

Procedimiento: G0101-análisis e investigación de denuncias Expediente: 2021/G01_02/000164 Productividades y gratificaciones Ayuntamiento de Albal Fase: Investigación Trámite: Resolución Referencia: [REDACTED] Denunciado: Ayuntamiento de Albal	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 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 visto el informe final emitido por los funcionarios con CIP I-846 e I-847 y atendiendo a los siguientes:

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. – Alerta y contenido.

A través de los canales de esta Agencia habilitados al efecto se ha puesto en conocimiento de esta entidad alerta relativa al pago irregular y recurrente de productividades y/o gratificaciones en el Ayuntamiento de Albal.

SEGUNDO. – Apertura del expediente.

La alerta presentada ha dado lugar a la apertura por parte de la Agencia del expediente identificado con el número de referencia 2021/G01_02/000164.

TERCERO. – Actuaciones realizadas para la determinación de la verosimilitud

El 6 de abril de 2022 (RS 2022000451) se cursa requerimiento al Ayuntamiento de Albal en el que se solicita:

1. Relación certificada de todos los pagos MENSUALES en concepto de productividad y/o gratificación desde el ejercicio 2015 a 2021. Se identificará el empleado público perceptor, concepto, cuantía e identificación del puesto de trabajo, totalizándose la cuantía por cada anualidad.

2. Certificado del acuerdo plenario de determinación de la cuantía global destinada a productividad con los límites del RD 861/1986, correspondiente a los ejercicios 2015 a 2021, ambos inclusive.
3. Certificado del acuerdo plenario sobre determinación de los criterios de distribución de las cuantías correspondientes a productividades y/o gratificaciones, correspondiente a los ejercicios 2015 a 2021.
4. Certificado del acuerdo del órgano competente de aprobación del programa determinando la cuantía individual de asignación de productividades y/o gratificaciones, así como los objetivos a alcanzar y la forma de evaluación, correspondiente a los ejercicios 2015 a 2021.
5. Copia de los informes de la secretaria general y/o del departamento de personal, para la aprobación de las nóminas correspondiente a los ejercicios 2015 a 2021.
6. Copia de los informes de Intervención, para la aprobación de las nóminas correspondiente a los ejercicios 2015 a 2021.
7. Certificados de saldos horarios en cómputo anual de los empleados perceptores de productividad y gratificaciones incluidos en las relaciones de nóminas del último ejercicio (2021).

El Ayuntamiento de Albal presenta la siguiente documentación:

- Relación de todas las resoluciones de aprobación de nóminas mensuales donde constan los conceptos retributivos de productividad y gratificación, desde el ejercicio 2015 a 2021, con identificación de su perceptor y cuantía.
- Acuerdos plenarios de aprobación de los presupuestos de los referidos ejercicios.
- Normas reguladoras de las condiciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Albal y el personal funcionario a su servicio, donde consta el procedimiento y criterios de distribución de productividades y gratificaciones, aprobadas mediante acuerdo por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada en fecha 25 de mayo de 2004.
- Informes de secretaría y/o Departamento de Personas e intervención.
- Certificados de saldos horarios, extraídos del sistema de control de horario, en cómputo anual de los empleados perceptores de productividad y gratificaciones incluidos en las relaciones de nóminas del ejercicio 2021.

CUARTO. Informe previo.

A tenor de lo establecido en 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, el 12 de mayo de 2022 se emitió el informe previo que evaluó la credibilidad de los hechos y determinó justificada una investigación.

QUINTO. - Resolución de inicio de investigación

Mediante Resolución nº 411 del director de la Agencia de fecha 14 de mayo de 2022 y sobre la base del informe previo, se acordó el inicio del expediente de investigación nº 2021/G01_02/000164 cuyo objeto era el estudio del posible pago continuado productividades y gratificaciones irregulares desde el 2015.

SEXTO. - Actividades de investigación efectuadas.

En la Resolución nº 411 del director de la Agencia de fecha 14 de mayo de 2022 se requiere al Ayuntamiento de Albal la siguiente documentación:

- Certificado de la cuantía global destinada a productividades durante los ejercicios 2015 a 2021.
- Certificado donde conste la relación de funcionarios que en sus nóminas mensuales han percibido cantidades en concepto de productividad, con especificación del nombre, apellidos, puesto y cuantía abonada por dicho concepto. Todo ello referido a los años 2015 a 2021. Así mismo se deberá aportar el documento Excel que se adjuntará a la notificación de la resolución.
- Certificado de los empleados públicos que hayan estado en situación de baja laboral con indicación de fecha de alta y baja durante el período 2015 a 2021.
- Certificado de los empleados públicos que hayan estado percibiendo productividad durante los ejercicios 2015 a 2021 estando en período vacacional y/o disfrutando de permiso por asuntos propios con indicación de las fechas concretas de esa simultaneidad.

El 23 de mayo de 2022 se notifica la resolución.

El 20 de junio de 2022 (NRS 2022000753) se reitera la solicitud de la documentación requerida en la resolución nº 411.

El 5 de julio de 2022 (NRE 2022000936) el Ayuntamiento de Albal presenta la documentación requerida.

El 31 de agosto de 2022 (NRS 2022000991) se requiere al Ayuntamiento de Albal para que aporte el plan de productividad aprobado por el pleno municipal el 4 de julio de 2022.

El 19 de septiembre de 2022 (NRE 2022001175) el Ayuntamiento de Albal presenta el mencionado plan.

De conformidad con lo indicado en la resolución de inicio del expediente, el cómputo de plazos de seis meses para resolver el expediente de investigación se entiende suspendido desde el 23 de mayo de 2022, fecha en que se notifica la resolución nº 411, hasta su efectivo cumplimiento que se produce el 5 de julio de 2022. Todo ello en aplicación de lo dispuesto en los artículos 22.1.a) y 25.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

SÉPTIMO. Informe provisional.

En fecha 17 de octubre de 2022, se emitió informe provisional de investigación, en el que, tras el estudio en detalle de la documentación requerida, así como la obtenida en fuentes abiertas y la obrante en el expediente, se concluye que:

- El importe total abonado al personal desde 2015 a 2021 asciende a **364.270,06** euros. La asignación de productividades y/o gratificaciones no ha seguido los cauces legales y procedimientos que fija la normativa. No se motivan las circunstancias objetivas de su retribución ni se detallan los modos de cálculo.
- El complemento de productividad se ha ido devengando, de forma continua y periódica, sin estar basado en criterios aprobados previamente por Pleno, sin la aprobación de programas con los objetivos propuestos, ni la valoración a posteriori de los mismos.
- Los expedientes de nóminas se informan por personal administrativo. No encargándose de los mismos, personal técnico. La intervención no realiza observaciones a la asignación de las productividades dado que no consta la determinación previa de los objetivos ni justificación suficiente de la actividad extraordinaria, el rendimiento especial, la iniciativa y/o el esfuerzo desarrollado por el personal que recibe este complemento.
- Existe un claro riesgo de incumplimiento del límite de 80 horas previsto en el artículo 35.2 del ET.

