



**ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR LA
JUNTA DE GOBIERNO LOCAL EL DÍA 19 DE DICIEMBRE DE 2016**

Sres. asistentes:

Presidente:

Ilmo. Sr. D. Marcelino Méndez-Trelles Ramos

Tenientes de alcalde:

Ilma. Sra. D.^a Cynthia García Perea
Ilmo. Sr. D. Jesús Carlos Pérez Atencia
Ilmo. Sr. D. Alejandro David Vilches Fernández
Ilma. Sra. D.^a Zoila Martín Núñez
Ilma. Sra. D.^a M.^a José Roberto Serrano
Ilma. Sra. D.^a Ana María Campos García

Concejales no integrantes autorizados:

D. José Antonio Moreno Ocón

Concejal-secretario:

Ilmo. Sr. D. Juan Carlos Márquez Pérez

Interventora general accidental:

(P.S. Decreto nº 3799/2008, de 7 de julio):
D.^a Beatriz Fernández Morales

**Jefa de servicio del área de Participación
Ciudadana en funciones de asesora
jurídica (Decreto 5499/16, de 19 de julio):**

D.^a Susana García Quesada

En la Casa Consistorial sita en Plaza de las Carmelitas número doce de esta ciudad de Vélez Málaga, siendo las nueve horas y cinco minutos del día diecinueve de diciembre de dos mil dieciséis se reúne la Junta de Gobierno Local con asistencia de los señores arriba expresados, actuando como concejal-secretario, el Ilmo. Sr. D. Juan Carlos Márquez Pérez, en virtud del Decreto de Alcaldía nº 4953/2015, de 16 de junio, y al objeto de celebrar la sesión convocada por Decreto de Alcaldía nº 8978/2016, de fecha 15 de diciembre, y existiendo cuórum para la válida celebración de la sesión.

Preside la sesión, que se celebra con carácter ordinario y en primera convocatoria, el primer teniente de alcalde, Ilmo. Sr. D. Marcelino Méndez-Trelles Ramos, por sustitución del Excmo. Sr. alcalde en virtud del decreto de alcaldía n.º 9032/16.

No asisten a la sesión los concejales no integrantes autorizados, D. Sergio Hijano López, D.^a María Santana Delgado y D. Juan Carlos Ruiz Pretel.

ORDEN DEL DÍA

- 1.- SECRETARÍA GENERAL.- APROBACIÓN DE LOS BORRADORES DE ACTAS DE LAS SESIONES ORDINARIAS CELEBRADAS LOS DÍAS 5 Y 12 DE DICIEMBRE DE 2016.
- 2.- SECRETARÍA GENERAL.- DACIÓN DE CUENTA DE RESOLUCIONES DICTADAS POR DELEGACIÓN DE ESTA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL EN VIRTUD DE ACUERDOS ADOPTADOS EN SESIONES DE 22.6.2015 Y 12.9.2016.
3. URBANISMO.- DACIÓN DE CUENTA DE SENTENCIAS Y RESOLUCIONES JUDICIALES.
- 4.- RECURSOS HUMANOS.- PROPUESTA DE LA CONCEJALA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS SOBRE EXCLUSIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA CONTRATADOS AL



AMPARO DE LA INICIATIVA COOPERACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA EMPLE@JOVEN Y EMPLE@30+.

5.- ASUNTOS URGENTES.

6.- ESCRITOS Y COMUNICACIONES DE INTERÉS.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

1.- SECRETARÍA GENERAL.- APROBACIÓN DE LOS BORRADORES DE ACTAS DE LAS SESIONES ORDINARIAS CELEBRADAS LOS DÍAS 5 Y 12 DE DICIEMBRE DE 2016.- El Ilmo. Sr. concejal-secretario pregunta a los asistentes si tienen alguna objeción que hacer a los borradores de actas presentados para su aprobación y no formulándose ninguna, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad, acuerda aprobar los correspondientes a la sesiones ordinarias celebradas los días 5 y 12 de diciembre de 2016.

2.- SECRETARÍA GENERAL.- DACIÓN DE CUENTA DE RESOLUCIONES DICTADAS POR DELEGACIÓN DE ESTA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL EN VIRTUD DE ACUERDOS ADOPTADOS EN SESIONES DE 22.6.2015 Y 12.9.2016.- La Junta de Gobierno Local queda enterada de las resoluciones registradas entre los días 8 al 15 de diciembre de 2016, ambos inclusive, con números de orden comprendidos entre el 8768 y el 8996, dictadas por los distintos Delegados y por el Excmo. Sr. alcalde, en virtud de delegaciones de la misma, según relación que obra en el expediente debidamente diligenciada por el Ilmo. Sr. concejal-secretario de esta Junta de Gobierno Local.

3.- URBANISMO.- DACIÓN DE CUENTA DE SENTENCIAS Y RESOLUCIONES JUDICIALES.- La Junta de Gobierno Local queda enterada de la siguiente, de la que se dará traslado al Área de Asesoría Jurídica:

Sentencia 373/2016 de 30 de septiembre, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo n.º 7 de Málaga, estimando el recurso contencioso-administrativo, procedimiento ordinario n.º 576/2014, interpuesto por

declarando la nulidad del acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local de 10 de marzo de 2014, por el que se desestimaron alegaciones presentadas por la actora y se aprobó definitivamente la modificación de la división poligonal de la UE.C-6 del PGOU de Vélez-Málaga (exp. 6/11). Con imposición de costas a este ayuntamiento, y susceptible de recurso de apelación.

4.- RECURSOS HUMANOS.- PROPUESTA DE LA CONCEJALA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS SOBRE EXCLUSIÓN DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA CONTRATADOS AL AMPARO DE LA INICIATIVA COOPERACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA EMPL@JOVEN Y EMPL@30+.- Conocida la propuesta de referencia de fecha 13 de noviembre de 2016, del siguiente contenido:

“La Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo,



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

contiene una serie de medidas entre las que se encuentra la “Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria Emple@Joven y Emple@30+” que tiene por objeto promover la creación de empleo en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, fomentando la inserción laboral de personas desempleadas por parte de los ayuntamientos, para la realización de proyectos de cooperación social y comunitaria, que les permita mejorar su empleabilidad mediante la adquisición de competencias profesionales, iniciativa para cuya realización se otorga una subvención total de 2.351.500 €.

Las personas destinatarias de estas ayudas son los inscritos como demandantes de empleo no ocupados que reúnan alguno de los siguientes requisitos:

- Tener una edad comprendida entre 18 y 29 años, ambos inclusive, y estar inscritas en el fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Tener 30 o más años de edad.

Las entidades beneficiarias de esta iniciativa, entre las que se halla este Ayuntamiento, recibirán ayudas por el importe que a continuación se indican en función al grupo de cotización:

GRUPO COTIZACIÓN	IMPORTE MENSUAL (BRUTO)
Grupo 1	1.700 euros
Grupo 2	1.600 euros
Grupo 3	1.500 euros
Grupo 4 al 10	1.300 euros

La ayuda otorgada en una y otra medida asciende a un total de 1.421.100 euros para el Emple@Joven y de 930.400 euros para el Empl@30+, estas cantidades están destinadas para la formalización de los contratos que están cofinanciados por la Junta de Andalucía y por el Fondo Social Europeo con cargo al Programa Operativo de Empleo Juvenil y al Programa Operativo FSE Andalucía 2014-2020.

