

Expediente: 1445141Q: 2021/G01_02/000076 - 076/2021 Ref.: ██████████ Asunto: Gestión de personal Denunciado: Ayuntamiento de El Campello	Dirección de Análisis e Investigación
---	--

RESOLUCIÓN DE CONCLUSIÓN DE ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN

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

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Denuncia presentada.

A través de los canales de esta Agencia habilitados al efecto, se ha presentado denuncia relativa a supuestas irregularidades en la gestión de personal del Ayuntamiento de El Campello.

En concreto, se denuncia la aprobación y abono de productividades sin seguir los procedimientos establecidos en la normativa aplicable.

Se ha analizado, entre otra, la siguiente documentación:

- Anexo-resumen de los puestos de la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de El Campello, en el que consta la rúbrica de la técnica de recursos humanos y de la Concejal Delegada, en fecha 11/12/2019.
- Copia del Decreto de la Alcaldía del Ayuntamiento de El Campello número 2019-0398 de fecha 30/01/2019 sobre "Gratificaciones, Productividades, Dietas y Ayudas Asistenciales correspondientes a la nómina del mes de enero 2019" en el que se resuelve la aprobación del pago de las siguientes cantidades en términos globales:

CONCEPTO	IMPORTE
PRODUCTIVIDAD ENERO 2019	83.981,07
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS 2019	17.742,38
DIETAS Y KILOMETRAJE	3.448,86
AYUDAS ASISTENCIALES	16.993,84

En la parte expositiva del anterior decreto se establece lo siguiente:

*“Se ha advertido al Sr. Alcalde de la relación de todas las incidencias e irregularidades detectadas por dichos conceptos mediante escrito de 29 de enero de 2019, dando cuenta de la misma forma al Concejal de Hacienda, al Viceinterventor y al Secretario, no recibiendo instrucciones en contra acerca de su inclusión en la nómina, habiendo incorporado la totalidad de los partes facilitados por los distintos departamentos, salvo error y omisión. **Se han recibido instrucciones de alcaldía para efectuar nuevo estudio y valoración del importe por desempeño de la jefatura de servicio.**”*

Reiterar, una vez más, que resulta muy urgente la aprobación del presupuesto al estar agotadas prácticamente las disponibilidades presupuestarias para contratación de personal en el supuesto de urgencias y/o sustituciones, etc, condicionando incluso el mantenimiento de nombramientos ya efectuados con carácter interino, al haber cambiado de forma considerable las necesidades de personal desde el año 2014 hasta la fecha, e incluso existen multitud de peticiones de productividad, servicios extraordinarios o revisiones de retribuciones complementarias que no pueden atenderse ni ser objeto de estudio ante la falta de presupuesto.

En cuanto a la RPT nos encontramos en la misma situación que el mes anterior.

Se reitera la prioridad de que el Pleno de la Corporación apruebe un Reglamento de productividad y servicios extraordinarios que regule los programas y criterios de asignación, basado en condiciones de igualdad para todos los empleados públicos, así como la revisión de los supuestos que requieran la modificación de RPT (de forma progresiva), si bien en el Pleno ordinario del mes de julio (27-07-2017) celebrado para la aprobación de las normas reguladoras del complemento de productividad y servicios extraordinarios del Ayuntamiento de El Campello, el punto es sometido a votación del Pleno siendo rechazado con 12 votos en contra (7 PP, 3 C's y 2 EUPV) y 9 votos a favor (3 Compromís, 3 PSOE, 2 PdC, y 1 del concejal no adscrito). Sin embargo, ello no es óbice para su no aprobación al estar asignándose complementos de productividad con origen en instrumentos (decretos, acuerdos, etc) que fueron acordados con falta de procedimiento e incluso obediendo muchos de ellos a la necesidad de actualizar y modificar la RPT. Hasta la fecha no se ha recibido ninguna instrucción, indicación, observación o propuesta para modificar la propuesta de reglamento rechazada por el pleno en 2017, tema totalmente paralizado”.

- Copia de informe de fecha 17 de diciembre de 2007, de la Jefa de Servicio de RRHH, en el que se concluye lo siguiente:

“El complemento de productividad es una retribución complementaria no periódica en su vencimiento y no se consolida en ningún caso. La productividad retribuye por tanto, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe el puesto de trabajo, no debiéndose abonar a través del mismo factores fijos del puesto de trabajo.

Los partes que se acompañan y que se han incluido en la nómina del mes de diciembre por Decreto de Alcaldía retribuyen en su mayoría los conceptos retributivos que incluye la productividad, es decir, el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo. Si bien siguen existiendo algunos que retribuyen conceptos que deberían incluirse en el complemento específico, y otros abonar factores fijos del puesto que deberían incluirse en la RPT.

El complemento de productividad está vinculado a los resultados de la iniciativa del funcionario en el desempeño de sus cometidos por lo que es evidente que debe asignarse de forma individualizada a cada uno de ellos y no genéricamente para cada categoría o grupos de funcionarios (sirva como ejemplos la asignación de 300,00 euros mensuales a todos los funcionarios Grupo B, no todos, sólo los del área de urbanismo; o la asignación de 600,00 euros a las jefaturas de servicio). Se trata de un

incentivo de carácter eminentemente personal y su determinación y cuantificación debe realizarse por el órgano de gobierno competente en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo, ya que la generalización a todos los funcionarios en la confianza de que su buena fe producirá resultados equivalentes en la productividad individual es argumento que no puede tomarse en consideración, y ello es así porque desnaturaliza la esencia y finalidad de este complemento de productividad (STSJ Valencia de 5 de marzo de 1999, SSTS de 14 de julio de 1993.)

*Por lo expuesto, y considerando que se ha iniciado un cambio en la actitud del equipo de gobierno y dado el interés de todos los grupos políticos en dar una solución adecuada al problema existente adoptando por cada área criterios de distribución para ajustar el abono de este complemento a su verdadero objeto, y considerando que es un problema que debe resolverse de forma pausada llegando a acuerdos con todos los colectivos implicados, **informo desfavorablemente** el pago de los partes de productividad relacionados”.*

- Copia del Decreto de la Alcaldía del Ayuntamiento de El Campello número 2018-0291 de fecha 30/01/2018 sobre Gratificaciones, Productividades, Dietas y Ayudas Asistenciales correspondientes a la nómina del mes de enero 2018” en el que se resuelve la aprobación del pago de las siguientes cantidades en términos globales:

CONCEPTO	IMPORTE
PRODUCTIVIDAD ENERO 2018	53.359,06
SERVICIOS EXTRAORDINARIOS 2019	20.472,43
DIETAS Y KILOMETRAJE	1.248,22
AYUDAS ASISTENCIALES	6483,96

En la parte expositiva del anterior decreto se exponen, entre otras cuestiones, lo siguiente:

“Actuaciones prioritarias relacionadas con esta materia

- ✓ **Resulta prioritario que el Pleno de la Corporación apruebe un Reglamento de productividad y servicios extraordinarios que regule los programas y criterios de asignación, basado en condiciones de igualdad para todos los empleados públicos, así como la revisión de los supuestos que requieran la modificación de RPT (de forma progresiva)**
- ✓ **En el Pleno ordinario del mes de julio (27-07-2017) celebrado para la aprobación de las normas reguladoras del complemento de productividad y servicios extraordinarios del Ayuntamiento de El Campello, rechazado con 12 votos en contra (7 PP, 3 C's y 2 EUPV) y 9 votos a favor (3 Compromís, 3 PSOE, 2 PdC, y 1 del concejal no adscrito)**

Consideraciones de esta nómina en esta materia:

En esta nómina se han mantenido las cantidades en concepto de productividad o servicios extraordinarios presentados por los responsables y/o jefes de servicio (salvo defecto o presentación incompleta), con la conformidad con carácter general de cada uno de los concejales responsables, existiendo partes no conformados por los responsables del servicio.