OCTAVO. Trámite de audiencia.

En el informe provisional se concede un plazo de 10 días hábiles a contar desde la recepción del informe provisional para formular las alegaciones que se considere oportunas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.9 del Reglamento de Funcionamiento y Régimen Interior de la Agencia, las conclusiones provisionales de las actuaciones de investigación realizadas por la Agencia se notificaron al Ayuntamiento de Albal el 18 de octubre de 2022.

El 8 de noviembre de 2022 (NRE 2022001410) fuera del plazo de presentación de alegaciones, el Ayuntamiento de Albal presenta escrito de alegaciones, que se procede a analizar.

NOVENO. Informe final.

El 22 de noviembre de 2022 se emite informe final, en el que, tras el estudio en detalle de la documentación requerida, así como la obtenida en fuentes abiertas y la obrante en el expediente, se concluye que:

- El importe total abonado al personal desde 2015 a 2021 asciende a **364.270,06** euros. La asignación de productividades y/o gratificaciones no ha seguido los cauces legales y procedimientos que fija la normativa. No se motivan las circunstancias objetivas de su retribución ni se detallan los modos de cálculo.
- El complemento de productividad se ha ido devengando, de forma continua y periódica, sin estar basado en criterios aprobados previamente por Pleno, sin la aprobación de programas con los objetivos propuestos, ni la valoración a posteriori de los mismos.
- Los expedientes de nóminas se informan por personal administrativo. No encargándose de los mismos, personal técnico. La intervención no realiza observaciones a la asignación de las productividades dado que no consta la determinación previa de los objetivos ni justificación suficiente de la actividad extraordinaria, el rendimiento especial, la iniciativa y/o el esfuerzo desarrollado por el personal que recibe este complemento.
- Existe un claro riesgo de incumplimiento del límite de 80 horas previsto en el artículo 35.2 del ET.

ANÁLISIS DE HECHOS

PRIMERO. Análisis de los hechos puestos de manifiesto en la alerta presentada y resultados de la investigación.

Las presuntas irregularidades puestas en conocimiento en la alerta se corresponden con el pago irregular y recurrente de productividades y/o gratificaciones en el Ayuntamiento de Albal.

De la documentación analizada se constata lo siguiente:

1. Abono mensual y anual de gratificaciones y productividades.

Se aprecia la existencia del pago recurrente y repetitivo de productividades y gratificaciones a distintos funcionarios del mencionado ayuntamiento desde 2015 a 2021.

Para concretar los importes percibidos por el personal del Ayuntamiento de Albai, el ayuntamiento ha confeccionado y remitido unas tablas donde se expresan las cantidades concretas percibidas por su personal. A efectos de salvaguardar los datos de carácter personal de cada uno de los empleados públicos, se identifican con la denominación del puesto de trabajo:

FUNCIONARIOS

Categoría Func.	Año	NO PERIÓDICO	Total C. PRODUCTIVIDADES							GRATIFICACIONES		Total general	
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total	Total general		
OFICIAL DE RECAUDACION		5.902,83	11.053,76	400,00		301,30	499,17	5.041,03	458,29			6.779,89	17.763,63
TECNICO ADMON GENERAL		820,06	820,06									1.316,56	2.136,62
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				110,12	462,24	1.133,73	159,12					1.865,21	1.865,21
AUXILIAR ADMINISTRATIVO						594,00						594,00	594,00
T. F. J. AD. CONSUMO			670,58									978,71	1.649,29
ADMINISTRATIVO				60,00			368,71	620,00				560,00	560,00
AGENTE DE POLICIA		1.656,00	2.052,00										2.052,00
TEC MEDIO EDUCACION Y CULTURA						4.369,70	7.239,60					11.629,30	11.629,30
OFICIAL POLICIA								2.252,98				2.252,98	2.252,98
OFICIAL OFICIOS MULTIPLES		2.400,00	5.455,00	2.600,00	3.285,00	2.655,00	3.450,00	2.760,00	200,00			14.950,00	20.405,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO												36,72	36,72
AGENTE DE POLICIA		1.809,60	3.204,40					1.521,60	1.521,60	126,00		3.170,00	6.374,40
AGENTE DE POLICIA		1.836,00	1.836,00										1.836,00
AGENTE DE POLICIA		2.124,00	2.724,65									100,00	2.824,65
OFICIAL POLICIA		671,68	1.013,04		74,76	132,16	197,06	157,52				561,50	1.574,54
OFICIAL POLICIA		427,64	568,20	111,03	130,83	132,16	197,06					571,08	1.139,28
AUXILIAR ADMINISTRATIVO					260,00		191,00	159,12	1.186,50			1.737,30	1.737,30
ARQUITECTO TECNICO						2.943,18	1.000,00	1.000,00				4.943,18	4.943,18
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		787,46	1.851,71			416,57	588,29	1.660,76				2.645,62	4.497,33
SUBAL TERNO			165,00	500,00	262,50	390,00	401,25	815,00				2.168,75	2.333,75
INGENIERO TECNICO OBRAS PUBLIC							1.000,00	1.000,00				2.000,00	2.000,00
AGENTE DE POLICIA		1.620,00	1.764,00										1.764,00
TECNICO ADMON GENERAL					330,94							330,94	330,94
INGENIERO TECNICO INDUSTRIAL								1.000,00	1.000,00			2.000,00	2.000,00
AGENTE DE POLICIA		1.800,00	1.944,00									100,00	1.944,00
CONSERJE			1.500,00										1.500,00
OFICIAL POLICIA		324,00	324,00										324,00
TECNICO DE CALIDAD Y PROCESOS		2.412,19	3.951,91		385,82	278,35	507,64	532,24				1.704,05	5.655,96
AGENTE DE POLICIA							720,72					720,72	720,72
OFICIAL POLICIA		2.824,56	2.684,80								461,20	461,20	3.146,00
TECNICO ADMON GENERAL							1.528,01					1.528,01	1.528,01
SUBAL TERNO				500,00								500,00	500,00
ARQUITECTO						1.000,00	1.000,00					2.000,00	2.000,00
SECRETARIO												119,34	119,34
OFICIAL POLICIA		4.894,96	7.251,48				197,06	4.263,36	174,20			4.634,62	11.868,10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		501,10	997,75			95,84		189,00				294,84	1.282,59
AUXILIAR ADMINISTRATIVO							147,04					147,04	147,04
AGENTE DE POLICIA		2.088,00	2.544,65			901,22	950,00			922,13		2.773,35	5.318,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO				247,77			594,30					842,07	842,07
TEC MEDIO EDUCACION Y CULTURA			1.509,15					1.784,65				1.784,65	3.273,80
AGENTE DE POLICIA		4.394,40	5.205,00					100,00				100,00	5.305,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO								50,00				50,00	50,00
AGENTE DE POLICIA		144,00	432,00										432,00
TECNICO MEDIO SERVICIOS SOCIAL								36,72				36,72	36,72
CONSERJE		1.402,50	1.402,50	500,00	525,00			360,00				1.385,00	2.787,50
OFICIAL POLICIA		2.736,40	4.956,92	222,05	130,83			84,45	4.302,74	174,20		4.914,27	9.865,19
AGENTE DE POLICIA		2.736,00	2.520,00										2.520,00
TECNICO MEDIO JURIDICO			1.257,32	869,27	3.021,96	3.021,96	4.021,96	4.021,96	251,83			15.228,94	16.486,26
OFICIAL POLICIA		4.549,60	6.897,48	129,53	130,83	132,16	312,77	4.595,44	174,20			5.474,93	12.362,41
AGENTE DE POLICIA		360,00	360,00										360,00
AGENTE DE POLICIA		1.836,00	1.960,00										1.960,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO					149,75	301,18						301,18	301,18
AUXILIAR ADMINISTRATIVO												60,00	60,00
CONSERJE													
AGENTE DE POLICIA		1.224,00	1.224,00										1.224,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		501,10	997,75					1.034,72				1.034,72	2.032,47
AUXILIAR ADMINISTRATIVO												110,16	110,16
AGENTE DE POLICIA		1.944,00	2.088,00										2.088,00
AUXILIAR ADMINISTRATIVO									119,34			119,34	119,34
AGENTE DE POLICIA		792,00	936,00										936,00
TECNICO ADMON GENERAL		717,56	1.987,56					990,97	396,40			1.389,37	3.376,93
AGENTE DE POLICIA		2.196,00	2.340,00										2.340,00
AGENTE DE POLICIA		2.304,00	2.628,00										2.628,00
AGENTE DE POLICIA		216,00	432,00										432,00
AGENTE DE POLICIA		1.224,00	1.224,00										1.224,00
Total FUNCIONARIOS			63.679,49	94.832,67	6.369,62	9.301,80	17.482,15	28.929,06	44.110,55	1.589,61	1.383,33	109.126,01	263.958,68