Las ayudas recibidas por este Ayuntamiento para la financiación de las referidas contrataciones no son suficientes para adecuar las retribuciones de los trabajadores a contratar a las establecidas en el convenio colectivo del personal laboral de este ayuntamiento y, ante la imposibilidad presupuestaria de asumir por parte de este ayuntamiento el coste que supondrían dicha equiparación.

En sesión celebrada el 13 de diciembre de 2016 de la Mesa General de Negociación fue sometida a negociación la exclusión del ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento, de los contratos de trabajo que se realicen al amparo de los programas anteriormente referidos.

Por todo lo anterior y con la finalidad de llevar a cabo el programa de ayuda a la contratación anteriormente referido, se propone a la Junta de Gobierno Local, adopte acuerdo relativo a la exclusión del ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento, de los contratos de trabajo que se realicen al amparo de la iniciativa anteriormente referida, adecuándose los costes salariales de las personas contratadas a las cuantías de las subvenciones que se otorguen o a las cuantías que se determinen presupuestariamente si la iniciativa es municipal y aplicándoseles en las demás condiciones la legislación laboral vigente que resulte de aplicación.

Este Ayuntamiento se compromete a sufragar íntegramente los costes correspondientes a la formación, equipos de protección individual y reconocimientos médicos de los trabajadores contratados”.

Visto el informe emitido al respecto por el jefe de sección de Salud, Consumo y Sanciones, en funciones de Técnico de Recursos Humanos, con fecha



14 de diciembre de 2016, que indica lo siguiente:

“(…)LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.
- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 (En adelante LGPE)
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL)
- 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.(En adelante TRLET)
- 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 adelante TREBEP).
- Decreto-Ley 2/2016, de 12 de abril, por el que se modifican la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo; el Decreto-ley 6/2014, de 29 de abril, por el que se aprueba el Programa Emple@Joven y la <<Iniciativa @Mprende+>> y el Decreto-ley 9/2014, de 15 de julio, por el que se aprueba el Programa Emple@30+.
- Convenio Colectivo, del personal funcionario y laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez Málaga.
- Reglamento de Organización interna y estructura Administrativa del Excmo. Ayuntamiento de Vélez Málaga.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: El art. 9 de la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo, da cuenta del gasto subvencionable y cuantía de la ayuda a recibir por esta administración en la Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria Emple@joven y Emple@+30 , determinando una cuantía máxima, cuyo importe consiste en una cantidad a tanto alzado que se determinará atendiendo a la duración del contrato y grupo de cotización a la Seguridad Social, de acuerdo con la tabla indicada ut supra.

Dicha tabla ha sido modificada por el art. 3 del Decreto-Ley 2/2016, de 12 de abril, por el que se modifican la Ley 2/2015, de 29 de diciembre, de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo, resultando la tabla salarial a aplicar la que se indica en la Propuesta que se adjunta de fecha 05/12/2016.

Por tanto dicho importe global a aplicar mensual (correspondiente al importe bruto mas la Seguridad Social), y tal como ha venido sucediendo en anteriores planes de empleo con subvención de otras administraciones, lease PEACA o PFEA, o emple@ joven 2014, no se corresponde con las tablas salariales de aplicación al personal laboral de esta Administración.

Dado el carácter extraordinario y limitado de estas contrataciones y teniendo en cuenta, que es la Administración autonómica la que ha tasado dichos importes, es por lo que el pasado 13/12/2016 sometió la Concejala Delegada de Recursos Humanos, para su aprobación, a los representantes sindicales, la exclusión del convenio colectivo de los referidos trabajadores que se fueran a contratar por este Plan de Iniciativa Cooperación Social y Comunitaria Emple@joven y Emple@+30, y la implantación de una nueva tabla salarial que con carácter excepcional se aplicara a dichas contrataciones fruto de la referida Iniciativa autonómica, dado que las ayudas recibidas por este Ayuntamiento para la financiación de las referidas contrataciones no son suficientes para adecuar las retribuciones de los trabajadores a contratar, con las establecidas en el convenio colectivo del personal laboral de esta administración, siendo imposible presupuestariamente asumir por parte de este Ayuntamiento el coste que supondría dicha equipación.

SEGUNDO: Conforme al art. 6 del Convenio colectivo de esta administración se sometió dicha exclusión del convenio colectivo a las contrataciones que se realicen, a la Mesa



General de Negociación, en fecha 13/12/2016 siendo aprobado por unanimidad.

TERCERO: La aprobación de esta propuesta que modifica las bases de contratación conforme al convenio colectivo de esta administración, es competencia indelegable de la Junta de Gobierno Local, de conformidad con lo establecido en el artículo 127.h de la LBRL.

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Visto el contenido de la referida propuesta, este técnico informa favorablemente el contenido de la propuesta de la Sr. Delegada de Recursos Humanos de fecha 05/12/2016”.

Y conocido, así mismo, el acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación Conjunta del Personal Funcionario y Laboral de este Excmo. Ayuntamiento, en sesión celebrada el 16 de diciembre de 2016, en el que se aprueba la propuesta de referencia, anteriormente transcrita.

La Junta de Gobierno Local, como órgano competente en virtud de lo dispuesto por el art. 127.h de la Ley de Bases de Régimen Local, por unanimidad, aprueba la propuesta y, en consecuencia, acuerda la exclusión del ámbito de aplicación del convenio colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento, de los contratos de trabajo que se realicen al amparo de la iniciativa anteriormente referida, adecuándose los costes salariales de las personas contratadas a las cuantías de las subvenciones que se otorguen o a las cuantías que se determinen presupuestariamente si la iniciativa es municipal y aplicándoseles en las demás condiciones la legislación laboral vigente que resulte de aplicación.

Este Ayuntamiento se compromete a sufragar íntegramente los costes correspondientes a la formación, equipos de protección individual y reconocimientos médicos de los trabajadores contratados.

5.- ASUNTOS URGENTES.-

A) RECURSOS HUMANOS.- PROVIDENCIA DEL SR. ALCALDE-PRESIDENTE SOBRE RATIFICACIÓN DE LOS DECRETOS DE APROBACIÓN DE LAS DIVERSAS PRODUCTIVIDADES CONCEDIDAS EN ESTA ADMINISTRACIÓN DESDE LA INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN DE MUNICIPIOS DE GRAN POBLACIÓN.- El concejal secretario justifica la urgencia del presente asunto en la necesidad de dar una solución a la incertidumbre jurídica en la que se encuentra un elevado número de empleados públicos de este Ayuntamiento.

Especial y previa declaración de urgencia acordada por unanimidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del R.D.L. 781/86, de 18 de Abril, y en el art. 83 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, lo que supone el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros que compone la Junta de Gobierno Local.