Destacar el incremento de las cantidades en concepto de productividad que se abonan sin consultar la previa existencia de crédito, siendo muy urgente la aprobación del presupuesto al estar agotadas las disponibilidades presupuestarias para la contratación del personal en el supuesto de urgencias y/o sustituciones, etc, condicionando incluso el mantenimiento de nombramientos ya efectuados con carácter interino, al haber cambiado de forma considerable las necesidades de personal desde el año 2014 hasta la fecha.

Destacar sobre los servicios extraordinarios, que los jefes de servicio y/o responsables con la conformidad de sus concejales continúan presentando casos partes de abono con los siguientes defectos y posibilidad de

contable:

- ✓ *No consta informe previo justificativo de la necesidad y urgencia para esos servicios*
- ✓ *No se ha comprobado la existencia de crédito*
- ✓ *Se ha dotado de crédito las partidas por el Servicio de Intervención”.*

SEGUNDO.- Apertura de expediente.

La denuncia presentada ha dado lugar a la apertura del expediente número 1445141Q: 2021/G01_02/000076 - 076/2021, 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.- Sobre el informe previo de verosimilitud.

Por parte de la Dirección de Análisis e Investigación se ha procedido a emitir informe previo en fecha 15 de enero de 2024, en el que se **propone iniciar las actuaciones de investigación** del expediente 1445141Q: 2021/G01_02/000076 - 076/2021 y requerir al ente denunciado diversa documentación.

CUARTO.- Sobre el inicio de actuaciones de investigación.

En fecha 15/01/2024, se dictó Resolución número 48 del Director de la Agencia Valenciana Antifraude de inicio de actuaciones de investigación, en la que se acordó, de conformidad con el informe anterior, requerir la siguiente documentación a la entidad denunciada:

1.- Relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de El Campello vigente en el momento actual.

2.- Reglamento y/o acuerdos municipales que regulen la aprobación y abono del complemento de productividad.

3.- Copia de los expedientes de aprobación del complemento de productividad correspondientes al ejercicio 2023.

La notificación de la resolución anterior al Ayuntamiento de El Campello se efectuó el día 16/01/2024.

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

En fecha 30/01/2024 (registro de entrada número 2024/235) se presentó por parte del Ayuntamiento de El Campello la documentación solicitada la cual se analiza en el siguiente apartado titulado "Análisis de los hechos".

SEXTO.- Sobre el informe provisional de investigación.

En fecha 22 de febrero de 2024 se emite informe provisional de investigación el cual fue notificado al Ayuntamiento de El Campello el día 26/02/2024.

SÉPTIMO.- Trámite de audiencia.

Durante el plazo de audiencia concedido, el cual finalizaba el pasado día 11/03/2024, se ha presentado por parte del Ayuntamiento de El Campello (registro de entrada 495/2024 de 7/03/2024) alegaciones al informe provisional de investigación y diversa documentación que se resume a continuación:

1.- Escrito de alegaciones firmado por la Concejal delegada de personal, que dice literalmente lo siguiente:

"En contestación al Informe provisional del Director de la Agencia Valenciana Antifraude de fecha 23-02-2024, en cuanto a las conclusiones provisionales, se realizan las siguientes alegaciones al expediente:

- Se ha comprobado error en la remisión de los expedientes correspondientes a los meses de marzo y abril de 2023, a los que la Agencia hace referencia por falta de documentación, remitiéndose con estas alegaciones los expedientes correctos y completos. Se envían los expedientes número 1965/2023 correspondiente a marzo y el número 2583/2023 correspondiente a abril en lugar de los que se remitieron por error número 1689/2023 y 2295/2023 respectivamente.

- En cuanto al punto 1, en el que se concluye que "El Ayuntamiento de El Campello abona mensualmente a su personal un complemento de productividad que tiene dos partes, una fija y otra variable. (...)" debe aclararse que este complemento (tanto el fijo como el variable) no se abona de manera generalizada a todo el personal de la plantilla.

- En relación al punto 2 y 3, aclarar que cuando se indica en el documento que "no existe acuerdo, acto o propuesta que sustente los importes que se abonan" debe aclararse que nos estamos refiriendo a que no se ha contemplado en el marco de un reglamento o acuerdo aprobado por el

Pleno, sino que con carácter general se ha aprobado mediante acuerdo individual o colectivo y autorizado por la concejalía correspondiente e incluso por la persona responsable del servicio. Estas productividades se abonan en la nómina siempre que exista crédito presupuestario. En relación a las productividades con carácter variable, en la mayoría de los casos obedecen a trabajos extraordinarios cuyo importe se propone por la propia concejalía y la persona responsable del servicio y tampoco se incluyen en la nómina si no existe crédito presupuestario.

- En relación al punto 4, en el Pleno ordinario del mes de julio (27-07-2017) celebrado para la aprobación de las normas reguladoras del complemento de productividad y servicios extraordinarios del Ayuntamiento de El Campello, el punto fue sometido a votación del Pleno siendo rechazado con 12 votos en contra (7 PP, 3 C's y 2 EUPV) y 9 votos a favor (3 Compromís, 3 PSOE, 2 PdC, y 1 del concejal no adscrito) quedando paralizado.

- En relación al punto 5, informamos a la Agencia de los hechos que se han producido a este respecto siendo los siguientes:

1. Que los trabajos de elaboración y aprobación de la RPT se iniciaron conforme al acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 27-01-2020 (Expediente 4234/2019), realizándose todas las fases previstas en la planificación del proyecto con el asesoramiento de la Diputación de Alicante.

De forma que se estuvo trabajando en la elaboración de una RPT, con el asesoramiento y revisión continua de la misma, de acuerdo con los plazos marcados por dicho organismo. El proyecto se encuentra paralizado desde marzo de 2022 por la petición de la Junta de Personal de suspensión del proyecto y de mantenimiento de la actual RPT de 2005, así como de la petición de que se trabaje para el establecimiento de reglamento de carrera y evaluación del desempeño.