El importe total abonado a los funcionarios desde 2015 a 2021, en concepto de productividades y gratificaciones, asciende a **203.958,68 euros**.

PERSONAL LABORAL FIJO

ano		Total C PRODUCTIVIDADES GRATIFICACIONES							Total GRATIFICACIONES Total genera	
categoria_des2	NO PERIODICO	2021	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
PERSONAL LABORAL FIJO										
PEDAGOGA			840,65	497,00	445,72	1.134,30	1.067,97	558,00		558,00
AEDL								772,50		3.917,49
AYUDANTE DE LIMPIEZA							270,00			270,00
AYUDANTE DE LIMPIEZA				801,00		1.110,00	1.020,00	300,00		3.231,00
AYUDANTE DE LIMPIEZA	1.659,00		1.839,00				1.245,00	1.687,50	600,00	3.532,50
OFICIAL OFICIOS MULTIPLES				300,00						300,00
PSICOLOGA								558,00		558,00
AEDL			1.841,50	531,79	440,66	1.114,30	1.119,83	1.618,65		4.825,23
PROFESORA EPA	750,00		900,00				1.800,00	1.500,00		3.300,00
AYUDANTE DE LIMPIEZA							60,00			60,00
AYUDANTE DE LIMPIEZA							60,00			60,00
Total PERSONAL LABORAL FIJO		2.409,00	5.421,15	2.129,79	886,38	3.358,60	6.642,80	6.994,65	600,00	20.612,22
Total 2		2.409,00	5.421,15	2.129,79	886,38	3.358,60	6.642,80	6.994,65	600,00	20.612,22

El importe total abonado al personal laboral fijo, desde 2015 a 2021, en concepto de productividades y gratificaciones, asciende a **26.033,37 euros**.

PERSONAL LABORAL INDEFINIDO

ano		Total C PRODUCTIVIDADES GRATIFICACIONES							Total GRATIFICACIONES Total genera	
categoria_des2	NO PERIODICO	2021	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
ENCARGADO		165,00	165,00							165,00
OFICIAL OFICIOS MULTIPLES			4.282,34	6.317,28	7.165,44	7.495,44	7.540,44	7.225,44	489,62	38.233,66
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	135,00		990,00	500,00	712,50	622,50	420,00	898,95		1.318,95
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO			722,26	500,00	712,50	622,50	742,50	210,00		2.787,50
CONSERJE				500,00						500,00
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO			855,00	500,00	457,50	345,00	622,50	390,00		2.315,00
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO				500,00	615,00	345,00	210,00			1.670,00
CONDUCTOR	73,84		73,84	500,00	163,21	285,00	285,00	292,50		1.525,71
OFICIAL OFICIOS MULTIPLES	5.300,00		5.800,00							5.800,00
Total PERSONAL LABORAL INDEFINIDO		7.698,84	17.418,44	9.317,28	10.139,36	11.297,94	12.399,64	11.041,89	639,62	54.835,73
Total 3		7.698,84	17.418,44	9.317,28	10.139,36	11.297,94	12.399,64	11.041,89	639,62	54.835,73

El importe total abonado al personal laboral indefinido, desde 2015 a 2021, en concepto de productividades y gratificaciones, asciende a **72.254,17 euros**.