Vista la Providencia indicada, de fecha 15 de diciembre de 2016, del siguiente contenido:

“Tras la moción relativa a los decretos de alcaldía por la que se otorgaron productividades a determinados empleados de esta Administración aprobado en sesión plenaria de 24/11/16, tras el informe jurídico del Secretario General de Plenos de fecha 21/11/16, tras el informe del Interventor General de fecha 21/11/16 y posterior informe del



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

Director general de fecha 14/02/16, se hace necesario para evitar la incertidumbre jurídica actual y tal como se indican en los referidos informes procede ratificar todos y cada uno de los diversos decretos que se han dictado,

	DEC 3299/2012	26/06/12
	DEC 3530/2012	05/09/12
	DEC 3530/2012	05/09/12
	DEC 6406/2012	23/11/12
	DEC 6557/2012	29/11/12
	DEC 6559/2012	29/11/12
	DEC 6648/2012	30/11/12
	DEC 6648/2012	30/11/12
	DEC 6648/2012	30/11/12
	DEC 6730/2012	04/12/12
	DEC 852/2013	01/01/13
	DEC 1313/2013	21/02/13
	DEC 1313/2013	21/02/13
	DEC 1313/2013	21/02/13
	DEC 1313/2013	21/02/13
	DEC 1313/2013	21/02/13
	DEC 1313/2013	21/02/13
	DEC 6849/2013	19/07/13
	DEC 6849/2013	19/07/13
	DEC 6849/2013	19/07/13
	DEC 10647/2013	15/09/13
	DEC 3528/2014	09/01/14
	DEC 3529/2014	28/03/14
	DEC 5131/2014	12/06/14
	DEC 1987/2015	10/03/15
	DEC 2595/2015	31/03/15
	DEC 6338/2015	01/07/15
	DEC 6194/2015	01/07/15
	DEC 5699/2015	01/07/15
	DEC 5703/2015	01/07/15
	DEC 9615/2015	01/07/15
	DEC 5702/2015	01/07/15
	DEC 5701/2015	01/07/15
	DEC 5699/2015	01/07/15
	DEC 5698/2015	01/07/15
	DEC 5699/2015	01/07/15
	DEC 5700/2015	01/07/15
	DEC 5699/2015	01/07/15
	DEC 5578/2015	10/07/15
	DEC 6337/2015	01/08/15
	DEC 6339/2015	19/08/15
	DEC 6340/2015	19/08/15
	DEC 8275/2015	13/11/15
	DEC 5110/2016	03/06/16
	DEC 4436/2016	10/06/16
	DEC 5916/2016	01/07/16
	DEC 6042/2016	01/07/16
	DEC 5499/2016	20/07/16
	DEC 6043/2016	18/08/16

Atendiendo al art. 52 LPACAP, es por lo que se propone a esta Junta de Gobierno, la convalidación de los referidos decretos para mayor seguridad jurídica.

Por otra parte y atendiendo a los referidos informes citados, se deben dar las instrucciones oportunas para proceder a iniciar los trámites para establecer los criterios de distribución individualizada de todos los conceptos que se cobran como complemento de productividad (productividad individualizada, abonos por nocturnos, domingo y festivos de la Policía Local, guardias mensuales de electricidad, paga extraordinaria de no absentismo, etc) :

Por todo ello, es por lo que se propone, en virtud de mis atribuciones:

PRIMERO: Proponer a esta Junta de Gobierno, la convalidación de los siguientes



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

decretos que se adjuntan, para su subsanación conforme al art. 52.4 LPACAP, con efectos desde el origen de cada uno de ellos:

DEC 3299/2012	26/06/12
DEC 3530/2012	05/09/12
DEC 3530/2012	05/09/12
DEC 6406/2012	23/11/12
DEC 6557/2012	29/11/12
DEC 6559/2012	29/11/12
DEC 6648/2012	30/11/12
DEC 6648/2012	30/11/12
DEC 6648/2012	30/11/12
DEC 6730/2012	04/12/12
DEC 852/2013	01/01/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 6849/2013	19/07/13
DEC 6849/2013	19/07/13
DEC 6849/2013	19/07/13
DEC 10647/2013	15/09/13
DEC 3528/2014	09/01/14
DEC 3529/2014	28/03/14
DEC 5131/2014	12/06/14
DEC 1987/2015	10/03/15
DEC 2595/2015	31/03/15
DEC 6338/2015	01/07/15
DEC 6194/2015	01/07/15
DEC 5699/2015	01/07/15
DEC 5703/2015	01/07/15
DEC 9615/2015	01/07/15
DEC 5702/2015	01/07/15
DEC 5701/2015	01/07/15
DEC 5699/2015	01/07/15
DEC 5698/2015	01/07/15
DEC 5699/2015	01/07/15
DEC 5700/2015	01/07/15
DEC 5699/2015	01/07/15
DEC 5578/2015	10/07/15
DEC 6337/2015	01/08/15
DEC 6339/2015	19/08/15
DEC 6340/2015	19/08/15
DEC 8275/2015	13/11/15
DEC 5110/2016	03/06/16
DEC 4436/2016	10/06/16
DEC 5916/2016	01/07/16
DEC 6042/2016	01/07/16
DEC 5499/2016	20/07/16
DEC 6043/2016	18/08/16

SEGUNDO: Dar las instrucciones oportunas para proceder a iniciar los trámites legales para establecer de forma clara, los criterios que deben cobrarse como complemento de productividad (productividad individualizada, abonos por nocturnos, domingo y festivos de la Policía Local, guardias mensuales de electricidad, paga extraordinaria de no absentismo, etc)".

Y visto el informe emitido por el director general sobre la problemática existente en materia de recursos humanos en el Ayuntamiento de Vélez-Málaga, que se incorpora al expediente en el transcurso de la sesión, cuya fecha es 14 de



diciembre de 2016 y no 14 de febrero de 2016, como consta por error en la providencia del alcalde, anteriormente transcrita, cuyo contenido es el siguiente:

“Alcance del informe

A instancias de la Alcaldía se emite el siguiente informe que tiene por objeto analizar la actual problemática existente en torno a la gestión del personal que presta sus servicios al Ayuntamiento de Vélez Málaga. Los aspectos a analizar son, por un lado, de carácter general o estructural y, por otro, de carácter coyuntural. Los primeros se refieren a las líneas generales de actuación y sus posibilidades de mejora, y los segundos al clima laboral por la situación creada en torno al incentivo de productividad. En cualquiera de los casos no se pretende descender al análisis pormenorizado de ninguna situación individualizada, sino al análisis de las problemáticas generales.

Debe significarse que el análisis del incentivo de productividad se hace desde la normativa reguladora del personal funcionario y que no se recogen en él, por falta de tiempo y de datos, la problemática específica que supone para el personal laboral aunque existan numerosas similitudes.