2. Con fecha 1 de febrero de 2024 se ha aprobado definitivamente el Presupuesto municipal para el ejercicio 2024 recogiendo la información de personal actualizada, habiendo funcionado hasta la fecha con el presupuesto municipal prorrogado desde el año 2020.

3. Ha tenido entrada con fecha 16 de enero de 2024 resolución de inicio de actuaciones de investigación de la Agencia Valenciana Antifraude tras recibir denuncia por la aprobación y abono de productividades sin seguir los procedimientos establecidos en la normativa aplicable, que va a implicar el inicio de actuaciones para resolver la problemática y el control directo de las mismas por parte de dicho organismo.

4. Se ha dictado Sentencia del Juzgado Contencioso-Administrativo nº 4 de Alicante nº 228/2023, de fecha 6-10-2023, recurrida ante el TSJ de la Comunitat Valenciana, en la que se declaran nulas las resoluciones municipales por las cuales se procedía a modificar parcialmente la estructura organizativa y funcional del Área de Infraestructuras y Servicios Públicos con el consiguiente nombramiento de la jefatura de servicio cuando la jefatura de servicio debería haber sido aprobada por el Pleno y su provisión mediante el procedimiento legalmente establecido con la oportuna publicidad. Dicha resolución ha sido recurrida en el TSJ pero pone de manifiesto la necesidad de organizar y crear los puestos de jefaturas de servicio con el objeto de su valoración y de que puedan proveerse por el procedimiento correspondiente una vez modificada la RPT.

5. A la vista de lo anterior, se dan instrucciones al Servicio de RRHH para que inicie los trabajos y trámites correspondientes con carácter urgente y con asesoramiento jurídico externo para

proceder a la regularización de la situación, con independencia de que deben mantenerse el abono de las productividades o diferencias complementarias autorizadas por la sucesión de equipos de gobierno hasta la aprobación u obtención de documento técnico que determine su justificación o su abono por otro concepto o su eliminación por impropio, teniendo en cuenta las advertencias de la Jefa de Servicio de RRHH”

2.- Expediente 1965_2023_Nóminas_CP_Marzo_23.

3.- Expediente 2583_2023_Nóminas_CP_Abril_23.

OCTAVO.- 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 2.07.2019), se procedió a la emisión del informe final de investigación en fecha 15 de marzo de 2024. 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 1445141Q: 2021/G01_02/000076 - 076/2021, se concluye que:*

1.- *El Ayuntamiento de El Campello abona mensualmente a una parte muy significativa de su personal un complemento de productividad que tiene dos partes, una fija y otra variable. El importe mensual total que se abona por este concepto fluctúa entre los 70.000,00 y 100.000,00 euros aproximadamente.*

2.- *Los importes del complemento de productividad que el Ayuntamiento define como “con apariencia de fijos” están justificados en algunos casos con actos, acuerdos o propuestas de las diferentes concejalías o áreas municipales. Como indica el propio Ayuntamiento, no se ha aprobado la productividad en el marco de un reglamento o acuerdo aprobado por el Pleno, sino que con carácter general se ha aprobado mediante acuerdo individual o colectivo y autorizado por la concejalía correspondiente e incluso por la persona responsable del servicio”.*

3.- *Según el propio Ayuntamiento, el resto de los importes de productividad abonados en la nómina con carácter variable obedecen a conceptos y cantidades propuestas por los concejales y jefes de servicio. Varios de estos importes supuestamente variables se repiten mensualmente en las nóminas por los mismos conceptos y cantidades.*

4.- *No consta que el Ayuntamiento disponga de un reglamento o acuerdo aprobado por el Pleno municipal que establezca los criterios para asignar el complemento de productividad a los trabajadores a los que les corresponda según el cumplimiento de una serie de objetivos o circunstancias que deben de fijarse asimismo por el Pleno de la Corporación.*

5.- *De la documentación remitida se observa una utilización desnaturalizada del complemento de productividad mantenida en el tiempo para la retribución de tareas o responsabilidades que deberían contemplarse en el importe del complemento específico de cada puesto de trabajo. El*

Ayuntamiento de El Campello inició los trabajos para modificar la relación de puestos de trabajo en 2020 pero los mismos se paralizaron en 2022, siendo necesario que se retomen con carácter urgente para cumplir con la normativa vigente en materia de retribuciones del personal al servicio del ayuntamiento.

Las conclusiones anteriores acreditan que esta situación no tiene encaje legal en el actual marco normativo aplicable al complemento de productividad.

SEGUNDO.- *En relación con las anteriores conclusiones, por los funcionarios firmantes se propone, 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 El Campello que:*

1.- Proceda la modificación de la relación de puestos de trabajo a los efectos de regularizar las características, funciones y valoración de los diferentes puestos de trabajo y, una vez se determinen los diferentes complementos retributivos asociados a cada uno de los puestos, se deje de abonar los complementos de productividad desnaturalizados como se está produciendo en la actualidad.

2.- Proceda, adicionalmente para el caso de seguir abonando complementos de productividad, a la aprobación por el Pleno municipal como órgano competente, de la norma que regule el sistema de distribución de este complemento, así como el sistema de establecimiento y cuantificación de los objetivos que den derecho al abono del mismo.

En relación con las recomendaciones anteriores, se solicita que se remita en el plazo de 3 meses desde la notificación de la resolución de conclusión de actuaciones de investigación, un informe sobre las actuaciones realizadas en relación con las mismas así como la documentación acreditativa de los actos a los que se haga referencia en dicho informe.

Asimismo, se solicita que se remita a la AVAF los expedientes que se tramiten en relación con las anteriores recomendaciones una vez dichos expedientes hayan finalizado.

TERCERO.- *Notificar la resolución que se adopte al Ayuntamiento de El Campello y a las personas denunciantes para su conocimiento y efectos oportunos, indicando que contra la resolución que se adopte no cabe recurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), así como en el artículo 20.4 en relación con el artículo 16.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción”.*

ANÁLISIS DE LOS HECHOS

PRIMERO.- Según la información trasladada por el Ayuntamiento de El Campello a la AVAF relativa al abono del complemento productividad en el ejercicio 2023, todos los meses del citado ejercicio se ha procedido al abono de dicho complemento.