PERSONAL LABORAL EVENTUAL

ano		Total C PRODUCTIVIDADES GRATIFICACIONES							Total GRATIFICACIONES Total genera	
categoria_des2	NO PERIODICO	2021	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
PERSONAL LABORAL EVENTUAL										
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	1.800,00		3.480,00	500,00	1.800,00	1.800,00	1.800,00	2.160,00	150,00	8.210,00
OFICIAL OFICIOS MULTIPLES	9,63		998,19	7.937,76	525,00		972,72	210,00		9.092,76
PROFESORA EPA	1.118,22		2.346,46							6.324,15
AYUDANTE DE MANTENIMIENTO	1.118,22		2.346,46	500,00	510,00	1.230,00	810,00	4.533,27	818,16	3.785,00
ENCARGADA LIMPIEZA	720,00		1.365,00	891,30	251,25	1.200,00		735,00		3.785,00
SUBALTERNO			315,00	500,00	187,50		217,50	982,50		2.342,55
CONDUCTOR			855,00	500,00	810,00	510,00	667,50	697,50		2.342,55
ENCARGADA LIMPIEZA			855,00	500,00	810,00	510,00	667,50	697,50		1.887,50
CONDUCTOR			855,00	500,00	810,00	510,00	667,50	697,50		1.887,50
ENCARGADA LIMPIEZA			855,00	500,00	810,00	510,00	667,50	697,50		1.887,50
OFICIAL OFICIOS MULTIPLES	330,76		889,73	679,74	172,50	330,00	277,45	523,45		1.151,38
PROFESORA EPA	1.172,32		2.672,28			374,12	5.469,11	1.124,97		2.010,64
OFICIAL OFICIOS MULTIPLES			855,00	500,00	855,00	532,50	712,50	630,00		2.900,37
CONSERJE								60,00		6.968,20
Total PERSONAL LABORAL EVENTUAL		5.151,93	13.776,66	13.067,68	5.111,25	7.489,34	4.694,95	15.790,83	2.093,13	48.247,18
Total 4		5.151,93	13.776,66	13.067,68	5.111,25	7.489,34	4.694,95	15.790,83	2.093,13	48.247,18

El importe total abonado al personal laboral eventual, desde 2015 a 2021, en concepto de productividades y gratificaciones, asciende a **62.023,84 euros**.

El importe total abonado al personal desde 2015 a 2021 asciende a **364.270,06 euros**.

De las propuestas de abono de productividad y gratificaciones remitidas a la Agencia junto con la documentación requerida se han analizado aquellas que superan los 250,00 euros mensuales, por criterio de eficiencia de muestreo, habiendo detectado las siguientes deficiencias:

- En cuanto a las gratificaciones por servicios extraordinarios, hay servicios que han generado cuantiosos gastos por este concepto. Ello puede suponer un incumplimiento al final de cada ejercicio del límite máximo de horas extraordinarias que pueden realizar los trabajadores establecido en el artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). El límite establecido en dicho precepto es 80 horas anuales.
- Existen propuestas de abono de horas extraordinarias por asumir funciones de mayor responsabilidad. El oficial de oficios múltiples, que cada trimestre (año 2015 percibe 1454,32 euros (484,77 euros/mes)

Con carácter general, de los datos que constan en el expediente, se observa con facilidad que desde el año 2015 a 2020 se abonan gratificaciones de manera trimestral y misma cuantía. Y a partir de 2020, se empieza a abonar productividades de la misma manera. A modo ejemplificativo se analizan las gratificaciones/productividades de dos empleados municipales:

categoria_des	anio	mes	paga_cod	concepto	concepto	importe
TECNICO MEDIO JURIDIC	2015	12	1	14	GRATIFICAC	889,27
TECNICO MEDIO JURIDIC	2016	3	1	14	GRATIFICAC	755,49
TECNICO MEDIO JURIDIC	2016	7	6	14	GRATIFICAC	755,49
TECNICO MEDIO JURIDIC	2016	9	1	14	GRATIFICAC	755,49
TECNICO MEDIO JURIDIC	2016	12	1	14	GRATIFICAC	755,49
TECNICO MEDIO JURIDIC	2017	3	1	14	GRATIFICAC	755,49
TECNICO MEDIO JURIDIC	2017	6	1	14	GRATIFICAC	755,49
TECNICO MEDIO JURIDIC	2017	9	1	14	GRATIFICAC	755,49
TECNICO MEDIO JURIDIC	2017	12	1	14	GRATIFICAC	755,49
TECNICO MEDIO JURIDIC	2018	3	1	14	GRATIFICAC	755,49
TECNICO MEDIO JURIDIC	2018	6	1	14	GRATIFICAC	755,49
TECNICO MEDIO JURIDIC	2018	7	1	14	GRATIFICAC	1000
TECNICO MEDIO JURIDIC	2018	9	1	14	GRATIFICAC	755,49
TECNICO MEDIO JURIDIC	2018	10	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2018	11	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2018	12	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	1	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	2	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	3	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	4	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	5	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	6	1	14	GRATIFICAC	1251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	7	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	8	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	9	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	10	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	11	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2019	12	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2020	1	1	14	GRATIFICAC	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2020	2	1	12	C PRODUCTI	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2020	3	1	12	C PRODUCTI	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2020	4	1	12	C PRODUCTI	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2020	5	1	12	C PRODUCTI	251,83
TECNICO MEDIO JURIDIC	2020	6	1	12	C PRODUCTI	250



Algunos ejemplos de las propuestas realizadas:

Ayuntamiento de Albai		Ejercicio 2016		Propuesta de Gratificación
Expediente de Personal				Características
U. Gestora	Programa	Nº Referencia	Fecha	Organo competente:
Personal	Gratification			Alcaldia
Propuesta de gratificación extraordinaria.				Partida presupuestaria:
				230.9201.151000
				230.9201.150000
				230.1551.130020
Trabajador:				
Descripción detallada de los trabajos				
Por asumir funciones de mayor responsabilidad				
Justificación de la necesidad de efectuar el trabajo				
Días		Importe		Total
Enero, febrero y marzo				755,49 €
Autorización				
El proponente, (Jefe del servicio)	El Concejal Delegado,	La Concejala de RR.HH	El Alcalde,	
En Albai, a 23 de marzo de 2016				

Ayuntamiento de Albai		Ejercicio 2016		Propuesta de Gratificación
Expediente de Personal				Características
U. Gestora	Programa	Nº Referencia	Fecha	Organo competente:
Personal	Gratification			Alcaldia
Propuesta de gratificación extraordinaria.				Partida presupuestaria:
				230.9201.151000
				230.9201.150000
				230.1551.130020
Trabajador:				
Descripción detallada de los trabajos				
Por asumir funciones de mayor responsabilidad				
Justificación de la necesidad de efectuar el trabajo				
Días		Importe		Total
Abril, mayo y junio				755,49 €
Autorización				
El proponente, (Jefe del servicio)	El Concejal Delegado,	La Concejala de RR.HH	El Alcalde,	
En Albai, a 16 de junio de 2016				