I.- ASPECTOS DE CARÁCTER GENERAL O ESTRUCTURAL

Son datos significativos para el informe que nos ocupa los siguientes:

- El Ayuntamiento de Vélez Málaga está acogido al régimen jurídico de los municipios de gran población del Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante LRBRL) desde marzo de 2.012, sin que se diera cumplimiento dentro de los seis meses siguientes a la exigencia legal de adaptación de su organización al contenido de las disposiciones de este título.
- A pesar de sus contradicciones con el Título X antes citado (especialmente en materia de competencia de los órganos) se ha seguido utilizando como referente organizativo el Reglamento de Organización y Estructura Administrativa aprobado en mayo de 2.008, sin que se adaptase a la nueva situación.
- No se ha podido comprobar por esta Dirección General que la ocupación de los puestos de trabajo se haya realizado por los procedimientos establecidos en la normativa legal reguladora. Más bien al contrario: de los datos recabados se desprenden que, salvo excepciones puntuales no significativas, no se han realizado concursos para la provisión de los puestos, lo que ha obligado a acudir de forma recurrente a las adscripciones provisionales o a la asignación temporal de funciones que se han devenido en permanentes en el tiempo.
- Los derechos a la carrera profesional y a la promoción interna de los funcionarios y a la promoción profesional del personal laboral, recogidos en el artículo 14 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 (en adelante LEBEP) no han sido articulados. Tampoco se han establecido sistemas que permitan de manera clara la evaluación del desempeño ni existe valoración de los puestos de trabajo.
- El acuerdo colectivo y el convenio colectivo con el personal datan del año 2000, con múltiples supuestos de dudosa aplicación, si bien está abierta en la actualidad la negociación de ambos.
- La aplicación de las normas sobre tasas de reposición de efectivos y las limitaciones presupuestarias han llevado a una disminución del número de efectivos de la plantilla municipal, mientras que la carga de trabajo, en general, ha aumentado. Así mismo, la falta de incorporación de nuevos empleados públicos durante los últimos años impiden el rejuvenecimiento de las plantillas y, como consecuencia, traen una mayor incidencia de las enfermedades en el personal y en la pérdida de ilusión colectiva.
- Las modificaciones legales que obligan a la implantación de la administración electrónica no han



venido acompañadas de las dotaciones económicas imprescindibles para su correcto funcionamiento, lo que afecta tanto a los ciudadanos como a los empleados municipales.

En descarga de los hipotéticos responsables locales de haber tomado las medidas necesarias para hacer efectivos todos los derechos de los empleados públicos recogidos en el artículo 14 del LEBEP, debemos hacer constar que ni la administración autonómica ni la estatal han dado cumplimiento desde 2.007 (año de aprobación del EBEP inicial) al necesario desarrollo normativo para hacer posible (y claramente obligatoria) la aplicación de los Capítulos II y III del Título II del LEBEP que dan criterios claros sobre el contenido del derecho a la carrera profesional, a la promoción interna, sobre la evaluación del desempeño y sobre los derechos retributivos.

Por tanto es una responsabilidad común a las Administraciones Estatal, Autonómica y Local no haber puesto los medios necesarios para solventar esta situación de indefinición y, por tanto, de inseguridad jurídica en la que se declara la existencia de unos derechos individuales, se les dota de contenido, y, a continuación, en una disposición final, se les niegan efectos a esos contenidos hasta que se dicten las Leyes de Función Pública en desarrollo del Estatuto. Para mayor confusión se añade en esa Disposición final cuarta del LEBEP que *“hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”*.

Por otro lado, el cambio legal de Municipio de régimen común al régimen de gran población supone, en lo que aquí interesa, la atribución de nuevos roles a los distintos grupos que intervienen en el funcionamiento interno del Ayuntamiento, sin que esos cambios se hayan extrapolado ni al personal ni a la cultura de la organización.

Esta situación trae consigo que el reparto de funciones entre los distintos estamentos de la organización municipal pierda coherencia, ya que los papeles que se desempeñaban en el régimen local común por determinados tipos de funcionarios y algunos políticos, no han sido reconducidos al régimen de gran población; ésto, unido a las lógicas resistencias a los cambios existentes en todas las organizaciones, trae consigo una relajación de la jerarquía y la pérdida de vista de los objetivos principales de la organización.

Tampoco se han desarrollado los distintos Reglamentos (salvo el Reglamento Orgánico del Pleno y las Comisiones) que exige la LRBRL para regular el gobierno y los demás órganos necesarios para un Ayuntamiento de gran población. Es también cierto que la población (y el presupuesto) del Ayuntamiento de Vélez-Málaga están en el estadio más bajo de los municipios de gran población y ello supone una dificultad añadida a la situación de escasez económica para dificultar un desarrollo organizativo adecuado. Por esta circunstancia, cualquier organización que se haga debe hacerse con prudencia económica y social, y respetar los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. Pero todo ello no nos debe alejar del reconocimiento de la necesidad de hacer una organización que, siendo legal, sea también eficiente y justa socialmente.

La no actualización de las normas reguladoras de la organización y del funcionamiento del Ayuntamiento y de la relación de éste con los empleados públicos trae consigo una dificultad añadida a la hora de interpretar la vigencia de los actos administrativos que afectan al personal: se crea una inseguridad jurídica en todos los afectados al incorporar a la intrínseca dificultad de la interpretación jurídica el añadido de la influencia del nuevo régimen jurídico de los municipios de gran población sobre los actos administrativos anteriores y, a la inversa, la relevancia de los actos y procedimientos anteriores que, a veces, se han seguido manteniendo por la costumbre, en la adopción de los posteriores.

La inaplicación de algunos de los derechos individuales establecidos en el artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público (la carrera profesional, la promoción interna y la formación y actualización permanente de sus conocimientos), la inexistencia de evaluación del desempeño y de asignación concreta y específica de objetivos a las unidades organizativas y a los puestos, y el no



respetar las previsiones legales sobre provisión de puestos, conlleva efectos perversos para el funcionamiento:

- Búsqueda de otras formas de influencia para conseguir los objetivos profesionales de cada empleado público.
- Planteamiento a la defensiva ante cualquier innovación.
- Dedicación de más tiempo a las actividades relacionales con pérdida de tiempo para las puramente laborales.
- Desenfoque de los verdaderos objetivos y de la utilidad pública de sus funciones.
- En conclusión, disminución de la eficacia y de la eficiencia en el desempeño del empleo público y una cierta desilusión profesional que se aumenta por la falta de nuevas incorporaciones.

Llegado este punto debemos hacer la aclaración de que el análisis aquí realizado responde a las consecuencias de la organización sobre el resultado, no a la actitud o aptitud personal de empleados y concejales. Es más, de acuerdo con lo observado por esta Dirección General, solo gracias a las buenas capacidades y a las actitudes positivas de la gran mayoría de los empleados públicos del Ayuntamiento de Vélez-Málaga y de los Concejales que dirigen el Ayuntamiento, no son mayores las consecuencias negativas de la situación organizativa. También es previsible que, si no se atajan las deficiencias señaladas, los efectos negativos aumenten significativamente.

II.- ASPECTOS DE CARÁCTER COYUNTURAL: LA APROBACIÓN Y EL PAGO DEL INCENTIVO DE PRODUCTIVIDAD

II.1.- ANTECEDENTES DE HECHO

Son hechos constatables que afectan al clima laboral actual por la problemática generada en torno al incentivo de productividad los siguientes:

Fecha	Asunto
4/11/2016	Moción del PP relativa a los Decretos de Alcaldía por los que se otorgaron productividades a determinados funcionarios para tratar en un Pleno Extraordinario a celebrar a instancias del Grupo PP.
4/11/2016	Petición del Grupo PP de informe de Secretaria y de Intervención sobre el cobro de productividades de un grupo de funcionarios.
21/11/2016	Informe del Secretario General del Pleno en cumplimiento de la petición anterior
21/11/2016	Informe del Interventor General en cumplimiento de la petición anterior
	Acuerdo del Pleno del Ayuntamiento sobre la Moción antes citada.
29/11/2016	Informe de reparos del Interventor General al pago de la nómina del mes de noviembre.
30/11/2016	Decreto de la Concejala Delegada de Recursos Humanos suspendiendo el pago del incentivo de productividad en la nómina del mes de noviembre de 2.015.