El resumen de los acuerdos adoptados y de las cantidades abonadas se refleja en la siguiente tabla:

EXPEDIENTE	APROBACIÓN PRODUCTIVIDADES	IMPORTE PRODUCTIVIDADES	SENTIDO DEL INFORME INTERVENCIÓN
92/2023 Nóminas enero 2023	Resolución 2023-0280 de 25/01/2023	SEGURIDAD: 28.425,10 € RESTO FUNC.: 62.010,18 € LABORALES TEMP: 300,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 90.735,28 €	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad
442/2023 Nóminas febrero 2023	Resolución 2023-0758 de 25/02/2023	SEGURIDAD: 25.084,00 € RESTO FUNC.: 48.463,81 € LABORALES TEMP: 70,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 73.617,81 €	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad
1965/2023 Nóminas marzo 2023 ¹	Resolución 2023-1051 de 21/03/2023	SEGURIDAD: 22.822,00 € RESTO FUNC.: 59.446,71 € LABORALES TEMP: 0,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 82.268,71 €	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad
2583/2023 Productividad nómina abril 2023 ²	Resolución 2023-1406 de 24/04/2023	SEGURIDAD: 25.768 € RESTO FUNC.: 61.945,21 € LABORALES TEMP: 0,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 87.713,21 €-	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad
3277/2023 Productividad nómina mayo 2023	Resolución 2023-1839 de 24/05/2023	SEGURIDAD: 24.401,00 € RESTO FUNC.: 62.676,11 € LABORALES TEMP.: 0,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 87.077,11 €	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad

¹ Los datos reflejados en la tabla se han modificado en la columna "Sentido del informe intervención" con la remisión en la fase de alegaciones al informe provisional de investigación del nuevo expediente correspondiente al mes de marzo de 2023.

² Los datos reflejados en la tabla se han modificado con la remisión en la fase de alegaciones al informe provisional de investigación del nuevo expediente correspondiente al mes de abril de 2023.


EXPEDIENTE	APROBACIÓN PRODUCTIVIDADES	IMPORTE PRODUCTIVIDADES	SENTIDO DEL INFORME INTERVENCIÓN
4325/2023 Productividad nómina junio 2023	Resolución 2023-2181 de 21/06/2023	SEGURIDAD: 21.908,00 € RESTO FUNC.: 54.395,31 € LABORALES TEMP: 0,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 76.303,31 €	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad
4907/2023 Productividad nómina julio 2023	Resolución 2023-2607 de 24/07/2023	SEGURIDAD: 24.518,00 € RESTO FUNC.: 73.562,95 € LABORALES TEMP: 400,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 98.480,95 €	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad
5832/2023 Productividad nómina agosto 2023	Resolución 2023-2816 de 10/08/2023	SEGURIDAD: 29.708,00 € RESTO FUNC.: 62.117,00 € LABORALES TEMP: 300,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 92.125,00 €	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad
6601/2023 Productividad nómina septiembre 2023	Resolución 2023-3286 de 22/09/2023	SEGURIDAD: 27.711,00 € RESTO FUNC.: 74.893,97 € LABORALES TEMP: 300,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 102.904,97 €	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad
7043/2023 Productividad nómina octubre 2023	Resolución 2023-3647 de 23/10/2023	SEGURIDAD: 23.251,00 € RESTO FUNC.: 59.519,46 € LABORALES TEMP: 110,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 82.880,46 €	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad
7974/2023 Productividad nómina noviembre 2023	Resolución 2023-4077 de 23/11/2023	SEGURIDAD: 24.787,00 € RESTO FUNC.: 60.470,38 € LABORALES TEMP: 300,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 85.557,38 €	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad
8564/2023 Productividad nómina diciembre 2023	Resolución 2023-4476 de 20/12/2023	SEGURIDAD: 23.138,00 € RESTO FUNC.: 61.665,38 € LABORALES TEMP: 300,00 € TOTAL PRODUCTIVIDADES: 85.103,38 €	Fiscalización previa limitada conforme con observaciones desfavorables en relación con el complemento productividad

En las resoluciones de aprobación del complemento de productividad se detallan los importes recibidos por este concepto por trabajador, el cual a su vez se divide en dos partes, parte mensual

y parte variable. La denominada parte mensual es fija todos los meses y la variable, como el propio concepto indica, no es la misma todos los meses.

No se indica en las resoluciones cómo se calcula la parte variable del complemento de productividad, indicando en los antecedentes de la resolución de aprobación de productividades que existen documentos en el expediente denominados "parte de productividad". A modo de ejemplo se reproduce a continuación uno de esos partes que deriva en la inclusión del importe propuesto en la nómina del trabajador en concepto de productividad (variable):

CONCEPTO		IMPORTE
Preparación, participación y coordinación de la jornada Día del Árbol (26-2-2023)		250,00 €


 Servicio de Recursos Humanos y Organización

SOLICITUD COMPLEMENTO PRODUCTIVIDAD
 Abono correspondiente al mes: **feb-23**
 Servicio de: **Medio Ambiente**
 Puesto de trabajo: **Celador de Obras**
 Nombre: **Alejandro Llorca Ferrándiz - DNI 21466986**

Fdo. Jefe Servicio
 Fdo. Concejal/a Delegado/a

Los informes de intervención se emiten todos los meses y son informes de fiscalización previa limitada en los que se concluye de conformidad la comprobación de los requisitos comprobados

En los informes de fiscalización de las nóminas de todos los meses del ejercicio 2023 se realizan las siguientes observaciones desfavorables al amparo de lo previsto en el art. 14 RD424/2017, sin que las mismas tengan, como indica el propio informe, efectos suspensivos en la tramitación del expediente:

“El 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, en su art. 22.3 establece que las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características especiales de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario. El art. 24 del mismo texto dispone que su estructura se determinará 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 aplicado al desempeño del puesto de trabajo o el rendimiento o resultados obtenidos.*
- d) *Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.*

Se reconoce la posibilidad de las Administraciones Públicas de establecer su propio modelo de retribuciones complementarias, vinculándolas a la progresión alcanzada en la carrera, a las características del puesto, actividad o funciones que desempeñe el funcionario, en atención en su caso a sus diferentes factores o componentes, a través de fondos sociales o de salarios diferidos y en atención a la productividad o rendimiento de cada funcionario en el ejercicio de su cargo.

Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado (art. 93.2 de la LBRL).

El art. 24 c) 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 se refiere al complemento de productividad como factor retribuible del grado de interés, iniciativa o esfuerzo aplicado al desempeño del puesto de trabajo o el rendimiento o resultados obtenidos en el mismo. Cada Administración debería determinar para cada servicio las formas de evaluación, los criterios a tener en cuenta y las consecuencias, favorables o desfavorables en términos de percepción del mencionado complemento de productividad o similar.

El complemento de productividad tiene el carácter de incentivo eminentemente personal, aunque su determinación y cuantificación deba realizarse por el órgano de gobierno competente en función de las circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo (art. 5.2 del RD 861/1986). Si se utilizan estas circunstancias objetivas para la cuantificación convencional generalizada del complemento de productividad a todos los empleados públicos se desnaturaliza la esencia del complemento de productividad.

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, conforme al art. 5.4 del RD 861/1986].

El Pleno debe establecer los criterios para su percepción, cuestión que no se ha producido hasta el momento, debiendo la Corporación aprobarlo con carácter urgente.

