Agente Tutor (50%).
- l) Cumplimiento de la Ordenanza que regula la Feria de Agosto, con las reuniones necesarias de planificación y prevención para la realización de la feria con total normalidad a pesar de que se produjeron cambios en ocupación de calles, zonas de evacuación y emergencia (50%).
- m) Elaboración del Convenio que se firmó con la UPV para la implementación del programa de vigilancia mediante drones (50%).
- n) Protocolos y comportamientos respecto a la ciudadanía para conseguir la excelencia para implantar el Modelo Policial de Proximidad y Comunitario, con la implementación de la participación ciudadana que es estrictamente necesaria (50%)

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	59/87	[REDACTED]



- o) Sin que sea un objetivo concreto se están atendiendo todas las competencias legales que el Ordenamiento Jurídico asigna a los cuerpos de la Policía Local, con un volumen considerable que condiciona mucho el día a día de las tareas de planificación y ejecución (50%).
- p) Elaboración de una Ordenanza Municipal para fijar la tasa municipal respecto a los informes solicitados por las compañías de seguros, empresas y particulares (50%).

La propia Concejalía indica en la propuesta que el cálculo de los porcentajes tiene una carga subjetiva, y de hecho no se explica cómo se ha calculado el grado de ejecución de los objetivos. Es más, algunos casos parece que la tarea ha finalizado y sin embargo el porcentaje de ejecución que se indica es del 50% (por ejemplo en los apartados i, j, l). Asimismo, se relacionan tareas que se entiende que son inherentes al puesto de Jefe de la Policía Local que ostenta Don A.C.G, como las indicadas en los apartados c), d), l) y o).

- Informe de Recursos Humanos de 21/11/2017 sobre control de los límites anuales del complemento de productividad primer semestre año 2017 en relación a la propuesta anterior, de carácter favorable.
- Propuesta de la concejalía delegada de Recursos Humanos de fecha 27/11/17 sobre abono del complemento de productividad para el primer semestre 2017.
- Informe de fecha 27/11/17 de la Oficina Presupuestaria sobre consignación presupuestaria.
- Informe- propuesta de resolución de Recursos Humanos de fecha 27/11/17 para el abono de la productividad del primer semestre 2017 que consta con la fiscalización de conformidad de la intervención municipal.
- Resolución de Alcaldía de 27/11/17 sobre el abono de la productividad primer semestre 2017.
- Informe de la Concejalía de Seguridad Ciudadana de 2/01/2018 sobre cumplimiento de los objetivos previstos en el programa para el **segundo semestre 2017** y propuesta de pago. En dicho informe se repiten los objetivos alcanzados que se indican en el informe del primer semestre de 2017, uno de ellos de manera literal, indicando el mismo porcentaje de ejecución, como es el caso del apartado a), en otros casos también de manera literal, completando el porcentaje de ejecución hasta llegar al 100% y en otros casos se ha añadido alguna tarea más y se ha completado el porcentaje de ejecución hasta el 100%.
- Informe de la Oficina Presupuestaria de 31/01/18 sobre consignación presupuestaria.
- Informe de Recursos Humanos de 11/01/18 sobre control de los límites anuales del complemento de productividad segundo semestre año 2017, de carácter favorable.
- Propuesta de la concejalía delegada de Recursos Humanos de 12/01/2018 de abono del complemento de productividad para el segundo semestre 2017.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	60/87	[REDACTED]

- Informe- propuesta de resolución de Recursos Humanos de fecha 06/02/18 para el abono de la productividad del segundo semestre 2017 que consta con la fiscalización de conformidad de la intervención accidental.
- Resolución de Alcaldía de 08/02/18 sobre el abono de la productividad correspondiente al segundo semestre de 2017.
- Notificación de la anterior resolución a Don A.C.G.
- Comunicación de la anterior resolución mediante correo electrónico a la Concejalía de RRHH, la Concejalía de seguridad y los delegados sindicales.

2.- Respecto al expediente 6474/2018, relativo al abono del complemento de productividad del primer y segundo semestre del año 2018.

El expediente se compone de los siguientes documentos:

- Informe de la Alcaldía de 18/09/18 sobre cumplimiento de los objetivos previstos en el programa para el **primer semestre año 2018** y propuesta de pago. En el citado informe se indica, entre otras cuestiones, que se han cumplido en los 6 primeros meses de 2018 unos determinados porcentajes de los objetivos de acuerdo con el programa de mejora por objetivos, según una relación que se detalla y que comprende las siguientes tareas realizadas, indicando entre paréntesis el porcentaje de consecución de los objetivos:
 - a) Se han realizado, todas las gestiones, reuniones, controles, modificaciones, y coordinación en las tareas, tanto en la ejecución y puesta en marcha del asfaltado de la CV-58 como en la rotonda de conexión delante del cementerio municipal. También todo lo relacionado con obras, señalización horizontal y vertical , pasos elevados, mejoras en la seguridad vial de los viandantes en todo el entorno de la zona comercial de McDonald y Tanatorio, representando una inversión económica cercana a los 2 millones de euros (100%).
 - b) Respecto al nuevo servicio de la ORA han aumentado las funciones, responsabilidades y dedicación, así como los expedientes administrativos derivados de su correcto funcionamiento. Supervisando, fiscalizando y dirigiendo todas las nuevas mejoras (...) (50%).
 - c) La consolidación de la eficiencia, la eficacia, celeridad y economía con la resta de los servicios del Ayuntamiento han aumentado de forma considerable, con decenas de reuniones, colaboraciones, actos institucionales, etc....(el restante 50%).
 - d) Se ha consolidado la cooperación, coordinación y colaboración con la Policía Nacional, Guardia Civil y Policía Autonómica, con convocatorias de la Junta Local de Seguridad y Reuniones de la Comisión Técnica para servicios conjuntos (50%).
 - e) Ya se está trabajando con el sistema VIOGEN.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	61/87