II.1.1 La Moción del Grupo Popular, aprobada por el Pleno, contiene la siguiente parte dispositiva:

“El Pleno de la Corporación Municipal de Vélez Málaga insta al Sr. Alcalde-Presidente a la revocación, de acuerdo con el procedimiento legal correspondiente, de los decretos de alcaldía N.º 5578, 5697, 5698, 5699, 5700, 5701, 5702, 5703, 6194, 6337, 6338, 6339, 6340, 7651 y 8275 todos de 2.015 por el que se asignan o conceden complementos de productividad a determinados funcionarios por vulnerar la legalidad vigente”.

II.1.2 El informe de la Secretaría General concluye:



“A) Sobre el procedimiento.

Se observa en el procedimiento de otorgamiento del complemento de productividad, lo siguiente:

1º.- No hay aprobado criterios de distribución individualizada del complemento de productividad por aplicación de lo dispuesto en el artículo 5 del RD 861/1986, y el artículo 15 del Acuerdo de Colectivo de funcionarios y del Convenio Colectivo del personal laboral de este Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga, aprobado el 7 de agosto de 2.000.

2º.- Los criterios de distribución individualizada deben ser aprobados por la Junta de Gobierno Local de conformidad con lo establecido en el artículo 127.1.h) de la Ley 7/1985 de Bases de Régimen Local, al menos desde que este Ayuntamiento se le reconoce el régimen de Municipio de Gran Población.

3º.- No hay evaluación de que las actividades u objetivos que se han asignado se justifique su realización. Exigencia derivada de la condición a la que se sujeta el complemento de productividad, y lo dispuesto en el artículo 20 del TRLEBEP.

B) Sobre el contenido de trabajo con probable derecho al cobro de complemento de productividad.

Teniendo en cuenta que las retribuciones complementarias no es un derecho del trabajador desvinculado de su puesto de trabajo, es decir que no acompañan a trabajador sea cual sea la situación en que se encuentre, sino están referidas al puesto de trabajo que ocupa en relación a la plantilla y relación de puesto de trabajo del Ayuntamiento.

Como lo anterior, no se ha teniendo en cuenta en algunos los Decretos objeto de este informe; hay que decir que en los casos de los funcionarios que han sido desplazados y no realizan las tareas propias de su puesto de trabajo, aunque aparentemente tenga amparo en el Acuerdo Colectivo de funcionarios de este Ayuntamiento, aprobado por el Pleno, cuando dice que se consideran criterio objetivos para redistribuir la productividad: “... la asunción provisional de funciones ...” (y aunque ello no puede ser así por las dos cuestiones que se han reseñado en el apartado F), si esas funciones provisionales impiden desempeñar las tareas de su puesto de trabajo, se llegaría a la situación de que se le retribuya por la asunción provisional de funciones y por las tareas de su puesto de trabajo que no se realiza también, con lo que no caben reconocer complementos de productividad en estos caso, desconociéndose lo dispuesto en el artículo 5.2 del RD 861/1986, el 23.3.c de la Ley 30/1984, y el 15 de Acuerdo de Colectivo de funcionarios de este Ayuntamiento.

C) Respecto a la revisión de oficio.

El órgano para la revisión de oficio será el alcalde por ser el que dictó el acto, artículo 124.4.m) de la LBRL, y el acuerdo que adopte el Pleno, tal como está planteada en la propuesta presentada, tendrá la eficacia propia de la solicitud de inicio del expediente, del artículo 61 de la Ley 39/2015.”

II.1.3 El informe del Interventor General concluye que:

“Debe determinarse de manera clara y detallada los objetivos que se pretenden alcanzar, así como un sistema de evaluación periódica del cumplimiento de los objetivos establecidos, previo al abono mensual en la nómina del complemento de productividad asignado.

También, deben determinarse las cantidades a abonar en concepto de productividad, negociadas en la Mesa de Negociación, conforme establece el artículo 15 H del Acuerdo de Funcionarios y Convenio Colectivo del personal laboral. Estas cantidades debieran ser aprobadas por la Junta de Gobierno Local, en virtud de lo establecido en el artículo 127.1h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Finalmente, habrá de estarse al informe jurídico de 21 de noviembre de 2.016 emitido por el Secretario General.”

II.1.4 El Decreto de la Concejala Delegada de Recursos Humanos nº 8609/2016 establece en su parte dispositiva lo siguiente:

“PRIMERO.- Suspender el abono de las cantidades otorgadas en concepto de complemento de productividad en la nómina del mes de noviembre, hasta tanto se dilucida la situación de inseguridad jurídica puesta de manifiesto, y que afecta a los siguientes empleados: (relación con 218 DNI y Apellidos y nombre de empleados)



SEGUNDO.- En cuanto se resuelva la situación planteada, se proceda al abono de las cantidades que procedan de este concepto.”

A la vista de las conclusiones de los informes de Secretaría y de Intervención incluidos en los apartados II.1.1 y II.1.2, se puede afirmar que las mismas hacen referencia, principalmente, a cuestiones de carácter general que afectarían no solo a los quince Decretos incluidos en la Moción del Grupo PP, sino a la generalidad del sistema del cobro de la productividad que afecta a más de un tercio de los empleados públicos del Ayuntamiento de Vélez-Málaga que la han estado cobrando pacíficamente en las nóminas durante muchos años.

El informe de reparos de Intervención, que paraliza el pago de la nómina del mes de noviembre, en lo que aquí interesa, hace referencia a dos cuestiones:

- El complemento de productividad que se abona a los puestos de Policía Local debe aclararse si es o no ajustado a derecho ya que un informe del Jefe de Sección de Recursos Humanos incluido en la documentación anexa pone en tela de juicio que se abone por dicho concepto la nocturnidad, domingos y festivos del mes de octubre de 2016.

- Como consecuencia de la Moción del Grupo PP se emitieron informes de Secretaría y de Intervención con las conclusiones antes transcritas, por lo que, al no haberse “... *subsano* las deficiencias detectadas en los Decretos de asignación de productividades analizados, conforme a las conclusiones recogidas en los mismos, lo que supone omisión en los expedientes examinados de requisitos o trámites esenciales en el procedimiento, se formula el presente reparo ... sobre el pago del complemento de productividad incluido en las nóminas del mes de noviembre de 2016. Reparos que se hace extensivo a las mensualidades siguientes, hasta tanto se adecuen los complementos de productividad asignados a las conclusiones recogidas en dichos informes de Secretaría e Intervención.”

II.2.- ANÁLISIS DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN EL AYUNTAMIENTO DE VÉLEZ-MÁLAGA.

Las retribuciones complementarias de los funcionarios vienen reguladas en el artículo 24 del LEBEP el cual establece que su cuantía y estructura se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

...

e) el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.