El complemento de productividad no puede ser asignado a priori, sino es una expectativa que podrá verse o no realizada y su distribución debe hacerse de forma individualizada y no para grupos de funcionarios, según el núm. 6 del artículo 5 del RD 861/1986, correspondiendo a la Alcaldía la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual con sujeción a los criterios que haya establecido el Pleno.

No deberían proponerse nuevos conceptos de abono de productividad hasta la fijación de objetivos por el Pleno de la Corporación.

Además de la problemática de las productividades "fijas" se siguen concediendo productividades "variables" sin sujeción a ninguna regla establecida por el Pleno sino que es el Jefe de Servicio y el Concejal de cada Área quien los determina.

En cuanto a las gratificaciones se encuentran reguladas en el art. 24 d) 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. El Pleno, además de la cuantía global, debe establecer unos criterios objetivos para que el Alcalde en base a los mismos pueda determinar la asignación individual.

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 (art. 6 del RD 861/1986). El Pleno debe establecer los criterios para su percepción, cuestión que no se ha producido hasta el momento, debiendo la Corporación aprobarlo con carácter urgente.

Es necesario que el Pleno de la Corporación apruebe un Reglamento de productividad y servicios extraordinarios que regule los programas y criterios de asignación, basado en condiciones de igualdad para todos los empleados públicos, así como la revisión de los supuestos que requieran la modificación de RPT (de forma progresiva).

En esta nómina se han mantenido las cantidades en concepto de productividad o servicios extraordinarios presentados por los responsables y/o jefes de servicio (salvo defecto o presentación incompleta), con la conformidad de cada uno de los concejales responsables, sin que, por tanto, exista criterios reglados en una norma interna, de tal manera que sean objetivos para todos los empleados públicos.

Forma parte de la fiscalización los trabajos de fiscalización realizados por el personal de Intervención, cuyo contenido se asume.

Indica el informe de la intervención que, respecto a estas observaciones, no se procederá al planteamiento de discrepancias, por lo que no existe en el expediente resolución de las mismas.

Consta en los expedientes de tramitación de aprobación de las productividades desde el mes de febrero de 2023 un informe -instrucción del Servicio de RRHH y Organización titulado "Procedimiento y tramitación provisional productividad para inclusión en la nómina del ejercicio 2023 Expediente.- 782/2023" y firmado por la Concejala delegada de RRHH el cual se reproduce a continuación:

"Visto el informe 70/2023 de 17 de febrero de 2023 sobre la inclusión en las nóminas 2023 de productividades con apariencia de fijas, con el tenor literal siguiente:

"En relación a la solicitud de la Concejalía de Personal sobre la necesidad de inclusión en las nóminas del ejercicio 2023 del personal empleado público de este Ayuntamiento de cantidades en concepto de productividad "con apariencia de fijas" debemos tener en cuenta lo siguiente:

- Desde el mes de junio de 2018, se instauró un nuevo procedimiento en relación a los partes de productividad con "apariencia de fijos" con el objeto de reducir al máximo la eliminación de documentos, unificar criterios y departamentos, y agrupar en un único parte las cantidades que por el mismo concepto se abonaban todos los meses. El conjunto de estos partes se deriva de situaciones creadas por diferentes equipos de gobierno, existiendo hoy una complicada y conflictiva situación que se ha

*pretendido solucionar con los trabajos de una nueva RPT, que se pretendía que fuera acompañada de un acuerdo o reglamento sobre las productividades reales además de un reglamento regulador de la carrera profesional y de la evaluación del desempeño. No debemos olvidar que las retribuciones complementarias **son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.***

- Desde este planteamiento, los trabajos de la RPT se iniciaron conforme al acuerdo de la JGL de 27 de enero de 2020 (expediente 4234/2019), realizándose todas las fases previstas en la planificación del proyecto con el asesoramiento de la Diputación de Alicante. De forma que se estuvo trabajando en la elaboración de una RPT, con el asesoramiento y revisión continua de la Diputación de Alicante, de acuerdo con los plazos marcados por dicho organismo. Actualmente el proyecto se encuentra paralizado y en fase de estudio por la petición de suspensión del proyecto y de mantener la actual RPT (2005) por la Junta de Personal en marzo de 2022, y que se trabaje para el establecimiento de reglamento de carrera (el cual está en fase de tramitación).

A la vista de ello, comunico a la Concejalía que resulta inminente abordar los problemas de gestión de personal de este Ayuntamiento a partir de las principales líneas que se describen a continuación:

- La necesidad de elaborar y aprobar un plan de ordenación de personal que permita planificar y contemplar las soluciones a la situación de personal con asesoramiento externo.

- La necesidad de aprobar una RPT que aborde el problema de forma global, o soluciones parciales a partir de planes de ordenación que contemple acciones tan relevantes como actualizar las estructuras, los puestos de jefatura o responsabilidad y la aprobación de un diccionario de factores para la VPT, entre otras cuestiones. Cuestiones que deben resolverse de forma previa o paralela a un acuerdo de regulación de las productividades, de los servicios extraordinarios, de la carrera y de la evaluación del desempeño. Trabajos que requieren una planificación estratégica.

- La necesidad inminente de aprobar un presupuesto que recoja los gastos de personal actualizados a la fecha y que fruto de la planificación pueda contemplar la cabida de los conceptos retributivos de RPT que se modifiquen o aprueben, así como los conceptos retributivos relacionados con la evaluación del desempeño y carrera, e incluso de productividad y servicios extraordinarios, además del necesario establecimiento de límites en estos conceptos que actualmente no existen, generando graves problemas en la gestión y abono de las retribuciones del personal."

A la vista de lo anterior, se considera que deben mantenerse el abono de las productividades autorizadas por la sucesión de equipos de gobierno hasta la aprobación u obtención de documento técnico que determine su justificación o su abono por otro concepto o su eliminación por improcedente, teniendo en cuenta las advertencias de la Jefa de Servicio de RRHH.

En función de esta instrucción, el Servicio de Recursos Humanos debe continuar con el criterio de realizar un parte anual para aquellas productividades con "aparición de fijas" o por referirse a conceptos posiblemente a incluir en alguno de los factores del CE, parte tendrá efectos durante todo el año 2023. Deberá actualizar dichos partes solamente en aquello que se refiere a incrementos de retribuciones complementarias producidos por la normativa estatal (a modo de ejemplo, las diferencias entre grupos), o las que se refieren a personas por cambio de destino, autorizando con este escrito su inclusión en la nómina de forma provisional, conforme a lo expuesto en el párrafo anterior.

A continuación, se relacionan todos los partes considerados que se encuentran afectados por la conflictividad expuesta siendo válida para el año 2023 para los FC que desempeñan el puesto o interinos que se incorporen al departamento durante 2023. La firma de la presente se realiza a efectos de comunicación para su inclusión en la nómina.

(...)"