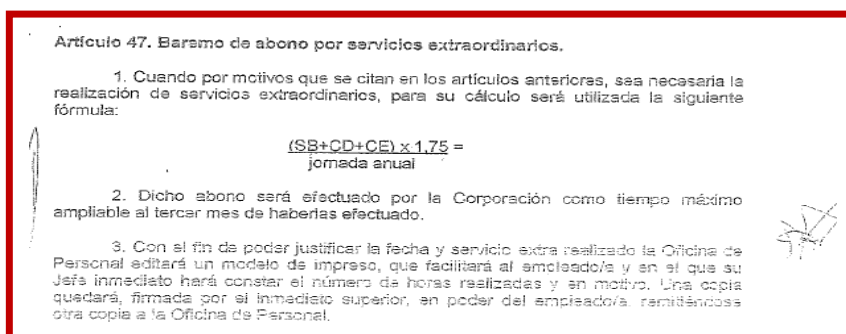
Ayuntamiento de Albai		Ejercicio 2019		Propuesta de Gratificación
Expediente de Personal				Características
U. Gestora	Programa	Nº Referencia	Fecha	Organo competente:
Personal	Gratification		07/01/2019	Alcaldia
Propuesta de gratificación extraordinaria.				Partida presupuestaria:
				230.9201.151000
				230.9201.150000
				230.1551.130020
Trabajador:				
Descripción detallada de los trabajos				
Por asumir funciones de mayor responsabilidad				
Justificación de la necesidad de efectuar el trabajo				
Días		Horas	Importe	Total
Enero				251,83 €
Autorización				
El proponente, (Jefe del servicio)	El Concejal Delegado,	La Concejala de RR.HH	El Alcalde,	
En Albai, 7 de Enero de 2019				

Se ha comprobado que los períodos de vacaciones de la persona que ocupa el puesto de técnico medio son los siguientes:

AÑO	PERÍODO
2015	13/07/2015-12/08/2015
2016	08/08/2016-02/09/2016
2017	01/08/2017-31/08/2017
2018	08/08/2018-04/09/2018
2019	14/08/2019-05/09/2019

En el cuadro anterior se puede comprobar como en los años 2016 y 2017 el Ayuntamiento de Albal abona a la técnica jurídico, en concepto de gratificación, la misma cantidad cada trimestre (755,49 euros). En el año 2018 se sigue un patrón similar a los años anteriores, con la diferencia del mes de julio le abonan 1000 euros. Y en 2019, se le abona todos los meses la misma cuantía (251,83 €), que si se suma por trimestre asciende a 755,49 €.

El artículo 47 de las normas reguladoras de las condiciones de trabajo del personal remitidas por el Ayuntamiento señala que:



Teniendo en cuenta que no se dispone de los datos concretos de las retribuciones básicas y complementarias, se ha cogido de base los datos de la persona que ocupa el puesto de AEDL, que sí que se disponen y son del mismo grupo profesional (A2) el precio hora por servicios extraordinarios sería 21,58. Lo que supondría haber realizado, en un trimestre, 35 horas fuera de su jornada laboral.

Las propuestas de abono no están justificadas.

Llama la atención que se abone la misma cuantía incluso en periodo vacacional.



OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2015	3	1	14	GRATIFICAC	1454,32
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2015	6	1	14	GRATIFICAC	1454,32
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2015	9	1	14	GRATIFICAC	1454,32
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2015	11	1	14	GRATIFICAC	500
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2015	12	1	14	GRATIFICAC	1454,32
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2016	9	1	14	GRATIFICAC	2398,86
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2016	12	1	14	GRATIFICAC	1468,86
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2016	3	1	14	GRATIFICAC	1468,86
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2016	4	1	14	GRATIFICAC	360
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2016	7	6	14	GRATIFICAC	1468,86
categoria_des	anio	mes	paga_cod	concepto	concepto	importe
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2017	3	1	14	GRATIFICAC	1813,86
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2017	6	1	14	GRATIFICAC	1468,86
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2017	9	1	14	GRATIFICAC	2743,86
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2017	12	1	14	GRATIFICAC	1468,86
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2018	2	1	14	GRATIFICAC	240
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2018	3	1	14	GRATIFICAC	1468,86
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2018	6	1	14	GRATIFICAC	1468,86
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2018	9	1	14	GRATIFICAC	2893,86
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2018	10	1	14	GRATIFICAC	489,62
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2018	11	1	14	GRATIFICAC	489,62
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2018	12	1	14	GRATIFICAC	489,62
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2019	1	1	14	GRATIFICAC	489,62
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2019	2	1	14	GRATIFICAC	489,62
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2019	3	1	14	GRATIFICAC	489,62
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2019	4	1	14	GRATIFICAC	759,62
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2019	5	1	14	GRATIFICAC	489,62
OFICIAL OFICIOS MULTIPL	2019	6	1	14	GRATIFICAC	489,62

Ayuntamiento de Albal		Ejercicio 2016		Propuesta de Gratificación	
Expediente de Personal				Características	
U. Gestora	Programa	Nº Referencia	Fecha	Organo competente:	
Personal	Gratificación			Alcaldía	
Propuesta de gratificación extraordinaria.				Partida presupuestaria:	
				230.9201.151000	
				230.9201.150000	
				230.1551.130020	
Trabajador:					
[Redacted]					
Descripción detallada de los trabajos					
Por asumir funciones de mayor responsabilidad					
Justificación de la necesidad de efectuar el trabajo					
Días		Importe		Total	
Enero, febrero y marzo				1.468,86 €	
Autorización					
El proponente, (Jefe del Servicio)		El Concejal Delegado, La Concejal de RR.HH		El Alcalde,	
En Albal, a 21 de marzo de 2016					

Se ha comprobado que los períodos de vacaciones de la persona que ocupa el puesto de oficial de servicios múltiples son los siguientes:

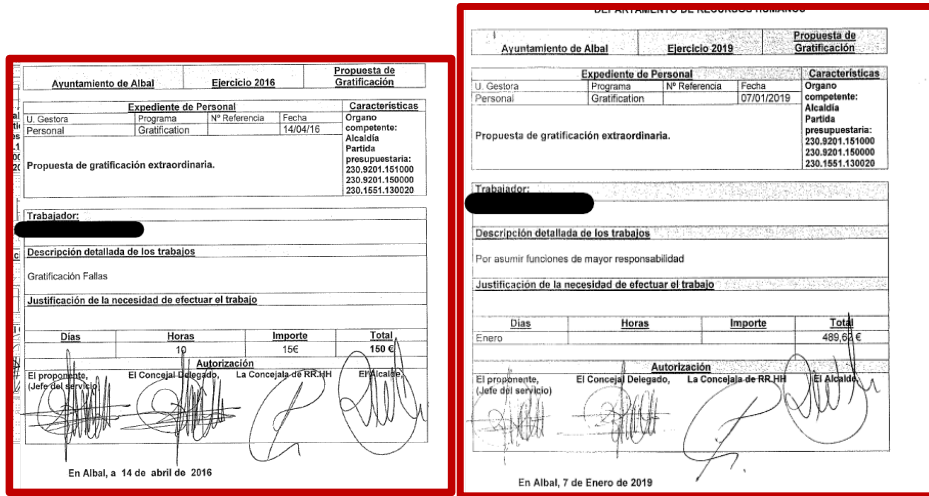


AÑO	PERÍODO
2015	31/07/2015 31/08/2015
2016	01/08/2016 31/08/2016
2017	01/08/2017 31/08/2017
2018	01/08/2018 31/08/2018
2019	30/07/2019 30/08/2019

Ayuntamiento de Albal		Ejercicio 2016		Propuesta de Gratificación	
Expediente de Personal				Características	
U. Gestora	Programa	Nº Referencia	Fecha	Órgano competente:	
Personal	Gratificación		14/04/16	Alcaldía	
Propuesta de gratificación extraordinaria.				Partida presupuestaria:	
				230.9201.151000	
				230.9201.150000	
				230.1551.130020	
Trabajador:					
[Redacted]					
Descripción detallada de los trabajos					
Gratificación fiestas San Blas					
Justificación de la necesidad de efectuar el trabajo					
Días		Horas		Importe	
				15€	
				Total	
				210 €	
Autorización					
El proponente, (Jefe del Servicio)		El Concejal Delegado,		La Concejala de RR.HH	
[Signature]		[Signature]		[Signature]	
En Albal, a 14 de abril de 2016					

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Ayuntamiento de Albal		Ejercicio 2019		Propuesta de Gratificación	
Expediente de Personal				Características	
U. Gestora	Programa	Nº Referencia	Fecha	Órgano competente:	
Personal	Gratificación		23/08/2019	Alcaldía	
				Partida presupuestaria:	
				230.9201.151000	
				230.9201.150000	
				230.1551.130020	
Trabajador:					
[Redacted]					
Descripción detallada de los trabajos					
Trabajos realizados durante las fiestas patronales					
Justificación de la necesidad de efectuar el trabajo					
Días		Horas		Importe/hora	
		72		15€	
				Total	
				1.080 €	
Autorización					
El proponente, (Jefe del Servicio)		El Concejal Delegado,		La Concejala de RR.HH	
[Signature]		[Signature]		[Signature]	
En Albal, 23 de agosto de 2019					



El trabajador, casi todos los trimestres, percibe el mismo importe, el cual suele superar los 1000 euros.

Como en el caso anterior, las propuestas de abono no están justificadas.

Llama la atención que se abone una gratificación incluso cuando el trabajador está de vacaciones.

B) Resultado de la investigación

Durante el estudio de la información remitida por el Ayuntamiento de Albal se ha detectado:

- No se fundamenta el abono de productividades ni servicios extraordinarios. En las propuestas no se indican los servicios realizados que justifiquen los servicios de mayor responsabilidad.
- No se menciona el criterio utilizado para cuantificar el complemento de productividad ni los criterios tenidos en cuenta para el abono al personal del ayuntamiento.
- Los expedientes de nóminas se informan por personal administrativo. No encargándose de los mismos, personal técnico cualificado para ello.

El artículo 169.1c) del RD Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL) dispone que los funcionarios que pertenecen a la subescala administrativa son aquellos que realizan tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración. Correspondiendo la emisión de informes a los funcionarios que pertenezcan a la subescala técnica. Por lo que los administrativos del ente local pueden colaborar en la obtención y aportación de datos e informes, propuestas, expedientes, trabajos, etc., propios de su unidad administrativa, pero no pueden emitir informes técnicos o jurídicos.

- Los informes previos de fiscalización son de conformidad.
- En cuanto a las gratificaciones por servicios extraordinarios, hay riesgo de incumplimiento del artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET). Este límite se establece en 80 horas y hay trabajadores como los oficiales de oficios múltiples solo durante los 4 primeros meses del ejercicio 2016 realiza 50 horas extraordinarias en concepto de guardias.
- Existen trabajadores que devengan todos los meses cuantías importantes en concepto de gratificaciones por servicios de mayor responsabilidad.
- Los créditos destinados al complemento específico, productividad y gratificaciones deben respetar los límites establecidos en el artículo 7 del RD 861/1986.
- La aplicación del complemento de productividad no ha seguido los cauces legales y procedimientos que fija la normativa. Las notas características para el abono del complemento de productividad son:

1. Efectiva realidad del especial rendimiento, actividad extraordinaria interés o iniciativa en el desempeño del puesto de trabajo.
2. Es necesaria una valoración individual del especial rendimiento o desempeño.

De acuerdo con el artículo 5.2 RD 861/1986 de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local (RD 861/1986) «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. Carácter discrecional.

Los actos que se dictan en el ejercicio de potestades discrecionales requieren de motivación o justificación. Este deber se fundamenta en lo previsto en el artículo 35.1 i) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPAC) dado que exige que se motiven los actos discrecionales.

El deber de motivación actúa como barrera de la arbitrariedad. Una ausencia total de motivación o la motivación defectuosa pueden provocar indefensión y, por ende, el quebranto del principio de igualdad.

4. La percepción de la productividad y gratificación no puede ser fija y periódica.

En definitiva, el Ayuntamiento de Albal estaba retribuyendo a parte de su personal con un complemento de productividad sin ajustarse a los siguientes requisitos:

1. Determinación de los criterios establecidos por el pleno de la corporación.
2. Sin aprobar un programa de productividades que determine la cuantía individual, así como los objetivos a alcanzar y la forma de evaluación.
3. La percepción de la productividad no puede ser ni fija ni periódica.

En la documentación remitida se aprecia como de manera temporal, ya sea cada mes o cada trimestre, el Ayuntamiento de Albal abona a algunos de sus empleados gratificaciones y/o productividades de cuantía fija. Esta práctica, contraria a derecho, comporta la desnaturalización del citado complemento, pues funciona como una retribución complementaria fija y periódica más. Esta continuidad ha desvirtuado estos conceptos salariales (gratificaciones y productividades) al no haberse tenido en cuenta para su abono la justificación de los objetivos alcanzados y una forma objetiva para su evaluación, es decir, no se ha utilizado para compensar el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa del funcionario en el desempeño de sus puestos de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RDL 861/1986.