...

Estas previsiones del LEBEP no son aplicables hasta que se dicten las leyes de Función Pública en desarrollo del Estatuto, si bien pueden servir como elemento orientador para la interpretación jurídica.

La vetusta normativa aplicable sobre las retribuciones complementarias data de la ley 30/1984 de 2 de agosto de Reforma de la Función Pública que su artículo 23.3. c) establece que el complemento de productividad estará destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local dedica su artículo 5 al Complemento de productividad:

“Artículo 5.º 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.



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

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.”*

Parece claro (por lo expuesto y siguiendo en gran parte el informe de la Secretaría General) que desde un punto de vista material:

- a) la finalidad del complemento de productividad es retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.
- b) con ese rendimiento debe mejorarse el resultado del ejercicio de las funciones asignadas a su puesto de trabajo.

Igualmente, desde un punto de vista formal deberían existir:

- c) Con carácter previo a su aplicación: una relación de criterios de distribución y de fijación de las cuantías individuales que deberían negociarse en la Mesa General de Negociación.
- d) Para su concreta fijación para reconocimiento y pago: una evaluación o justificación del rendimiento, de la actividad extraordinaria o de la iniciativa en el desempeño del trabajo con relación a cada funcionario y a cada nómina en la que se incluya el concepto de complemento de productividad.

Llegados a este punto debemos realizar las siguientes puntualizaciones:

- El Acuerdo Colectivo entre el Ayuntamiento de Vélez-Málaga y sus funcionarios y el Convenio Colectivo del año 2.000 dedican el apartado H de su artículo 15 al Complemento de Productividad, y en el mismo se incluyen un apartado del siguiente tenor: “*Se considerarán criterios objetivos para redistribuir la productividad los siguientes: a) Cantidad y calidad en el trabajo desarrollado... b) Asistencia horaria y absentismo... c) Disponibilidad y actitud positiva ante actividades extraordinarias y trabajo en equipo... d) Nivel de información y actitud autoinformativa respecto de su puesto de trabajo en relación con los objetivos del servicio...*”. Ambos documentos fueron aprobados en su día por el Pleno.

- De todos los Decretos de concesión de complementos de productividad se ha dado traslado desde el Servicio de Recursos Humanos a todos los sindicatos con presencia en el Ayuntamiento, por lo que han tenido un conocimiento de todos y cada uno ellos y ese conocimiento ha sido generalizado, sin que se haya producido ningún tipo de actuación contraria a su aprobación o a cualquiera de los actos de ejecución.

- El complemento de productividad retribuye el especial rendimiento o actividad o interés o iniciativa en el desempeño del trabajo por el funcionario, pero ello no prejuzga cuáles sean las funciones originarias del puesto de trabajo, ya que el artículo 73.2 del LEBEP establece que “*Las Administraciones Públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones*”. Por tanto no es un obstáculo para tener complemento de



productividad el desempeño de otras funciones distintas a las originarias del puesto. Si lo sería el desempeño de funciones no atribuidas.

- El apartado 3 del art. 5 de RD 861/1986 establece que las valoraciones o apreciaciones correspondientes a un periodo no originan ningún derecho individual sobre las cuantías de otros periodos, no que no se pueda establecer una misma cuantía a igual valoración o apreciación.

- En el Ayuntamiento de Vélez-Málaga, a lo largo de muchos años y con el conocimiento generalizado de todos los actores implicados, se han aprobado por Decreto numerosos casos de aplicación del complemento de productividad a más de un tercio de los funcionarios. Por imposibilidad física y temporal no ha sido posible a esta Dirección General revisar todos los expedientes que originan estas retribuciones, pero si ha podido comprobar que:

a) Con carácter general, en los expedientes de aprobación de los complementos de productividad a los funcionarios del Ayuntamiento de Vélez Málaga se incluyen párrafos del siguiente tenor:

“... las referidas funcionarias desempeñan sus funciones con especial rendimiento, mostrando un interés e iniciativa que permiten llevar a cabo la acumulación de tareas ...”

“... la exigencia de atender el mismo (servicio) en todas las eventualidades que pudieran surgir, bajo cualquier circunstancia y total disponibilidad...”

“... funciones de apoyo a la misma y que estas son realizadas bajo condiciones de total dedicación, aptitudes específicas y actividad extraordinaria...”

No obstante, la carencia de la determinación de los criterios específicos de distribución no ha sido obstáculo para la aprobación con informes favorables y sin reparos de la Intervención de los Decretos que establecían los complementos específicos.

b) En todas las nóminas se da conformidad individual a las modificaciones que se presentan con relación a la nómina anterior, y conformidad colectiva (por muestreo en el caso de la Intervención) a las que repiten los datos de la anterior. Así se han ido aprobando todas las nóminas, sin reparos de la Intervención, durante muchos años y hasta la nómina del mes de noviembre de 2.016 que ha sido reparada el día 29 de dicho mes.

- Dado que en la nómina del mes de noviembre figuran 218 empleados públicos que cobran el concepto de Complemento de Productividad, se ha consultado en el Servicio de Recursos Humanos si tenían conocimiento de que alguno de los Decretos aprobando la inclusión del Complemento de Productividad hubiera sido objeto de algún tipo de reparo por la parte de Intervención o de un informe negativo de Secretaría con motivo de su concesión o de alguna de las múltiples nóminas de los últimos años. La respuesta ha sido que no tenían conocimiento de ninguno. Además, del informe efectuado con motivo de la Moción del Grupo PP, tanto por la Secretaría como por la Intervención, se deriva que la adopción de los Decretos no tenía ningún tipo de observación ni reparo y que si contaban con informe favorable del Servicio de Recursos Humanos. En concreto el Informe de Intervención incluye el párrafo siguiente:

“Todos los expedientes analizados, en su tramitación, cuentan con propuesta del Área gestora correspondiente, Informe de la Jefa de Sección de Nóminas de cálculo del coste del abono del complemento de productividad, de acuerdo con la propuesta presentada, certificado de consignación presupuestaria y solicitud de intervención al Área de Recursos Humanos de emisión de informe jurídico, informe jurídico favorable emitido por el Área de Recursos Humanos, en cada uno de los expedientes, así como Decreto del Concejal del Área de Recursos Humanos, en virtud de la Delegación de Alcaldía otorgada por Decreto 4955/2015, de 16 de junio, asignando el complemento de productividad, y, en su caso, las funciones correspondientes.”



Ante todo esto cabe concluir que no se han otorgado los complementos de productividad prescindiendo total y absolutamente del procedimiento establecido, y que, si ninguno de los controles jurídicos o económicos ha detectado o puesto de manifiesto que el órgano que los aprueba pudiera no ser competente, es que quien los otorgó no es manifiestamente incompetente. Como consecuencia de ello es adecuado indicar que ninguno de los actos que concedieron esos complementos de productividad es nulo de pleno derecho.

II.3.- LOS PRINCIPIOS DE BUENA FE Y DE CONFIANZA LEGÍTIMA Y SU APLICACIÓN AL SUPUESTO QUE NOS OCUPA.