SEGUNDO.- El Anexo II de la RPT del año 2024 del Ayuntamiento de El Campello recoge la siguiente información respecto a los puestos que la componen:

- 1.- Nº de puesto.
- 2.- Denominación de puesto.
- 3.- Nº de plaza.
- 4.- Grupo.
- 5.- Nivel.
- 6.- Naturaleza.
- 7.- Tipo de puesto.
- 8.- Sistema de provisión.
- 9.- Complemento destino (importe mensual a recibir en 14 pagas).
- 10.- Complemento específico (importe mensual a recibir en 14 pagas).
- 11.- Requisitos para el desempeño.
- 12.- Méritos preferentes.

No se hace referencia en este anexo a ninguna cuestión relacionada con el complemento de productividad.

TERCERO.- Se ha remitido por el Ayuntamiento de El Campello el expediente número 657/2024, denominado "Plan Ordenación RRHH.- Relación productividades (RPT/Reglamento/Carrera) 2024".

Consta en la información remitida que dicho expediente se apertura el día 26/01/2024, una vez notificada la resolución de inicio de actuaciones de investigación del presente expediente (resolución número 48 de 15/01/2024, notificada el día 16/01/2024).

El expediente se compone de los siguientes documentos:

- 1.- Relación complemento productividad fijas-variables ejercicio 2022.

Se trata de un documento sin firmar en el que se indica lo siguiente:

"Remitente.- 112 Recursos Humanos y Organización

Asunto. Relación importes/conceptos complemento productividad (referencia ejercicio 2022)

Se reflejan a continuación todos los importes relacionados con el Complemento de Productividad con apariencia de fijos que se abonan en las nóminas de los empleados públicos y que están pendientes de su revisión en la valoración de los puestos de trabajo de la RPT cuyos trabajos se van a iniciar en el año 2024.

1. Conceptos e importes de CP con carácter fijo pendientes de revisión en la valoración puestos de trabajo (33 conceptos)

(...)

Algunos de estos conceptos se detallan a continuación a modo de ejemplo:

CÓDIGO	CONCEPTO.	PUESTO DE TRABAJO	IMPORTE	ACTO/ACUERDO
P1	Por la realización de funciones de coordinación y supervisión transversal de tareas que afectan a todas las jefaturas de servicios municipales como responsable máximo de la función de fe pública y las atribuidas por las leyes, además de las funciones de jefe servicio de registro, estadística y archivo.	Secretario HN Interventor HN	370€	No existe
P5	Complemento diferencias auxiliares administrativos, auxiliar MSP, auxiliar SS siguiendo instrucciones del alcalde de enero 2019	Auxiliar administrativa (todos sin excepción) Auxiliar Servicios Sociales Auxiliar Mantenimiento y Servicios públicos	120€	No existe
P10	Diferencias complementarias de CD del puesto actual de auxiliar administrativo (CD 15) con la valoración del puesto de Auxiliar Administrativo con CD 18, conforme a la propuesta 112/18-2007 de 25 de abril de 2007 del alcalde y concejal de personal.	Auxiliar administrativa (todos los puestos auxiliar admvo con CD 15)	Importe diferencias complementarias CD	Propuesta 112/18-2007 de 25 de abril de 2007 del alcalde y concejal de personal.

Al final del documento se indica lo siguiente:

“2. Importes con carácter variable nómina mes de septiembre 2022

El resto de importes de productividad abonados en la nómina con carácter variable obedecen a conceptos y cantidades propuestas por los concejales y jefes de servicio, que constan en los partes tramitados e incluidos en la nómina del mes de septiembre de 2022. Se advierte que muchos de los partes citados “variables” se repiten mensualmente en las nóminas por los mismos conceptos y cantidades”. Es decir, se está convirtiendo en fijo el elemento variable.

2.- Documentos a los que se hace referencia en la columna “acto/acuerdo” de la tabla anterior para el cálculo de la parte fija del complemento de productividad de diferentes áreas y/o puestos de trabajo.

Existen puestos de trabajo, tal y como se indica en la tabla reproducida parcialmente relativa a concepto e importes de complemento productividad con carácter fijo, que reciben dicho

complemento sin que exista ningún acto o acuerdo previo que lo “justifique”. Estos puestos son los siguientes:

1. Conceptos e importes de CP con carácter fijo pendientes de revisión en la valoración puestos de trabajo (33 conceptos)

Conceptos

CÓDIGO	CONCEPTO.	PUESTO DE TRABAJO	IMPORTE	ACTO/ACUERDO
P1	Por la realización de funciones de coordinación y supervisión transversal de tareas que afectan a todas las jefaturas de servicios municipales como responsable máximo de la función de fe pública y las atribuidas por las leyes, además de las funciones de jefe servicio de registro, estadística y archivo.	Secretario HN Interventor HN	370€	No existe
P5	Complemento diferencias auxiliares administrativos, auxiliar MSP, auxiliar SS siguiendo instrucciones del alcalde de enero 2019	Auxiliar administrativa (todos sin excepción) Auxiliar Servicios Sociales Auxiliar Mantenimiento y Servicios públicos	120€	No existe
P40	Diferencias complementarias con auxiliar administrativo CD 14 hasta CD 18 (de auxiliar de jardines a auxiliar administrativo) motivos salud	-	Diferencias complementarias CD	No existe resolución
P45	Diferencias complementarias con auxiliar edificio público (de auxiliares de jardines a auxiliar EP) motivos salud	-	Diferencias complementarias CE	No existe resolución
P50	Diferencias complementarias con auxiliar edificio público (de auxiliar servicios a auxiliar EP) motivos salud	-	Diferencias complementarias CE	No existe resolución
P55	Por la realización de funciones de coordinación y supervisión transversal de tareas que afectan a todas las jefaturas de servicios municipales como responsable máximo de la función del manejo y custodia de los caudales públicos y	Tesorero HN Viceinterventor	405 €	No existe resolución
P70	Ejercicio de tareas de elaboración, coordinación, gestión y seguimiento mensual del organigrama de usos de dependencias casa cultura, del servicio de venta de entradas, intermediación de actantes usuarios y tareas relacionadas	Auxiliar Casa Cultura	83,50€	No existe
P105	Ejercicio de labores valoradas inadecuadamente	Celador de Obras OT -	200€	No existe acuerdo individual
P110	Por adscripción a puesto de trabajo cuya retribución resulta inadecuada.	Delineante IF	200	No existe acuerdo individual