- f) La optimización de los Recursos económicos de los servicios de tránsito, seguridad y protección Civil, ahorrando en determinadas compras hasta el 35% (50%).
- g) Se han llevado a cabo todos los expedientes administrativos, informes y documentos propios y con los otros departamentos implicados para la concesión de condecoraciones, premios y recompensas reguladas en la Ordenanza Municipal de Premios y recompensas (100%).
- h) Dirección i ejecución de todas las gestiones necesarias para la celebración del Día de la Policía Local de Xàtiva el 24 de Febrero al que asistieron más de 400 personas entre las que se encontraban los máximos responsables autonómicos de todos los Cuerpos Policiales a nivel autonómico, así como el Secretario Autonómico de la Agencia de Seguridad y Respuesta a las Emergencias, Subdelegado del Gobierno, General de la Guardia Civil de la VI Zona, Comisario Principal Secretario General de la Prefectura Superior de la Policía Nacional de la Comunitat Valenciana.
- i) Continua la regularización de la plantilla de la policía Local de Xàtiva (50%).
- j) Se continúa trabajando en el Consejo de la Policía Local y en la mesa Sectorial, donde se trabajan específicamente todos los temas relacionados con la Policía Local (50%).
- k) La Junta de Mandos, presidida por el Comisario que de forma ordinaria y extraordinaria, se reúne como STAF de la Prefectura y se planifican y ejecutan toda la gestión de la Policía Local (50%).
- l) Todas las gestiones con la FEMP y Agencia de Seguridad y Respuesta a las Emergencias para el funcionamiento del Programa de Agente Tutor, con protocolos de las actividades relacionadas con los colegios con resultados muy satisfactorios (50%).
- m) Cumplimiento de la Ordenanza que regula la Feria de Agosto, con las reuniones necesarias de planificación y prevención para la realización de la feria con total normalidad a pesar de que se produjeron cambios en ocupación de calles, zonas de evacuación y emergencia. Se citan reuniones de coordinación de la feria con Alcaldía, técnicos municipales, Junta Local de Seguridad, Subdelegación del Gobierno, director de la AVSRE y los responsables de la policía Nacional, policía Autonómica y Guardia Civil.
- n) Ejecución de planes conjuntos de formación con la Guardia Civil.
- o) Cumplimiento de las fases del Convenio con la Universidad Politécnica de Valencia, para la puesta en marcha del programa de vigilancia mediante drones.
- p) Trabajar con la empresa concesionaria de la elaboración del PEMUS en todos los aspectos del mismo.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	62/87



- q) Gestiones e instrucción y confección de expedientes para conseguir subvenciones en actuaciones concretas. Autobús Eléctrico. Objetivos y subvenciones conseguides de los fondos FEDER.
- r) Trabajo en protocolos y comportamientos respecto a la ciudadanía para conseguir la excelencia en la implantación del Modelo de policía de Proximidad y Comunitario con la participación ciudadana, que es estrictamente necesaria (50%).
- s) **Sin ser un objetivo concreto se están atendiendo a todas las competencias legales que el Ordenamiento Jurídico asigna a los cuerpos de la Policía Local**, con un volumen considerable que condiciona el día a día de las tareas de planificación y ejecución (50%).
- t) Dirección y ejecución de todas las gestiones para la celebración de Jornada Técnica de Carácter Autonómico de todos los servicios de Seguridad y Emergencias, Estatales, Autonómicas, Provinciales, y Municipales, en el mes de Junio, con la presencia del Delegado del Gobierno, Consellera de Justicia, Director General de la AVSRE, Diputados Provinciales, Alcaldes, Policía Nacional, Guardia Civil, Policía Local, 112, Bomberos (Consortio), Bomberos Forestales, Protección Civil, UME y servicios varios, teniendo una proyección de carácter nacional de la Ciudad de Xàtiva, como referente en la Seguridad y la emergencia (100%).
- u) Se está aplicando la tasa establecida por la solicitud de informes por las compañías aseguradoras, empresas y particulares (50%).

La propia Alcaldía indica en el informe que el cálculo de los porcentajes tiene una carga discrecional, y de hecho no se explica cómo se ha calculado el grado de ejecución de los objetivos. Es más, algunos casos parece que la tarea ha finalizado y sin embargo el porcentaje de ejecución que se indica es del 50% (por ejemplo en el apartado l). Asimismo, se relacionan tareas que se entiende que son inherentes al puesto de Jefe de la Policía Local que ostenta Don A.C.G, como por ejemplo las indicadas en los apartados a), d), g) y m).

En el caso del apartado u), parece que se trate más de una tarea de los departamentos de tesorería o recaudación que un objetivo a cumplir por el Jefe de la Policía Local, independientemente de que haya sido el encargado de impulsar la redacción y aprobación de la Ordenanza Fiscal que da cobertura a la liquidación de la citada tasa.

El informe indica que el complemento de productividad está destinado a retribuir, no las funciones y tareas del puesto o las circunstancias objetivas del mismo, si no la forma en la que el empleado público desarrolla sus atribuciones, es decir, que retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa del empleado, siempre redundante en la mejora de los servicios prestados. Finaliza la alcaldía exponiendo que considera ajustado a la realidad lo descrito en el informe y por tanto el cumplimiento de los objetivos fijados.

- Informe de Recursos Humanos de 16/10/18 sobre control de los límites anuales del complemento de productividad para el año 2018, de carácter favorable.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	63/87



- Providencia Alcaldía de 19/10/18 sobre inicio expediente de pago de la productividad.
- Propuesta de la concejalía delegada de Recursos Humanos de fecha 22/10/18 sobre inicio del expediente de abono del complemento de productividad para el primer semestre 2018.
- Informe de la Oficina Presupuestaria de 23/10/18 sobre consignación presupuestaria, de carácter favorable.
- Informe con la propuesta de resolución de Recursos Humanos de fecha 23/10/18 para el abono de la productividad del primer semestre 2018, que consta con la fiscalización de conformidad de la intervención municipal.
- Resolución de Alcaldía de 24/10/18 sobre el abono de la productividad primer semestre 2018.
- Notificación de la anterior resolución a Don A.C.G, comunicación mediante correo electrónico a Alcaldía, a la Concejalía de RRHH y a los delegados sindicales y diligencia de abono en nómina.
- Informe de la Alcaldía de fecha 10/01/2019 sobre cumplimiento de los objetivos previstos para el segundo semestre 2018 y propuesta de pago. En dicho informe se añaden nuevas tareas realizadas en relación al primer semestre del año 2018 y se repiten otras que aparecen en el mencionado primer semestre, completando el porcentaje de ejecución hasta llegar al 100%.

En el informe se indica que se tiene constancia de que las jornadas y el cómputo anual de horarios y jornadas llevadas a cabo por el Comisario es muy superior a la establecida para los funcionarios públicos, siendo que el mismo no cobre ningún gasto económico por los servicios extraordinarios (ejemplo, FERIA de agosto, teniendo un horario entre reducción y fiestas esa semana de 30 horas realizó más de 100, además de estar localizado las 24 horas del día).

- Propuesta de la concejalía delegada de Recursos Humanos de 12/02/2019 sobre abono del complemento de productividad para el segundo semestre 2018.
- Informe de la Oficina Presupuestaria de 13/02/2019 sobre consignación presupuestaria, de carácter favorable.
- Informe con la propuesta de resolución de Recursos Humanos de 18/02/2019 para el abono de la productividad del segundo semestre 2018, que consta con la fiscalización de conformidad de la intervención municipal.
- Resolución de Alcaldía de 20/02/19 sobre el abono de la productividad segundo semestre 2018.
- Notificación de la anterior resolución a Don A.C.G, comunicación mediante correo electrónico a Alcaldía, a la Concejalía de RRHH y a los delegados sindicales y diligencia de abono en nómina.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	64/87	[REDACTED]

3.- Respecto al expediente 5530/2019, relativo al abono del complemento de productividad del primer y segundo semestre del año 2019.