Si examinamos el asunto desde la perspectiva de los funcionarios beneficiarios de los Complementos de productividad resultaría:

- a) Que se les han asignado unas funciones, tareas o responsabilidades (las propias de su puesto u otras distintas) para cuyo desempeño se han comprometido a tener un especial rendimiento, o una actividad extraordinaria o un alto grado de interés e iniciativa, los cuales se han valorado en una cantidad mensual y se han aprobado por órganos del Ayuntamiento sin reparos u oposición por quienes podrían haberlos hecho.
- b) Que los actos administrativos que se adoptaron no han sido recurridos en tiempo y forma, por lo que son firmes.
- c) Que han seguido y siguen desempeñando su parte del compromiso adquirido para tener derecho al complemento de productividad.
- d) Que el EBEP les reconoce, entre otros, los siguientes derechos individuales:
 - a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
 - a percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

Por tanto, si ningún acto administrativo ha privado de legalidad al acto originario y, si sigue el funcionario afectado haciendo su parte del compromiso y el Ayuntamiento no cumple la suya (retribuirle), es claro que se están violando los principios de actuación de la Administración Pública recogidos en el artículo 3 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, específicamente en su apartado e), relativo a la buena fe y a la confianza legítima que debe presidir la actuación del Ayuntamiento, y, por ende, a la seguridad jurídica de la que aquellos elementos forman parte inseparable y que es la base del estado de derecho¹.

¹ Sobre el alcance de este principio, en la STS 22-11-2013 ROJ 5618/2013, se hace el siguiente análisis:
““El alcance de este principio fue recordado en la sentencia de 13 de mayo de 2009 (casación 2357/07), reproduciendo lo declarado en la sentencia de 15 de abril de 2002 : “El principio de protección a la confianza legítima, relacionado con los más tradicionales, en nuestro ordenamiento, de la seguridad jurídica y la buena fe en las relaciones entre la Administración y los particulares, comporta, según la doctrina del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea y la jurisprudencia de esta Sala, el que la autoridad pública no pueda adoptar medidas que resulten contrarias a la esperanza inducida por la razonable estabilidad en las decisiones de aquélla, y en función de las cuales los particulares han adoptado determinadas decisiones. O, dicho en otros términos, la virtualidad del principio que se invoca puede suponer la anulación de un acto de la Administración o el reconocimiento de la obligación de ésta de responder de la alteración (producida sin conocimiento anticipado, sin medidas transitorias suficientes para que los sujetos puedan acomodar su conducta y proporcionadas al interés público en juego, y sin las debidas medidas correctoras o compensatorias) de las circunstancias habituales y estables, generadoras de esperanzas fundadas de mantenimiento (Cfr. SSTs de 10 de mayo, 13 y 24 de julio de 1999 y 4 de junio de 2001). Pero ello en el bien entendido de que, no pueden apreciarse los necesarios presupuestos para la aplicación del principio invocado en la mera expectativa de una invariabilidad de las circunstancias, y que ni el principio de seguridad



La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea², admite la vulneración de este principio cuando concurren los siguientes requisitos:

a) En primer lugar, debe existir un acto o un comportamiento de la Administración comunitaria que pueda haber generado la confianza.

b) En segundo lugar, es preciso que la persona afectada no pueda prever el cambio de la línea de conducta adoptada anteriormente por la Administración comunitaria.

c) Y, en tercer lugar, es necesario que el interés comunitario perseguido por el acto impugnado no justifique que se perjudique la confianza legítima del interesado. Este último requisito concurre cuando la ponderación de los intereses existentes demuestra que, en las circunstancias del asunto, el interés comunitario no prima sobre el de la persona afectada en que se mantenga una situación que podrá considerarse legítimamente estable.

El apartado a) se cumple con el acuerdo de aprobación del complemento de productividad, el apartado b) también, dados los sucesivos pagos que de forma pacífica se han producido en múltiples nóminas y en otras situaciones similares. Para el cumplimiento del apartado c) es necesario que el Ayuntamiento motive que su interés prima sobre el de la persona afectada.

En este punto, solo el reconocimiento del no cumplimiento de las funciones encomendadas con un especial rendimiento, o la inexistencia de una actividad extraordinaria o la desaparición del alto grado de interés e iniciativa, para un periodo concreto, sería causa justificada para privar del derecho a la retribución del complemento de productividad en el periodo afectado. En el caso contrario, se produciría un enriquecimiento injusto de la Administración en perjuicio del funcionario que cumplió lo comprometido por él y encargado por la Administración.

La otra opción sería suprimir el complemento de productividad con carácter general, pero ello conllevaría múltiples dificultades para la prestación de los servicios, llevaría a poner en tela de juicio la potestad de autoorganización del Ayuntamiento y privaría a los funcionarios de la única vía existente actualmente en el Ayuntamiento de Vélez-Málaga para hacer efectivos de los derechos reconocidos en el 14 c) del EBEP.

Si, como se ha puesto de manifiesto, hay determinados aspectos de los requisitos legales exigibles para la perfecta adecuación del complemento de productividad a la normativa legal, su corrección no tiene porque afectar de forma radical y perjudicial tanto a los empleados públicos como a los servicios públicos que ellos ayudan a prestar, sino que deben articularse modificaciones programadas adecuadamente para adaptar completamente la actuación administrativa a lo exigido por la normativa sin necesidad de perjudicar a los servicios.

II.4.- SOBRE EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD DE LOS POLICÍAS LOCALES.

Entre los datos encontrados por esta Dirección General sobre el complemento de productividad tiene especiales connotaciones la aplicación de este complemento a los policías locales, por lo siguiente:

A) En el reparo de la Intervención General a la nómina de noviembre de 2.016 se hace referencia a la existencia de un informe del Jefe de Sección de Recursos Humanos de 11 de noviembre de 2.016 en el que se indica que:

jurídica ni el de la confianza legítima garantizan que las situaciones de ventaja económica que comportan un enriquecimiento que se estima injusto deban mantenerse irreversibles“.

² Sentencias, entre otras, de 16 de mayo 1979, As 84/78 ; 5 de mayo de 1981, As 112/80 , 21 de septiembre de 1983 , As. acumulados 205 a 215/82 y 12 de diciembre de 1985, As. 133/84.



“... mediante Decreto de la Alcaldía n.º 5508/2008, de 24 de octubre, se acordó las cuantías a percibir por los miembros de la Policía Local en concepto de nocturnos y festivos, tras negociación previa con los sindicatos recogida por Acuerdo de la Mesa General de Negociación de 29 de junio de 2.008.

Dicho todo ello, hay que poner de manifiesto que el puesto de policía local conlleva la prestación del sistema de trabajo 6x4, y por tanto la realización de Domingos, nocturnos y festivos, siendo el concepto por el que se debería abonar dichos servicios el Complemento Específico, dado que este retribuye las condiciones particulares de los puestos de trabajo.

Finalmente y teniendo en cuenta que dichos servicios se vienen abonando en el Complemento de Productividad, han de tenerse en cuenta los requisitos especificados en el presente informe como imprescindibles para que este tipo de concepto retributivo sea ajustado a derecho”.