Se observa que desde el año 2015, el ayuntamiento paga al personal gratificaciones y/o productividades sin que consten que los criterios objetivos de reparto hayan sido aprobados por el pleno del ayuntamiento. Abonándose incluso en periodos vacacionales.

Al no justificarse el especial rendimiento o dedicación de los empleados que reciben estos conceptos retributivos, podría estar produciéndose alguna desigualdad o discriminación injustificada en su reparto.

Se comprueba que en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia número 139 de 21 de julio de 2022 consta la publicación del edicto del Ayuntamiento de Albal sobre aprobación del plan de productividad, en el que se hace constar lo siguiente:

«El Pleno del Ayuntamiento de Albal, en sesión extraordinaria celebrada el día 4 de julio de 2022, acordó aprobar el Plan de Productividad que incorpora los criterios generales para la cuantificación, asignación y gestión del complemento de productividad, el cual fue previamente negociado con la representación del personal al servicio de este Ayuntamiento.»

El 19 de septiembre de 2022 el Ayuntamiento de Albal remite el mencionado plan.

C) Alegaciones presentadas

El 8 de noviembre de 2022 (NRE 2022001410) fuera del plazo de presentación de alegaciones, el Ayuntamiento de Albal presenta escrito de alegaciones cuyo contenido literal es el siguiente:

«En relación con el Informe Provisional de Investigación emitido en el expediente referenciado, abierto por esa agencia administrativa relativo a productividades y gratificaciones en el Ayuntamiento de Albal, y dentro del plazo habilitado al efecto viene a formular las siguientes

ALEGACIONES

Primera.- A la vista del contenido del informe provisional de la AVAF, de 17 de octubre de 2022, entendemos oportuno realizar una serie de manifestaciones en relación con los hechos que son objeto de investigación y, más concretamente, para poner de manifiesto las actuaciones que el Ayuntamiento de Albal viene llevando a cabo en orden a implementar los procesos y mecanismos oportunos para una mejor gestión del reconocimiento y abono del complemento de productividad dentro del conjunto de normas que resultan de aplicación.

Lo que, en primer término, interesa manifestar es que, tal y como le consta a esta Agencia, por haberlo remitido el Ayuntamiento el pasado 19 de septiembre, el pleno municipal, en sesión celebrada el 4 de julio de 2022, aprobó el Plan de Productividad, en el cual se incorporan los criterios generales para la cuantificación, asignación y gestión del complemento de productividad (expediente 2022/1656), ya publicado en el BOP número 139 de 21/07/22 y que había sido previamente negociado con la representación del personal al servicio de este ayuntamiento.

Es decir, atendiendo a que la Administración tiene la facultad de adjudicar de forma reglada e individualizada una retribución a determinados funcionarios, siempre en base a criterios predeterminados debidamente ponderados, el Ayuntamiento ha venido a dotar de un marco regulatorio para una correcta y transparente asignación del complemento de productividad a los empleados municipales, concretando los supuestos, requisitos, cuantías y procedimientos necesarios para el reconocimiento y abono de la citada productividad.

Segunda.- De otro lado, queremos poner de relieve que existen algunas situaciones de carácter estructural que afectan al desempeño de concretos puestos de trabajo y el Ayuntamiento, que no es ajeno a ello, está poniendo en marcha los mecanismos necesarios para poder resolver estas situaciones. A tal fin, se encuentra en fase de elaboración y, tras ello, negociación con la representación del personal al servicio de este Ayuntamiento, un proyecto de modificación puntual de la RPT, mediante el que se podrán corregir aquellos aspectos que, de un modo u otro, permitan avanzar en la mejora de la gestión de los recursos humanos de esta administración en general, y en las cuestiones relativas al reconocimiento y abono de productividades o gratificaciones en particular.

En cuanto a la aprobación de la referida modificación puntual de la RPT, esta será sometido al pleno del Ayuntamiento antes de final del presente año 2022.

Tercera.- En último término, resulta oportuno indicar que, en los últimos ocho meses, por parte del Ayuntamiento de Albal no se ha llevado a cabo el abono de productividades y/o gratificaciones en que pudiesen concurrir similares circunstancias a las que son objeto de investigación por esta Agencia dada cuenta que, como se ha dicho, es voluntad de esta Administración proceder a la adecuación de sus actuaciones en materia de productividades y/o gratificaciones a la normativa que resulta de aplicación, tal y como ha quedado acreditado.»

De todo ello, se infiere que las alegaciones presentadas no ponen en duda o refutan el contenido de las conclusiones contenidas en el informe provisional de la investigación, si bien manifiestan la voluntad de la Corporación Municipal de corregir las irregularidades detectadas, realizando una modificación puntual de la RPT, aprobando un plan de productividad para objetivar su aplicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. En la Resolución número 424 de 5 de octubre de 2020 del director de la Agencia por la que se concreta el ámbito de actuación material de la Agencia, resuelve lo siguiente:

«**PRIMERO.** - Concretar el ámbito de actuación material de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana (AVAF), a los efectos de la aplicación de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, y de su Reglamento de funcionamiento y régimen interior de 27 de junio de 2019 (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), en los siguientes hechos o conductas:

- a) Corrupción: Uso o desviación de poder o de recursos de procedencia pública para fines distintos de los concedidos; uso o abuso del poder público para obtener ventajas, beneficios o cualquier otro aprovechamiento particular, propio o de terceros, o para cualquier otro fin contrario al ordenamiento jurídico.
- b) Fraude: Acto tendente a eludir una disposición legal de forma engañosa; uso inapropiado y perjudicial de los recursos y activos de una organización, contrario a la verdad y a la rectitud; uso o destino irregular de fondos o patrimonio públicos.
- c) Irregularidades administrativas y comportamientos constitutivos de infracción administrativa o disciplinaria, en los que subyace una situación potencial de fraude o corrupción.
- d) Conductas y actividades reprochables por ser contrarias a la objetividad, a la imparcialidad, a la eficacia, a la probidad, a la integridad, a la ética pública y al buen gobierno, así como la realización de gastos superfluos e innecesarios de fondos de procedencia pública, impliquen o no una infracción directa del ordenamiento jurídico positivo.»

SEGUNDO. El artículo 16 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 señala que:

«Una vez 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. 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.»