El expediente se compone de los siguientes documentos:

- Informe de la Alcaldía de 01/07/19 sobre cumplimiento de los objetivos previstos para el **primer semestre 2019** y propuesta de pago. En el citado informe se indica, entre otras cuestiones, que se han cumplido en los 6 primeros meses de 2019 unos determinados porcentajes de los objetivos de acuerdo con el programa de mejora por objetivos, según una relación que se detalla y que comprende las siguientes tareas realizadas, indicando entre paréntesis el porcentaje de consecución de los objetivos:
 - a) Respecto al nuevo servicio de la ORA han aumentado las funciones, responsabilidades y dedicación, así como los expedientes administrativos derivados de su correcto funcionamiento. Supervisando, fiscalizando y dirigiendo todas las nuevas mejoras (...) (50%).
 - b) La consolidación de la eficiencia, la eficacia, celeridad y economía con la resta de los servicios del Ayuntamiento han aumentado de forma considerable, con decenas de reuniones, colaboraciones, actos institucionales, etc....(el restante 50%).
 - c) Se ha consolidado la cooperación, coordinación y colaboración con la Policía Nacional, Guardia Civil y Policía Autonómica, con convocatorias de la Junta Local de Seguridad y Reuniones de la Comisión Técnica para servicios conjuntos (50%).
 - d) Ya se está trabajando con el sistema VIOGEN.
 - e) La optimización de los Recursos económicos de los servicios de tránsito, seguridad y protección Civil, ahorrando en determinadas compras hasta el 35% (50%).

Los apartados anteriormente indicados son prácticamente idénticos a los apartados b) a f) contemplados en el Informe de la Alcaldía de 18/09/18 sobre cumplimiento de los objetivos previstos en el programa para el primer semestre año 2018.

- Informe de Recursos Humanos de 01/07/2019 sobre control de los límites anuales del complemento de productividad para el año 2019.
- Providencia Alcaldía de 10/07/19 de inicio expediente de productividad.
- Propuesta de la concejalía delegada de Recursos Humanos de 12/07/2019 sobre inicio del expediente de abono del complemento de productividad para el primer semestre de 2019.
- Informe de la Oficina Presupuestaria de 12/07/2019 sobre consignación presupuestaria, de carácter favorable.
- Informe de disconformidad de la interventora municipal y secretario de 18/07/2019, en el que se indica, en síntesis, lo siguiente:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	65/87



- a) Observando el programa de objetivos que se aprueba por la Junta de Gobierno de fecha 25/09/2017, se observa que éste no se enmarca explícitamente dentro de ninguno de los programas a los que hace referencia el acuerdo del Pleno de fecha 27/05/2017 que marca que los objetivos fijados por el Pleno se agrupan dentro de una serie de programas.
- b) Este programa de objetivos tampoco establece los indicadores para determinar el cumplimiento o no de los objetivos fijados. Asimismo, tampoco se indica la forma en la que se obtiene la cuantía de la productividad, si no que parece ser una cuantía fijada de forma aleatoria.
- c) En el expediente consta una propuesta de alcaldía en sustitución de la memoria técnica donde se indica el cumplimiento de toda una serie de actividades sin que conste la forma en la que se ha de medir dicho cumplimiento, dado que en el programa no se recogen los indicadores para medirlo. Se analiza el cumplimiento de una serie de actividades en las que incluso se incluye la realización de cursos de formación o tareas propias del puesto de trabajo, que no se enmarcan específicamente dentro del programa de objetivos aprobado por la Junta de Gobierno de fecha 25/09/2017, sino que parece más una realización de tareas diarias y propias del puesto de trabajo.
- d) No es que se ponga en duda el interés o la iniciativa del Jefe de la policía en la realización de sus tareas, pero tal y como se reconoce en el escrito de la alcaldía, éstas se valoran de manera no objetiva.
- e) La propuesta de alcaldía recoge funciones de coordinación, de control de expedientes de subvenciones, de contratación, de seguimiento de expedientes diversos, de cumplimiento de ordenanzas municipales, funciones y actividades todas ellas propias del puesto de trabajo y que también se realizan de forma habitual por el resto de los directores de área. Por lo tanto, parece más adecuado que la forma de retribuir estas funciones sea mediante el complemento específico y no mediante complemento de productividad, y que puede ser que estén ya recogidas en las funciones actuales de la RPT para este puesto de trabajo.

El informe finaliza indicando que se considera que la propuesta de aprobación de cumplimiento del programa de objetivos no se ajusta a los criterios aprobados por el pleno ni a las directrices dictadas por la Concejalía de Recursos Humanos.

- Informe- propuesta de resolución de Recursos Humanos de 19/07/2019 para el abono de la productividad del primer semestre 2019. **En dicho informe consta la fiscalización con observaciones de la intervención municipal.**

Se observa que no se emite un informe que motive la resolución de discrepancias efectuadas por la intervención ni existe una resolución de alcaldía que resuelva, valga la redundancia, dichas discrepancias.

- Resolución de Alcaldía de 22/07/19 sobre el abono de la productividad primer semestre 2019.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			[REDACTED]
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	66/87	[REDACTED]

- Notificación de la anterior resolución a Don A.C.G, comunicación mediante correo electrónico a Alcaldía, a la Concejalía de RRHH y a los delegados sindicales y diligencia de abono en nómina.
- Informe de la Alcaldía de 08/01/2020 sobre cumplimiento de los objetivos previstos para el **segundo semestre 2019** y propuesta de pago.

En dicho informe se añaden nuevas tareas realizadas en relación al primer semestre del año 2019 y se repiten otras que aparecen en el mencionado primer semestre, completando el porcentaje de ejecución hasta llegar al 100%.

La propia Alcaldía indica en el informe que el cálculo de los porcentajes tiene una carga discrecional, y de hecho no se explica cómo se ha calculado el grado de ejecución de los objetivos a lo largo del informe.

- Propuesta de la concejalía delegada de Recursos Humanos de 09/01/2020 de abono del complemento de productividad para el segundo semestre 2019.
- Informe de la Oficina Presupuestaria de 14/01/2020 sobre consignación presupuestaria, de carácter favorable.
- Informe de Recursos Humanos de 22/01/20 en el que se indica lo siguiente:
 - a) Que se adhiere al informe de Intervención y Secretaría en el que se fiscaliza con observaciones el pago del complemento de productividad al Comisario Jefe de la Policía Local por entender que el pago de las tareas contempladas en el programa deberían retribuirse a través del complemento específico.
 - b) Que en el pleno de 27/12/19 se aprobó inicialmente la relación de puestos de trabajo que incluye la modificación del puesto de trabajo del comisario que valora en el complemento específico las funciones en cuestión y que, en caso de aprobarse, dejará de percibir el complemento de productividad.
- Informe - propuesta de resolución de Recursos Humanos de 23/01/20 para el abono de la productividad del segundo semestre 2019. El informe es desfavorable y consta con la fiscalización de disconformidad de la intervención pero propone el abono de las cantidades, no habiéndose emitido un informe que motive la resolución de discrepancias efectuadas por la intervención ni existe una resolución de alcaldía que resuelva, valga la redundancia, dichas discrepancias.
- Resolución de Alcaldía de 24/01/2020 sobre el abono de la productividad del segundo semestre 2019.
- Notificación de la anterior resolución a Don A.C.G, comunicación mediante correo electrónico a Alcaldía, a la Concejalía de RRHH y a los delegados sindicales y diligencia de abono en nómina.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	67/87

4.- Respecto al expediente 3255/2020, relativo al abono del complemento de productividad de los meses de enero y febrero del año 2020, consta, entre otros, de los siguientes documentos:

- Solicitud del Comisario Jefatura de la Policía Local de 25/03/20 a Recursos Humanos sobre consignación presupuestaria.
- Informe de Alcaldía de 26/03/20 de 2020 para el abono de la productividad de enero y febrero 2020 al comisario jefe por un importe de 2.367,00 euros.