P120	Revisión complementos por equiparación tareas de coordinador al puesto de coordinador de conserjes	Coordinador jardines MSP -	Diferencias complementarias CD-CE	No existe acuerdo individual
P125	Revisión de vehículos	Oficial conductor	120,00 €	No existe acuerdo individual
P130	Diferencias complementarias CD 13 y CE por realizar tareas de oficial CD 17 y CE siendo auxiliar servicios	Auxiliar de servicios (C2/13) -	Diferencias complementarias CD y CE	No existe acuerdo individual
P135	Diferencias complementarias auxiliar servicios CD 13 por desempeñar puesto de auxiliar de servicios generales con C2/14	Auxiliar de servicios (C2/13) -	Diferencias complementarias	No existe acuerdo individual
P140	Diferencias complementarias por realizar tareas de oficial CD 17 y CE siendo auxiliar fontanero, jardines, servicios generales, saneamiento, almacén CD 14	Auxiliar (C2/14)	Diferencias complementarias	No existe acuerdo individual
P145	Complemento diferencias retribuciones de auxiliar CD 14 a auxiliar administrativo CD 18	Auxiliar (C2/14) MSP	Diferencias complementarias	No existe acuerdo individual
P150	Diferencias CD17 a CD20 oficiales fontanero, conductor, cementero, saneamiento, albañil, electricista, jardinero, almacén, servicios generales; y empleados que realizan tareas de oficial y que cobran diferencias complementarias siendo auxiliar fontanero, jardines, servicios generales, saneamiento, almacén, servicios		Diferencias complementarias CD	No existe acuerdo individual
P165	Objetivos JS	Jefes Servicio/Habilitados	150	No existe acuerdo individual
P180	Fumigación	Coordinador jardines	200	No existe acuerdo individual
P200	Acuerdo Polideportivos	Conserjes/auxiliares EP		No existe (el mismo que centro social)

CUARTO.- Conclusiones provisionales y alegaciones presentadas por el Ayuntamiento de El Campello a las mismas.

En relación a los hechos anteriores se efectuaron las siguientes conclusiones en el informe provisional de investigación emitido por la AVAF:

- 1.- El Ayuntamiento de El Campello abona mensualmente a su personal un complemento de productividad que tiene dos partes, una fija y otra variable. El importe mensual total que se abona por este concepto fluctúa entre los 70.000,00 y 100.000,00 euros aproximadamente.
- 2.- Los importes del complemento de productividad que el Ayuntamiento define como “*con apariencia de fijos*” están justificados en algunos casos con actos, acuerdos o propuestas de las diferentes concejalías o áreas municipales. En algunos casos se indica por el propio ayuntamiento que no existe acuerdo, acto o propuesta alguna que sustente estos importes que se abonan.

3.- Según el propio Ayuntamiento, el resto de los importes de productividad abonados en la nómina con carácter variable obedecen a conceptos y cantidades propuestas por los concejales y jefes de servicio. Varios de estos importes supuestamente variables se repiten mensualmente en las nóminas por los mismos conceptos y cantidades.

4.- No consta que el Ayuntamiento disponga de un reglamento o acuerdo aprobado por el Pleno municipal que establezca los criterios para asignar el complemento de productividad a los trabajadores a los que les corresponda según el cumplimiento de una serie de objetivos o circunstancias que deben de fijarse asimismo por el Pleno de la Corporación.

5.- De la documentación remitida se observa una utilización desnaturalizada del complemento de productividad mantenida en el tiempo para la retribución de tareas o responsabilidades que deberían contemplarse en el importe del complemento específico de cada puesto de trabajo, para lo que sería necesario la tramitación de una modificación de la relación de puestos de trabajo con carácter urgente.

Por parte del Ayuntamiento de El Campello, respecto de las anteriores conclusiones, se ha alegado lo siguiente:

ALEGACIÓN A LA CONCLUSIÓN Nº 1:

“En cuanto al punto 1, en el que se concluye que “El Ayuntamiento de El Campello abona mensualmente a su personal un complemento de productividad que tiene dos partes, una fija y otra variable. (...)” debe aclararse que este complemento (tanto el fijo como el variable) no se abona de manera generalizada a todo el personal de la plantilla”.

Esta manifestación no es una alegación propiamente dicha, es más bien una aclaración con la que el Ayuntamiento quiere poner de manifiesto que la productividad no se recibe por la totalidad del personal.

Tras el análisis de los expedientes relativos a la aprobación de las nóminas del Ayuntamiento de El Campello, se puso de manifiesto en el informe provisional de investigación la cuantía total del importe al que asciende el complemento de productividad mensualmente pero no se indicó el número de empleados que recibían ese complemento.

Analizados nuevamente los expedientes, se observa que en todos ellos un número superior a 100 trabajadores recibe este complemento mensualmente. Analizado asimismo el anexo de puestos de la RPT remitida, se observa que el número de puesto más alto es el 267, aunque se desconoce cuántos puestos están ocupados de los reflejados en la RPT.

Por lo tanto, se modifica parcialmente la conclusión número 1 cuya redacción pasa a ser la siguiente:

1.- El Ayuntamiento de El Campello abona mensualmente a una parte muy significativa de su personal un complemento de productividad que tiene dos partes, una fija y otra variable. El importe mensual total que se abona por este concepto fluctúa entre los 70.000,00 y 100.000,00 euros aproximadamente.

ALEGACIÓN A LAS CONCLUSIONES Nº2 Y Nº3:

“En relación al punto 2 y 3, aclarar que cuando se indica en el documento que “no existe acuerdo, acto o propuesta que sustente los importes que se abonan” debe aclararse que nos estamos refiriendo a que no se ha contemplado en el marco de un reglamento o acuerdo aprobado por el Pleno, sino que con carácter general se ha aprobado mediante acuerdo individual o colectivo y autorizado por la concejalía correspondiente e incluso por la persona responsable del servicio. Estas productividades se abonan en la nómina siempre que exista crédito presupuestario. En relación a las productividades con carácter variable, en la mayoría de los casos obedecen a trabajos extraordinarios cuyo importe se propone por la propia concejalía y la persona responsable del servicio y tampoco se incluyen en la nómina si no existe crédito presupuestario”.

Se tiene en consideración la aclaración anterior y la conclusión 2 pasa a tener la siguiente redacción:

2.- Los importes del complemento de productividad que el Ayuntamiento define como “*con apariencia de fijos*” están justificados en algunos casos con actos, acuerdos o propuestas de las diferentes concejalías o áreas municipales. Como indica el propio Ayuntamiento, no se ha aprobado la productividad en el marco de un reglamento o acuerdo aprobado por el Pleno, sino que con carácter general se ha aprobado mediante acuerdo individual o colectivo y autorizado por la concejalía correspondiente e incluso por la persona responsable del servicio.

La conclusión número 3 no se ve modificada por esta alegación.

ALEGACIÓN A LA CONCLUSIÓN Nº4:

“En relación al punto 4, en el Pleno ordinario del mes de julio (27-07-2017) celebrado para la aprobación de las normas reguladoras del complemento de productividad y servicios extraordinarios del Ayuntamiento de El Campello, el punto fue sometido a votación del Pleno siendo rechazado con 12 votos en contra (7 PP, 3 C's y 2 EUPV) y 9 votos a favor (3 Compromís, 3 PSOE, 2 PdC, y 1 del concejal no adscrito) quedando paralizado”.