El artículo 37.9 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, en desarrollo de la Ley 11/2016 señala que:

«Instruido el procedimiento, e inmediatamente antes de redactar la resolución que concluya el mismo, se pondrá en conocimiento de las entidades investigadas o personas afectadas el informe provisional de la investigación para que presenten sus observaciones en un plazo no inferior a diez días hábiles a partir de la recepción de la comunicación. Las administraciones, instituciones o personas jurídicas a quienes se les ofrezca el trámite de audiencia estarán obligadas a comunicar dicho trámite a los sujetos de su organización que pudieran verse afectados.»

TERCERO. Asimismo, son de aplicación los artículos 39 y 40 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, en desarrollo de la Ley 11/2016:

«Artículo 39. Informe final de investigación

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.»

«Artículo 40. Finalización del procedimiento de investigación

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 denunciados 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.

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 detallan las acciones, los plazos y las personas responsables de cada una de las actuaciones que hay que llevar a cabo, o bien las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.

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. Normativa específica de aplicación.

- Artículos 5, 6 y 7 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, que disponen lo siguiente:

«Artículo 5 Complemento de productividad

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.»

«Artículo 6 Gratificaciones

1. Corresponde al Pleno de la Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de gratificaciones a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7.2,c), de este Real Decreto.

2. Corresponde al Alcalde o Presidente de la Corporación la asignación individual, 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.

3. Las gratificaciones, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, habrán de responder a servicios extraordinarios realizados fuera de la jornada normal de trabajo.»

«Artículo 7 Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones

1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

- a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.
- b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
- c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.»

- 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:

«Artículo 24 Retribuciones complementarias

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- 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.
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.»

- Artículo 35.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores:

«2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.»

- Artículo 169. 1 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local:

«Artículo 169

1. Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa. En consecuencia, los puestos de trabajo predominantemente burocráticos habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General

La Administración del Estado fijará los criterios de población, clasificación de la Secretaría respectiva y demás que sirvan para la determinación de las Corporaciones en que puedan existir puestos de trabajo a desempeñar por funcionarios de cada una de las Subescalas de la Escala de Administración General.

- a) Pertenecerán a la Subescala Técnica de Administración General los funcionarios que realicen tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.
 - b) Pertenecerán a la subescala de gestión de Administración General los funcionarios que realicen tareas de apoyo a las funciones de nivel superior
 - c) Pertenecerán a la Subescala Administrativa de Administración General los funcionarios que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.
 - d) Pertenecerán a la Subescala Auxiliar de Administración General los funcionarios que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares.
 - e) Pertenecerán a la Subescala de Subalternos de Administración General los funcionarios que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de Conserje, Ujier, Portero u otras análogas en edificios y servicios de la Corporación.
- Podrá establecerse la normativa adecuada para que los puestos de trabajo atribuidos a esta Subescala puedan ser desempeñados por funcionarios de Servicios Especiales que, por edad u otras razones, tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, pero que conserven la requerida para las tareas de Subalterno.»

Por todo lo anterior y, 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, tras el nombramiento efectuado mediante Resolución de 29 de mayo de 2017, de la Presidencia de Les Corts (DOGV núm. 8052, de 31.05.2017):

RESUELVO

PRIMERO. Formular recomendaciones al Ayuntamiento de Albal. Vistas las conductas irregulares detectadas y teniendo en consideración la potestad de esta Agencia recogida en el artículo 40 de su Reglamento de Funcionamiento y Régimen Interior de la Agencia de 27 de junio de 2019, para recomendar las acciones que considere oportunas en aras a evitar las disfunciones o prácticas administrativas no ajustadas a derecho, **se recomienda:**

Primera. Que se proceda, en caso de que se pretenda continuar abonando el complemento de productividad, a elaborar un programa detallado de objetivos por departamentos o unidades administrativas, así como un sistema de evaluación del cumplimiento de dichos objetivos que permitan hacer un uso correcto de dicho complemento de productividad indicando el órgano colegiado y/o cargo o empleado público responsable de la evaluación de cumplimiento de los objetivos y criterios de cuantificación de la productividad.

Así mismo, en dicho programa se deberá determinar los criterios que se fijen para la cuantificación económica de la productividad.

Se concede el plazo de **un mes** para que el Ayuntamiento de Albal remita un plan en el que incluya **los plazos y personas responsables de cada uno de los departamentos** encargados de la elaboración del mencionado programa o bien las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.

Una vez aprobado los programas, se remitirá una copia de los mismos.

Segundo. Que se proceda a realizar una revisión de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento, con la finalidad de revisar aquellos puestos que generen sistemáticamente el abono del complemento de productividad, para valorar el complemento específico de dichos puestos de trabajo, procediendo a tramitar la modificación de la relación de puestos de trabajo, tal y como se indica en el escrito de alegaciones.

Se concede un plazo de **tres meses** para que el Ayuntamiento de Albal presente un plan 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.

Tercero. En relación con el posible incumplimiento del número máximo de horas extraordinarias que pueden realizarse anualmente por personal laboral, que se realice un estudio del personal que realiza reiterativamente horas extraordinarias, valorando la reasignación de funciones o reorganización de los servicios para garantizar el cumplimiento de la jornada en cómputo anual y la no realización de horas extraordinarias por encima de la normativa aplicable.

Se concede un plazo de **dos meses** para que el Ayuntamiento de Albal presente un plan de implementación de las recomendaciones formuladas en las que se detalle las acciones, los plazos y las personas responsables de las actuaciones a llevar a cabo, o bien de las razones que impiden adoptar las medidas propuestas.

Cuarto. Con la finalidad de subsanar una de las irregularidades detectadas, que se designe a un técnico como responsable de la emisión de informes en materia de personal.

Se concede el plazo de un mes para que se remita un certificado en el que se indique el funcionario encargado de tal cometido, o bien las razones que impiden tal decisión.

SEGUNDO. Informar al Ayuntamiento de Albal que, en caso de que no aplicar las recomendaciones propuestas, ni justificase su inaplicación, la agencia deberá 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 deberá comunicarlo, con la propuesta de memoria o informe, a la persona u órgano afectados a fin de que aleguen lo que crean conveniente. Todo ello en cumplimiento del referido artículo 40 del Reglamento 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.

TERCERO. Notificar la resolución del expediente a la persona alertadora, así como a la entidad denunciada, con indicación de que, contra la presente resolución, que finaliza las actuaciones de investigación con recomendaciones e inicia la fase de seguimiento de las mismas, no cabe recurso alguno; ello, de conformidad con lo establecido en el art. 40.2. del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia.

València, a la fecha de la firma electrónica,

El director de la Agencia de prevención y lucha contra el fraude y la corrupción de la Comunitat 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.