En el citado informe se indica que, por cuestiones imprevistas, se ha tenido que alargar el periodo de la estrategia de gobierno, inicialmente previsto desde octubre de 2016 hasta 2019 hasta los meses de enero y febrero de 2020.

En dicho informe se repiten muchas de las tareas que aparecen en el informe propuesta de pago de productividad del segundo semestre de 2019, se contempla nuevamente las gestiones necesarias para la celebración del Día de la Policía Local así como otras gestiones relacionadas con expedientes de contratación, suministros y subvenciones. Como novedad se contempla la aprobación de un concierto educativo con la Fundación ADEIT para la realización de prácticas curriculares de alumnos de Criminología.

- Propuesta de Jefatura de la Policía Local de 26/03/20 para la aprobación de la productividad correspondiente a enero y febrero de 2020, que reproduce el informe anterior de Alcaldía.
- Informe de disconformidad de la interventora municipal y secretario de fecha 18/07/19 relativo a la propuesta de abono de productividad al comisario jefe de la Policía Local correspondiente al primer periodo de 2019, que se analiza en el punto 3 anterior.
- Informe de adhesión de Recursos Humanos al informe de disconformidad de la interventora municipal y secretario, emitido el día 22 de enero de 2020.
- Propuesta del concejal delegado de RRHH de fecha 18 de mayo de 2020 para el abono del complemento de productividad propuesta a Don A.C.G. por importe de 2.367,00 euros.
- Informe - propuesta de resolución de Recursos Humanos de fecha 18 de mayo de 2020 para el abono de la productividad anterior, que consta con la fiscalización de disconformidad de la intervención municipal.

Se observa que pese a que el informe es desfavorable se propone el abono de las cantidades, no se emite un informe que motive la resolución de discrepancias efectuadas por la intervención ni existe una resolución de alcaldía que resuelva, valga la redundancia, dichas discrepancias.

- Resolución de Alcaldía 2020-0577, mediante la que se aprueba el abono de la productividad a Don A.C.G. por importe de 2.367,00 euros.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	68/87

En relación a estos hechos, el Ayuntamiento de Xàtiva ha indicado en su escrito de alegaciones que los informes y acuerdos en los que se fundamenta el abono de las productividades son de carácter objetivo y están directamente relacionados con el desempeño del puesto, resultando, y que las apreciaciones del informe provisional de la AVAF sobre la forma de medir el cumplimiento o la identificación de ítems temporales son meras opiniones subjetivas, plenamente respetables, pero no invalidantes de lo actuado.

Sin embargo, como se ha indicado en el informe provisional de investigación y en este informe, la propia Concejalía de Seguridad Ciudadana, durante la tramitación del expediente 5195/2017, relativo al abono del complemento de productividad del primer y segundo semestre del año 2017, indica en la propuesta que el cálculo de los porcentajes tiene una carga subjetiva, y de hecho no se explica cómo se ha calculado el grado de ejecución de los objetivos.

Por lo tanto, la alegación realizada en este punto por parte del Ayuntamiento de Xàtiva no cambia los hechos descritos, basados en la información trasladada por el Ayuntamiento durante la instrucción de la presente investigación, ni tampoco las conclusiones posteriores.

NOVENO.- Consta en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Xàtiva el acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Xàtiva de 27 de diciembre de 2019, mediante el que se aprueba inicialmente la modificación de la relación de puestos de trabajo del citado Ayuntamiento. Se incluye en el citado expediente la modificación del puesto de trabajo estructural singular de Comisario de la Policía Local, al cual se le dota de contenido directivo y de coordinación general, dado las tareas y responsabilidades asumidas en las que se apoya la nueva valoración del puesto así como la aplicación de un factor de singularidad del 1,5.

Respecto a dicho puesto de trabajo que se adapta a la normativa vigente sobre coordinación de la policía local de la comunidad valenciana con nuevas funciones y responsabilidades atribuidas, detallando las siguientes:

- 1.- Prefectura inmediata y operativa del Cuerpo de la Policía Local.
- 2.- Responsabilidad máxima en el mando operativo e inmediato sobre todas las unidades y servicios en que se organiza el cuerpo de la policía local.
- 3.- Dirección, coordinación, gestión y supervisión de las operaciones del cuerpo y de todos los servicios relacionados con el tráfico y la seguridad ciudadana que le sean asignados al Área 6.
- 4.- Participación en el diseño de políticas públicas relacionadas con el modelo policial de la competencia del municipio, particularmente con el tráfico y la seguridad ciudadana.
- 5.- Definición, implementación y seguimiento de indicadores para la consecución de objetivos relacionados con la acción policial.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	69/87

6.- Responsabilidad sobre la conformación de la producción administrativa que dimana del Área 6 de tráfico y seguridad ciudadana.

7.- Sujeción en el ejercicio de sus responsabilidades a la siguiente operativa de funcionamiento:

- Designar al personal que ha de integrar cada una de las unidades y servicios.
- Dirigir y coordinar la actuación y funcionamiento de todos los servicios del cuerpo, inspeccionando cuantas veces considere las unidades y dependencias del mismo.
- Elevar a la Alcaldía los informes y propuestas de organización y mejora de los servicios del cuerpo, facilitando los datos necesarios para la elaboración de los presupuestos y evaluando las necesidades de los recursos humanos y materiales para formular las correspondientes propuestas.
- Proponer a la Alcaldía la iniciación de procedimientos disciplinarios a sus miembros.
- Proponer a la Alcaldía la concesión de distinciones al personal.
- Hacer propuestas a la Alcaldía para la formación profesional del personal del cuerpo.
- Formar parte de la Junta Local de Seguridad Ciudadana y de la Junta o Comisión Local de Protección Civil.
- Presidir la Junta de Mandos de la su respectiva plantilla.
- Acompañar, en calidad de máximo representante de la Policía Local, a la Corporación en aquellos actos públicos al hecho que concurra ésta y le pida su asistencia.
- Mantener comunicación con las Prefecturas de los demás Cuerpos de Seguridad y de otros policías locales, así como con la Prefectura Provincial de Tránsito, Instituto Valenciano de Seguridad Pública, i con los órganos de Protección Civil, para una eficaz colaboración en materia de seguridad y protección ciudadana.
- Elaborar la Memoria Anual del Cuerpo de Policía Local.