Esta alegación no modifica la redacción de la conclusión número 4.

ALEGACIÓN A LA CONCLUSIÓN Nº5:

“En relación al punto 5, informamos a la Agencia de los hechos que se han producido a este respecto siendo los siguientes:

1. Que los trabajos de elaboración y aprobación de la RPT se iniciaron conforme al acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 27-01-2020 (Expediente 4234/2019), realizándose todas las fases previstas en la planificación del proyecto con el asesoramiento de la Diputación de Alicante.

De forma que se estuvo trabajando en la elaboración de una RPT, con el asesoramiento y revisión continua de la misma, de acuerdo con los plazos marcados por dicho organismo. El proyecto se

encuentra paralizado desde marzo de 2022 por la petición de la Junta de Personal de suspensión del proyecto y de mantenimiento de la actual RPT de 2005, así como de la petición de que se trabaje para el establecimiento de reglamento de carrera y evaluación del desempeño.

2. Con fecha 1 de febrero de 2024 se ha aprobado definitivamente el Presupuesto municipal para el ejercicio 2024 recogiendo la información de personal actualizada, habiendo funcionado hasta la fecha con el presupuesto municipal prorrogado desde el año 2020.

*3. Ha tenido entrada con fecha 16 de enero de 2024 resolución de inicio de actuaciones de investigación de la Agencia Valenciana Antifraude tras recibir denuncia por la aprobación y abono de productividades sin seguir los procedimientos establecidos en la normativa aplicable, **que va a implicar el inicio de actuaciones para resolver la problemática y el control directo de las mismas por parte de dicho organismo.***

4. Se ha dictado Sentencia del Juzgado Contencioso-Administrativo nº 4 de Alicante nº 228/2023, de fecha 6-10-2023, recurrida ante el TSJ de la Comunitat Valenciana, en la que se declaran nulas las resoluciones municipales por las cuales se procedía a modificar parcialmente la estructura organizativa y funcional del Área de Infraestructuras y Servicios Públicos con el consiguiente nombramiento de la jefatura de servicio cuando la jefatura de servicio debería haber sido aprobada por el Pleno y su provisión mediante el procedimiento legalmente establecido con la oportuna publicidad. Dicha resolución ha sido recurrida en el TSJ pero pone de manifiesto la necesidad de organizar y crear los puestos de jefaturas de servicio con el objeto de su valoración y de que puedan proveerse por el procedimiento correspondiente una vez modificada la RPT”.

*5. A la vista de lo anterior, **se dan instrucciones al Servicio de RRHH para que inicie los trabajos y trámites correspondientes con carácter urgente y con asesoramiento jurídico externo para proceder a la regularización de la situación, con independencia de que deben mantenerse el abono de las productividades o diferencias complementarias autorizadas por la sucesión de equipos de gobierno hasta la aprobación u obtención de documento técnico que determine su justificación o su abono por otro concepto o su eliminación por improcedente, teniendo en cuenta las advertencias de la Jefa de Servicio de RRHH”***

Se tiene en consideración la aclaración anterior y la conclusión 5 pasa a tener la siguiente redacción:

5.- De la documentación remitida se observa una utilización desnaturalizada del complemento de productividad mantenida en el tiempo para la retribución de tareas o responsabilidades que deberían contemplarse en el importe del complemento específico de cada puesto de trabajo. El Ayuntamiento de El Campello inició los trabajos para modificar la relación de puestos de trabajo en 2020 pero los mismos se paralizaron en 2022, siendo necesario que se retomen con carácter urgente para cumplir con la normativa vigente en materia de retribuciones del personal al servicio del ayuntamiento.

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.

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.
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.- 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.

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 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"*.

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.- 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 El Campello que:

1.- Proceda a la modificación de la relación de puestos de trabajo a los efectos de regularizar las características, funciones y valoración de los diferentes puestos de trabajo y, una vez se determinen los diferentes complementos retributivos asociados a cada uno de los puestos, se deje de abonar los complementos de productividad desnaturalizados como se está realizando en la actualidad.

2.- Proceda, adicionalmente para el caso de querer seguir abonando complementos de productividad, a la aprobación por el Pleno municipal como órgano competente, de la norma que regule el sistema distribución de este complemento, así como el sistema de establecimiento y cuantificación de los objetivos que den derecho al abono del mismo.

En relación con las recomendaciones anteriores, se solicita que se remita en el plazo de 3 meses desde la notificación de la resolución de conclusión de actuaciones de investigación, un informe

sobre las actuaciones realizadas en relación con las mismas así como la documentación acreditativa de los actos a los que se haga referencia en dicho informe.

Asimismo, se solicita que se remita a la AVAF los expedientes que se tramiten en relación con las anteriores recomendaciones una vez dichos expedientes hayan finalizado.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al Ayuntamiento de El Campello y a las personas denunciadas para su conocimiento y efectos oportunos, indicando que contra la misma no cabe recurso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40.2 del Reglamento de funcionamiento y régimen interior de la Agencia (DOGV núm. 8582, de 2.07.2019), así como en el artículo 20.4 en relación con el artículo 16.2 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Se debe hacer constar asimismo lo siguiente:

- De conformidad con lo regulado en el artículo 8.1 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunidad Valenciana, **la presente resolución tiene carácter CONFIDENCIAL**, debiendo asegurar, en todo caso, la reserva máxima para evitar perjuicios a la persona o entidad investigada y como salvaguarda de la eficacia del procedimiento jurisdiccional o administrativo que se pueda iniciar como consecuencia de estas actuaciones.
- Se aplica a la presente resolución y a la comunicación de la misma la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y demás legislación vigente en la materia, por lo que **los datos personales contenidos en los mismos son CONFIDENCIALES, quedando prohibida su transmisión o comunicación pública por cualquier medio o procedimiento**, y debiendo ser tratados exclusivamente para los fines propios de la AVAF.³

En Valencia,

[Documento firmado electrónicamente]

³ Los datos personales serán tratados por la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción e incorporados a la actividad de tratamiento «ACTUACIONES DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN», cuya finalidad es «Análisis de las denuncias en materia de fraude y corrupción que son competencia de la Agencia. Investigaciones instruidas por la Agencia como consecuencia de actuaciones de oficio o de denuncias. Gestión de denuncias presentadas a través del Buzón de denuncias de la Agencia. Registro de llamadas y entrevistas relativas a denuncias e investigaciones». Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad de sus datos, de limitación y oposición a su tratamiento, así como a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado de sus datos, cuando procedan, ante la Agencia Valenciana Antifraude en la calle Navellos, 14-3, 46003 - València o en la dirección de correo electrónico dpd@antifraucv.es. Puede encontrar información más detallada sobre el tratamiento y el ejercicio de los derechos que la normativa en protección de datos le reserva en la dirección <https://www.antifraucv.es/es/politica-de-privacidad>