Consta publicado el acuerdo plenario de aprobación inicial de la modificación de puestos de trabajo en el Boletín Oficial de la Provincia número 250 de 31/12/2019.

Consta en el portal de transparencia del Ayuntamiento de Xàtiva el acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de Xàtiva de 29 de febrero de 2020, de aprobación definitiva de la modificación de puestos de trabajo tras la resolución de las alegaciones presentadas al acuerdo inicial, que no afecta a las modificaciones efectuadas en el acuerdo inicial de 27 de diciembre de 2019 con respecto al puesto de Comisario Jefe de la Policía Local. Dicha aprobación definitiva consta publicada en el Boletín Oficial de la Provincia número 57 de 24 de marzo de 2020.

DÉCIMO.- En fecha 4 de mayo de 2022, a los efectos de continuar con las tareas de investigación de la documentación presentada, se efectuó la solicitud de la siguiente información a la AVSRE:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	70/87

1.- Cursos de formación en los que ha intervenido, ya sea como docente o como otro tipo de colaboración, don A.C.G en los ejercicios 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021.

2.- Detalle de las retribuciones y/o indemnizaciones percibidas por el citado funcionario por la participación en los cursos que se indiquen en respuesta al apartado anterior, indicando la retribución por cada acción formativa.

En respuesta al anterior requerimiento se presentó la información solicitada por parte de la AVSRE el día 10 de mayo de 2022 (registro de entrada número 2022000664). La documentación presentada consiste en un cuadro resumen en el que se indican los cursos impartidos por don A.C.G las retribuciones recibidas por ello.

A los efectos de continuar con las tareas de investigación de la documentación presentada, en fecha 16 de mayo de 2022 se solicitó a la AVSRE que indicara a esta Agencia el número de horas realizadas don A.C.G en cada uno de los cursos detallados en la información presentada por la propia AVSRE el día 10 de mayo de 2022. En contestación al anterior requerimiento, se presentó por la AVSRE la siguiente información el pasado día 25 de mayo de 2022 (registro de entrada número 2022000743):

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V)			
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	71/87	

En contestación al requerimiento de información por parte de la Agencia Valenciana Antifraude que se encuentra instruyendo el expediente de investigación número 2020/G01_01/000346 relativo, entre otras cuestiones, a las retribuciones percibidas por miembros de la policía local del Ayuntamiento de Xàtiva, se informa que [REDACTED] ha realizado las siguientes horas en los cursos que se detallan a continuación en la siguiente tabla:

TIPO	CLAVE CURSO	CURSOS IMPARTIDOS	EJERCICIO	INTERVENCIÓN	RETRIBUCIONES PERCIBIDAS	HORAS REALIZADAS
SELECTIVO				PROFESOR	210 €	3
SELECTIVO				PROFESOR	960 €	6
SELECTIVO				PROFESOR	400 €	8
SELECTIVO				PROFESOR	6.000 €	120
SELECTIVO				PROFESOR	210 €	3
SELECTIVO				PROFESOR	210 €	3
SELECTIVO				PROFESOR	400 €	8
SELECTIVO				PROFESOR	750 €	15
SELECTIVO				PROFESOR	400 €	8
SELECTIVO				COORDINADOR	1.500 €	15
MONOGRAFICO				COORDINADOR	1.300 €	20
MONOGRAFICO				COORDINADOR	1.300 €	20
MONOGRAFICO				COORDINADOR	1.300 €	20
MONOGRAFICO				PROFESOR	520 €	8
MONOGRAFICO				PROFESOR	130 €	1
MONOGRAFICO				PROFESOR	2.125 €	35
MONOGRAFICO				PROFESOR	1.235 €	19

Ctra. València-Xest, s/n 46380 Chestre, VALÈNCIA Tel. 961 808 300
<http://www.justicia.gva.es/es/web/ivaspe>

MONOGRAFICO			PROFESOR	195 €	3
MONOGRAFICO			PROFESOR	1.560 €	24
TOTAL				20.705,00€	339

Se indica que los cursos correspondientes a los años 2020 y 2021 han sido impartidos y por tanto se han devengado las retribuciones correspondientes que no en la actualidad aún no han sido satisfechas.

SELECTIVO			PROFESOR	4.625 €	92,5
SELECTIVO			PROFESOR	710 €	5
SELECTIVO			PROFESOR	250 €	1
SELECTIVO			PROFESOR	3.030 €	81
TOTAL				8.615,00€	179,5

Del análisis de la información anterior remitida por al AVSRE, y considerando que los cursos de acceso a las diferentes escalas de policía locales son cursos de formación de funcionarios, el número total de horas por año impartidas por Don A.C.G serían, según los datos anteriores, las siguientes:

AÑO	HORAS FORMACION EN CENTROS OFICIALES DE FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS
2017	69
2017 - 2018	137
2018	75
2018-2019	11
2019	32

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	72/87

AÑO	HORAS FORMACION EN CENTROS OFICIALES DE FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS
2020	96
2021	98,5

Es importante reseñar en este momento que, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 de la ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, de aplicación al personal al servicio de las corporaciones locales, , la impartición de cursos o conferencias en Centros oficiales destinados a la formación de funcionarios, cuando no tenga carácter permanente o habitual ni supongan más de setenta y cinco horas al año, quedan exceptuados del régimen de incompatibilidades. En caso contrario, es necesario el reconocimiento de la compatibilidad por parte de la administración donde el funcionario preste sus servicios. Como puede observarse de la información trasladada por la AVSRE a la AVAF, las horas de formación impartidas en los años 2017, 2018, 2020 y 2021 habrían sido superiores a las 75 horas.




Esta limitación opera también en el caso de la preparación al acceso a la función pública de conformidad con lo establecido en el artículo 17 del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

Vista la información remitida por la AVSRE, el día 31 de mayo de 2022 se requirió al Ayuntamiento de Xàtiva la remisión de la resolución de reconocimiento a Don A.C.G. de la compatibilidad y autorización para el desempeño de tareas como docente fuera del ámbito de la relación estatutaria que mantiene con el Ayuntamiento de Xàtiva.

En contestación al anterior requerimiento, el día 9 de junio de 2022 se remitió por parte del Ayuntamiento de Xàtiva un informe emitido por la responsable del Departamento de Gestión de Recursos Humanos y la responsable de Sección de Recursos Humanos en el que se indica lo siguiente:

“Que no consta en los antecedentes obrantes en esta Sección de Recursos Humanos, ninguna solicitud ni resolución de reconocimiento de compatibilidad para el desarrollo de tareas como docente fuera del ámbito de la relación estatutaria que mantiene con este Ayuntamiento del empleado público A.C.G.”.

No obstante lo anterior, Don A.C.G, en relación a los hechos descritos anteriormente, ha manifestado ante la AVAF que los datos que aparecen en el informe provisional (que ha sido trasladados previamente por la AVSRE) son inexactos, por lo que en este punto procedería realizar una comprobación por las partes implicadas, esto es, la entidad en la que se imparten de cursos (la AVSRE) y la entidad en la que prestaba sus servicios en ese momento Don A.C.G y que debería haber reconocido, en su caso, la compatibilidad correspondiente (el Ayuntamiento de Xàtiva), de las circunstancias y hechos realmente

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	31/10/2022 13:49:09	
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)			
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code 	Página	73/87	

acontecidos a los efectos de regularizar aquello que corresponda, dando audiencia en todo caso al funcionario afectado.

Asimismo, se ha trasladado a esta Agencia por parte de Don A.C.G que ha procedido a renunciar ante la AVSRE al abono de 17 horas de docencia correspondientes al ejercicio 2021, al haber sido informado desde dicha entidad que en el ejercicio 2021 realizó 92 horas lectivas que superan el límite de 75 horas que, según Don A.C.G, se ha establecido por la Secretaría técnica de la AVSRE recientemente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El artículo 16 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre establece 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.
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.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	74/87

SEGUNDO.- El artículo 39 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019) establece lo siguiente:

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.- El artículo 40 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019) establece lo siguiente:

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)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	75/87

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.- El conflicto de interés según la doctrina y la jurisprudencia. Las causas de abstención del personal al servicio de la administración.

Cuando nos dirigimos a las **definiciones normativas y doctrinales del conflicto de interés**, lo primero con lo que nos encontramos es con la ausencia de una definición uniforme, con la existencia de distintas acepciones del concepto, que incorporan a su vez alcances diversos para su consideración. Así, a modo de ejemplo, podemos citar las siguientes definiciones:

Según la Oficina Antifrau de Catalunya, conflicto de interés es *“toda situación de riesgo en que el interés particular de una persona podría interferir en el ejercicio adecuado de su discernimiento profesional en nombre de otra, que, legítimamente, confía en aquel juicio”*.

También se define como *“cualquier situación de interferencia entre un interés público e intereses públicos o privados que pueda influir o parezca influir en el ejercicio independiente, imparcial y objetivo de una función”* (Agencia Francesa Antifraude. La Ley Nº 2013-907, de 11 de octubre de 2013, sobre la transparencia de la vida pública).

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	76/87

Según la OCDE *“El conflicto de intereses de los responsables públicos es un conflicto entre obligaciones públicas e interés privado que puede indebidamente influir en el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades”* (OCDE, 2004).

Según el documento elaborado por la Agencia Valencia Antifraude en diciembre de 2020 titulado **“Reflexiones sobre conflictos de interés: su desconocimiento, la antesala de la corrupción”**, todo servidor público tiene, como cualquier otra persona, intereses legítimos, el conflicto surge cuando dicho interés legítimo personal se contrapone o puede contraponerse con sus obligaciones y deberes públicos, de manera tal que pueda influir en el correcto cumplimiento de los mismos.

Todo servidor público se encontrará en un momento u otro con una situación de conflicto de interés; lo importante es no minimizarlo, identificarlo y actuar alineados a los valores de servicio público, para que, además, no se convierta en un riesgo de fraude y corrupción.

La situación, en sí, no es un problema. Lo que sí es un problema es no reconocerla, no gestionarla adecuadamente para evitar sesgos en la decisión. Lo importante es que prevalezca siempre el interés general para no comprometer el ejercicio independiente, objetivo e imparcial del deber público. Este debe ser el punto de partida.

Los matices en su consideración también han propiciado que doctrinalmente se distinga entre conflictos de interés potencial (riesgo futuro: cuando se tenga que tomar una decisión o emitir un juicio profesional), real (cuando ya debe emitirse el juicio profesional) y aparente (aparición de riesgo: cuando no existe interés particular), y que se considere que, en las tres situaciones, es necesario prevenir y detectar los conflictos de interés, para no debilitar la confianza en las instituciones.

En este sentido, la OCDE acoge una definición, con un alto grado de aceptación y usada a nivel internacional para reconocer el fenómeno en las tres situaciones descritas. Así, entiende por

Un conflicto de interés real implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el funcionario público tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.

Un conflicto de interés aparente existe cuando pareciera que los intereses privados de un funcionario público son susceptibles de sospechas porque puede influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, aunque no sea el caso.

Un conflicto de interés potencial surge cuando un funcionario público tiene intereses privados de naturaleza tal que puedan conducir a un conflicto en caso que, en un futuro, el funcionario sea implicado o tuviera que participar en responsabilidades oficiales relevantes.

El mismo documento de trabajo de la Agencia Valenciana Antifraude expone que, **entre las principales obligaciones de los servidores públicos, se encuentran la gestión de los intereses públicos que le estén encomendados, con imparcialidad respecto de los intereses privados afectados, debiendo:**

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	77/87

- 1.- Observar régimen de incompatibilidades y conflictos de interés, sin implicarse en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones.
- 2.- Abstenerse en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad e imparcialidad.
- 3.- Guardar la debida reserva respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo del ejercicio de sus competencias;
- 4.- No aceptar regalos que sobrepasen los usos y costumbres de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el ejercicio de sus funciones;
- 5.- Afrontar sus dilemas éticos y conflictos entre sus intereses particulares y el interés general comprometiendo el ejercicio independiente, objetivo e imparcial del deber público.

La vigente Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, establece en su artículo 64, titulado "Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses", lo siguiente:

"1. Los órganos de contratación deberán tomar las medidas adecuadas para luchar contra el fraude, el favoritismo y la corrupción, y prevenir, detectar y solucionar de modo efectivo los conflictos de intereses que puedan surgir en los procedimientos de licitación con el fin de evitar cualquier distorsión de la competencia y garantizar la transparencia en el procedimiento y la igualdad de trato a todos los candidatos y licitadores.

2. A estos efectos el concepto de conflicto de intereses abarcará, al menos, cualquier situación en la que el personal al servicio del órgano de contratación, que además participe en el desarrollo del procedimiento de licitación o pueda influir en el resultado del mismo, tenga directa o indirectamente un interés financiero, económico o personal que pudiera parecer que compromete su imparcialidad e independencia en el contexto del procedimiento de licitación. Aquellas personas o entidades que tengan conocimiento de un posible conflicto de interés deberán ponerlo inmediatamente en conocimiento del órgano de contratación".

En relación a las causas de abstención del personal al servicio de la administración, el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público establece lo siguiente:

"Artículo 23. Abstención.

1. Las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente.

2. Son motivos de abstención los siguientes:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	78/87

a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.

b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

d) Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.

e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

3. Los órganos jerárquicamente superiores a quien se encuentre en alguna de las circunstancias señaladas en el punto anterior podrán ordenarle que se abstengan de toda intervención en el expediente.

4. La actuación de autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas en los que concurran motivos de abstención no implicará, necesariamente, y en todo caso, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.

5. La no abstención en los casos en que concurra alguna de esas circunstancias dará lugar a la responsabilidad que proceda”.

QUINTO.- Jornada de trabajo en el sector público.

La Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, establece en su apartado primero que “*la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan*”.

No obstante lo anterior, según el apartado segundo de dicha Disposición Adicional, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code [REDACTED]	Página	79/87

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en el este apartado segundo, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

Por otro lado, el artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, por la que se aprueba la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, establece que la jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. Pueden las Entidades Locales, por tanto, pactar la distribución de la jornada y los horarios, pero no su cómputo anual.

El artículo 30.1 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 establece que, sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

La normativa relativa a jornada también se recoge en la Resolución de la Secretaria de Estado de 28 de febrero de 2019 (anteriormente, Resolución de 28 de diciembre de 2012), que dicta instrucciones en materia de jornada y horarios de trabajo y establece:

-Que los empleados deben registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada.

-Que los responsables de las unidades administrativas exigirán la justificación de todas las ausencias.

-Que la parte proporcional de jornada no realizada sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, dentro de los 3 meses siguientes a la ausencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 36 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran, además, en su caso, adoptarse (artículo 12 de dichas Resoluciones).

En la Comunidad Valenciana, y respecto de la jornada de trabajo de la Policía Local, se establece en el artículo 14 Decreto 19/2003, de 4 de marzo, del Consell de la Generalitat, por el que se regula la Norma-Marco sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana, que:

"1.- La jornada de trabajo de los miembros de la Policía Local será, en cómputo anual, como la del resto de los funcionarios del respectivo Ayuntamiento.

2.- Las modificaciones, por necesidades del servicio, se retribuirán económicamente o mediante la oportuna compensación horaria, en la forma que se determine en los acuerdos suscritos por la Corporación".

En cuanto al horario, el artículo 15.1 de dicha Norma señala que:

"El horario de servicio será el fijado por el órgano competente previsto en la legislación básica de régimen local, conforme a lo establecido en la normativa sobre negociación colectiva vigente,

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	80/87

estableciéndose los turnos que sean precisos, atendiendo a las disponibilidades de personal y los servicios a realizar".

Por otro lado, en el artículo 18 de la citada Norma se señala que se tiene derecho a:

"...una jornada de trabajo adaptada a las peculiaridades de la función policial, procurando respetar, con equidad, la mitad de los descansos de fin de semana y festivos. Asimismo, se facilitará el conocimiento de la jornada de trabajo, turnos y festivos mediante cuadrantes confeccionados con un mes de antelación a su aplicación, sin perjuicio de las modificaciones urgentes que requieran las circunstancias del servicio".

En la Administración local, la distribución de la jornada es competencia residual del Alcalde de la Corporación, en virtud del artículo 21.1 apartado s de la LRBRL, previa negociación con los sindicatos que conforman la mesa negociadora, dado que el horario es una de las materias de obligada negociación según el artículo 37 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, además del citado artículo 15 de la Norma Marco.

SEXO.- Retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.

Los artículos 4 y 5 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, disponen lo siguiente:

Artículo 4. Complemento específico.

1. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

2. El establecimiento o modificación del complemento específico exigirá, con carácter previo, que por la Corporación se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo a las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

3. Efectuada la valoración, el Pleno de la Corporación, al aprobar la relación de puestos de trabajo, determinará aquéllos a los que corresponde un complemento específico, señalando su respectiva cuantía.

4. La cantidad global destinada a la asignación de complementos específicos figurará en el presupuesto y no podrá exceder del límite máximo expresado en el artículo 7.2, a), de esta norma.

Artículo 5. Complemento de productividad.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	81/87

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 artículo 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”.

Asimismo, el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, define los factores por los cuales se establecen las retribuciones complementarias de los funcionarios y que son los siguientes:

a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa, que determina el nivel de complemento destino.

b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo, que sirve para establecer el complemento específico.

c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, cuestiones necesarias para valorar si procede el abono del complemento de productividad.

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo, a los efectos de valorar las gratificaciones correspondientes a los funcionarios que hubieran realizado dichos servicios.

Con carácter general, la jurisprudencia de nuestros tribunales ha ido corrigiendo la aplicación desviada y desnaturalizada realizada con el complemento de productividad y dirigida a dar respuestas a otros requerimientos (normalmente compensación de diferencias retributivas) no contemplados en los supuestos de hecho que generan el derecho a su percepción ni acordes con

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	82/87

la naturaleza de este concepto retributivo. Su análisis muestra, además, el abuso reiterado del mismo como complemento de la cuantía global de la retribución desvinculado de la consecución del cualquier objetivo (STS 6219 de 26 de octubre de 1998) o, por ejemplo, como un recurso para la elevación de la cuantía de las pagas extraordinarias (STS de 22 de febrero de 1997). Funciones todas ellas alejadas de la finalidad y razón de ser del citado complemento.

El TSJ de Cataluña, en Sentencia de 7 de abril de 2015, tras el análisis efectuado de la normativa aplicable y de la jurisprudencia del Tribunal Supremo concluye, entre otras cuestiones, que *“el complemento de productividad no puede constituir una retribución fija, sino que es variable y está en función de la aplicación de unos objetivos que fija la organización, siendo siempre preciso que tenga consignación presupuestaria así como que se valore la actividad, mayor dedicación o interés del funcionario para conseguir aquellos objetivos que redundarán en una mayor eficacia y eficiencia en la prestación del servicio público, es decir, que el órgano competente del Consistorio ha de aprobar unos objetivos, efectuar la consiguiente evaluación de la actividad del funcionario y aprobar las correspondientes propuestas de asignación individual de productividad para que se devengue el derecho a su percepción”*.


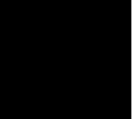

SÉPTIMO.- Régimen de incompatibilidades de los empleados públicos.

La ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, de aplicación al personal al servicio de las corporaciones locales, establece en su artículo 19 lo siguiente:

“Artículo diecinueve.

Quedan exceptuadas del régimen de incompatibilidades de la presente Ley las actividades siguientes:

- a) Las derivadas de la Administración del patrimonio personal o familiar, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 de la presente Ley.*
- b) La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en Centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tenga carácter permanente o habitual ni supongan más de setenta y cinco horas al año, así como la preparación para el acceso a la función pública en los casos y forma que reglamentariamente se determine.*
- c) La participación en Tribunales calificadores de pruebas selectivas para ingreso en las Administraciones Públicas.*
- d) La participación del personal docente en exámenes, pruebas o evaluaciones distintas de las que habitualmente les correspondan, en la forma reglamentariamente establecida.*
- e) El ejercicio del cargo de Presidente, Vocal o miembro de Juntas rectoras de Mutualidades o Patronatos de Funcionarios, siempre que no sea retribuido.*

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	31/10/2022 13:49:09	
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)			
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code 	Página	83/87	

- f) *La producción y creación literaria, artística, científica y técnica, así como las publicaciones derivadas de aquéllas, siempre que no se originen como consecuencia de una relación de empleo o de prestación de servicios.*
- g) *La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social; y*
- h) *La colaboración y la asistencia ocasional a Congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional”.*

El desarrollo reglamentario de la norma anterior se produce mediante el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes. Dicho Real Decreto establece en su artículo 17 lo siguiente:

“Artículo 17.

1.- Las actividades enumeradas en el artículo diecinueve de la Ley 53/1984 podrán realizarse sin necesidad de autorización o reconocimiento de compatibilidad únicamente cuando concurren los requisitos establecidos para cada caso concreto, tanto en dicha norma como en las disposiciones que determinan los deberes generales o especiales del personal al servicio de la Administración.

2. La preparación para el acceso a la función pública, que implicará en todo caso incompatibilidad para formar parte de órganos de selección del personal en los términos que prevé el artículo 12.3 del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre, sólo se considerará actividad exceptuada del régimen de incompatibilidades cuando no suponga una dedicación superior a setenta y cinco horas anuales y no pueda implicar incumplimiento del horario de trabajo.

3. Cuando no concurren los requisitos exigidos por el artículo diecinueve de la Ley 53/1984, para considerar a alguna de las actividades como exceptuada del régimen de incompatibilidades, deberá solicitarse la correspondiente autorización o reconocimiento de compatibilidad en la forma establecida con carácter general.

El artículo 12.3 del Real Decreto 2223/1984, de 19 de diciembre que cita el artículo 17 anterior, se encuentra derogado y en la actualidad aplica a esta cuestión el artículo 13.2 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado:

“Artículo 13. Reglas adicionales sobre su composición y funcionamiento.

(...)

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	84/87

2. No podrán formar parte de los órganos de selección aquellos funcionarios que hubiesen realizado tareas de preparación de aspirantes a pruebas selectivas en los cinco años anteriores a la publicación de la correspondiente convocatoria.

(...)"

En conclusión, la impartición de cursos o conferencias en Centros oficiales destinados a la formación de funcionarios, cuando no tenga carácter permanente o habitual ni supongan más de setenta y cinco horas al año, quedan exceptuados del régimen de incompatibilidades. En caso contrario, es necesario el reconocimiento de la compatibilidad por parte de la administración donde el funcionario preste sus servicios.

En relación al incumplimiento de lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, el artículo 20 de la citada norma establece lo siguiente:

"Artículo veinte.

1. El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores será sancionado conforme al régimen disciplinario de aplicación, sin perjuicio de la ejecutividad de la incompatibilidad en que se haya incurrido.

2. El ejercicio de cualquier actividad compatible no servirá de excusa al deber de residencia, a la asistencia al lugar de trabajo que requiera su puesto o cargo, ni al atraso, negligencia o descuido en el desempeño de los mismos. Las correspondientes faltas serán calificadas y sancionadas conforme a las normas que se contengan en el régimen disciplinario aplicable, quedando automáticamente revocada la autorización o reconocimiento de compatibilidad si en la resolución correspondiente se califica de falta grave o muy grave.

3. Los órganos a los que compete la dirección, inspección o jefatura de los diversos servicios cuidarán bajo su responsabilidad de prevenir o corregir, en su caso, las incompatibilidades en que pueda incurrir el personal. Corresponde a la Inspección General de Servicios de la Administración Pública, además de su posible intervención directa, la coordinación e impulso de la actuación de los órganos de inspección mencionados en materia de incompatibilidades, dentro del ámbito de la Administración del Estado, sin perjuicio de una recíproca y adecuada colaboración con las inspecciones o unidades de personal correspondiente de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones locales".

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	85/87

En conclusión, tras el estudio en detalle de la totalidad de la documentación requerida en la instrucción de la presente investigación así como la obtenida en fuentes abiertas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 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.- Finalizar las actuaciones de investigación del expediente 2020/G01_01/000346 y, en virtud de lo establecido en el artículo 40.1 apartado b) del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), recomendar al Ayuntamiento de Xàtiva lo siguiente:

1.- Que proceda a continuar con la tramitación de la elaboración y aprobación de un código ético o de conducta, del cual se solicita que se remita copia a la Agencia Valenciana Antifraude en el plazo de un mes desde su aprobación. Se solicita asimismo que en el plazo de 2 meses desde la notificación de la resolución de conclusión de actuaciones de investigación, se remita a la Agencia Valenciana Antifraude un informe del estado de tramitación del expediente de elaboración y aprobación del citado código ético.

2.- Que se proceda a dictar una resolución definitiva del nombramiento del nuevo funcionario responsable del contrato de la O.R.A. Se solicita que en el plazo de un mes desde la notificación de la resolución de conclusión de actuaciones de investigación, se remita a la Agencia Valenciana Antifraude la resolución que se adopte o un informe en el que se indiquen las circunstancias que impiden el cumplimiento de la recomendación efectuada.

3.- Que se proceda a continuar con la tramitación del expediente de verificación del cumplimiento horario de los trabajadores iniciado, del cual se solicita que se remita copia a la Agencia Valenciana Antifraude en el plazo de un mes desde su finalización. Se solicita asimismo que en el plazo de 2 meses desde la notificación de la resolución de conclusión de actuaciones de investigación, se remita a la Agencia Valenciana Antifraude un informe del estado de tramitación del citado expediente.

4.- Que se inicien las actuaciones de comprobación y verificación que en su caso correspondan, respecto a la impartición de cursos en la AVSRE por parte del funcionario del Ayuntamiento de Xàtiva Don A.C.G, por los cuales y, según la certificación de las horas de impartición de docencia emitida por la AVSRE, se habría superado el máximo permitido, existiendo causa de incompatibilidad por ello sin que el funcionario haya solicitado la correspondiente compatibilidad. Se solicita asimismo que en el plazo de 3 meses desde la notificación de la

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	86/87



resolución de conclusión de actuaciones de investigación, se remita a la Agencia Valenciana Antifraude un informe del estado de tramitación del citado expediente.

En el supuesto de acreditarse el incumplimiento de la normativa relativa al régimen de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que se inicie el expediente oportuno para la exigencia de las responsabilidades que en su caso correspondan.

SEGUNDO.-Notificar la presente resolución al Ayuntamiento de Xàtiva y a Don A.C.G. para su conocimiento y a los efectos oportunos.

En Valencia,

**El director de la Agencia de prevención y lucha contra el fraude
y la corrupción de la Comunidad Valenciana**
(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".

i

El documento publicado por la AVAF puede encontrarse en la siguiente dirección web: <https://www.antifraucv.es/reflexions-de-lagencia-valenciana-antifrau-sobre-els-conflictes-dinteres-com-a-avantasala-de-la-corrupcio/>

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	31/10/2022 13:49:09	[REDACTED]
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original	[REDACTED]
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Frau i la Corrupció de la C.V.)			
Url de verificación	https://sede.antifraucv.es/verifirma/code/[REDACTED]	Página	87/87	[REDACTED]