El propio informe de reparo añade: “Se ha de tener en cuenta que este informe no contiene una conclusión y/o propuesta de resolución sobre la posibilidad de abonar como complemento de productividad los servicios prestados en domingos, nocturno y festivos por la policía local como requiere el artículo 175 del Real Decreto, 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales. Por lo que con carácter previo al abono de la nómina del mes de noviembre debe aclararse esta cuestión.”

Puestos en contacto con el Jefe de Sección de Recursos Humanos firmante del Informe ha indicado a esta Dirección General que informes iguales se han incluido en los expedientes de fiscalización de las nóminas desde hace muchos meses sin que hayan dado lugar a ningún tipo de reparo de la nómina.

B) Por esta Dirección General se ha tenido conocimiento de la Sentencia N.º 1130/2010, del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía Sala de lo Contencioso-Administrativo de Málaga notificada a al procurador del Ayuntamiento el 9 de abril de 2.010, en la que en respuesta a un recurso de _____, en relación con la aprobación del Presupuesto Municipal para el ejercicio de 2.004. En dicho Sentencia se incluyen en lo que aquí interesa lo siguiente:

- En el fundamento QUINTO se hace referencia a que el acuerdo con la Policía Local de fecha 23 de diciembre de 2.003 fue incorporado al expediente del Presupuesto sin sometimiento al informe de Intervención, por lo que el fallo se manifiesta declarando la nulidad del acuerdo de aprobación del Presupuesto Municipal para el ejercicio 2.004 por, entre otras cuestiones, incluir la aprobación del Acuerdo de la Policía Local antes citado sin el informe preceptivo. No se han podido constatar por esta Dirección General las consecuencias de dicha Sentencia ni la forma en que se pudo producir su ejecución.

- En un párrafo del fundamento SEXTO de la Sentencia se dice textualmente: “En este mismo orden de impugnaciones se objeta la no fijación en el acuerdo impugnado de criterios de reparto del complemento de productividad cuando, en realidad, el artículo 5 del Real Decreto 861/1986, que los contempla y que el actor alega, tan sólo prevé su establecimiento por el Pleno “... en su caso ...”, sin que, por lo tanto, se exija su imposición en todo caso.”

III.- CONCLUSIONES.

III.1. SOBRE LAS ACTUACIONES A RELACIONADAS CON EL ACUERDO DEL PLENO.

Del informe de la Secretaría General del Pleno se deriva que el acuerdo del Pleno “tendrá la eficacia propia de la solicitud del inicio del expediente, del artículo 61 de la Ley 39/2015”.

Como el propio artículo 61 establece en su apartado “2. La petición no vincula al órgano competente para iniciar el procedimiento, si bien deberá comunicar al órgano que la hubiera formulado los motivos por los que, en su caso, no procede la iniciación”. Dado que tanto la “revocación”, inapropiadamente pedida por el Grupo PP, como la posibilidad de iniciar un expediente



de revisión de oficio apuntada en el informe de la Secretaría General traen causa en la existencia de nulidad de pleno derecho y tal posibilidad no aparece en ningún momento ni en la Moción aprobada ni en ningún documento del expediente, esta Dirección General opina que debería responderse al Pleno indicando que no procede la iniciación de expediente alguno de forma motivada. No obstante, con carácter previo a tal actuación debería pedirse informe al respecto a la Asesoría Jurídica municipal como órgano en el que reside el asesoramiento jurídico al gobierno municipal.

III.2 SOBRE EL PAGO DE LOS INCENTIVOS DE PRODUCTIVIDAD EXISTENTES.

De todo lo expuesto en este informe se deduce que no existe ningún tipo de duda sobre la firmeza de los Decretos que concedieron el complemento de productividad a muchos empleados públicos del Ayuntamiento de Vélez-Málaga. Además, no hay ninguna afirmación en los expedientes sobre la posibilidad de que sean nulos de pleno derecho y, además, no han sido recurridos en plazo.

Por tanto, si ningún acto administrativo ha privado de legalidad al acto originario y, si sigue el funcionario afectado haciendo su parte del compromiso, el Ayuntamiento debe cumplir su parte, es decir debe retribuirle, además con carácter preferente.

No obstante, sería procedente por prudencia y seguridad jurídica (siguiendo las indicaciones de la Secretaría General del Pleno y de la Intervención General) que la Junta de Gobierno Local ratificara los Decretos de aprobación de todas las productividades concedidas desde la fecha de incorporación del Ayuntamiento de Vélez-Málaga al régimen de los municipios de gran población con efectos retroactivos desde la fecha de dichos Decretos y se establecieran (aunque fuera provisionalmente) unas cuantías más concretas que relacionaran el complemento de productividad con la contraprestación demandada del empleado.

En el caso de que por la Intervención se hiciera algún reparo por cuestiones similares a las indicadas en el apartado II.1.3 (ya cumplido lo indicado en el párrafo anterior) a la nómina del mes de diciembre (en la que deberían incluirse las productividades no pagadas en el mes de noviembre), debería pedirse informe al respecto al Servicio de Recursos Humanos y, si así se estimara procedente, levantar justificadamente el mismo por la Alcaldía con el compromiso de fomentar las medidas necesarias para cumplir de la forma más adecuada posible la normativa en materia de recursos humanos, y, por tanto proceder al pago correspondiente.

De no actuarse de esta forma (u otra parecida) el Ayuntamiento podría enfrentarse a la negativa del personal afectado por el complemento de productividad al cumplimiento de las funciones encomendadas con un especial rendimiento, o con una actividad extraordinaria o a la desaparición del alto grado de interés e iniciativa. También, podría ser objeto de múltiples reclamaciones de cantidad por los periodos de tiempo trabajados en la confianza de estar haciéndolo bajo el amparo del acuerdo de concesión de productividad y que, sin causa justa, se le priva de la equitativa retribución pactada.

III.3. SOBRE LA TOMA DE MEDIDAS ESTRUCTURALES QUE REPERCUTEN EN LOS RECURSOS HUMANOS.

¿Qué se puede hacer para evitar la actual situación de inseguridad jurídica y un clima laboral no deseable?

La respuesta debe venir de lo indicado en el apartado de “ASPECTOS DE CARÁCTER GENERAL O ESTRUCTURAL” de este informe: ante la falta de unas normas organizativas y de funcionamiento en materia de recursos humanos adecuadas al LEBEP, los sucesivos responsables políticos y funcionariales han buscado soluciones coyunturales o transitorias (que luego se han hecho permanentes) para hacer efectivo el ejercicio de la potestad de autoorganización que tienen las



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

entidades locales y, por ello, se han ido superponiendo neralo lo largo de un dilatado periodo de tiempo (más de diez o quince años) acuerdos y resoluciones que no han tenido en su origen ninguna tacha de legalidad. Pero lo que se inició como algo temporal o transitorio está durando en el tiempo más de lo deseable y exige de forma perentoria una solución definitiva.

La posibilidad de repasar uno por uno los orígenes y fundamentos de los distintos complementos de productividad (muchos de ellos con cantidades muy pequeñas y que han sido el producto de reajustes salariales pactados en aplicación de algunas normas jurídicas incoherentes o incongruentes³) aprobados a lo largo de, al menos, más de quince años, no parece que lleve a ninguna salida por el uso ineficiente de los servicios públicos que supondría dicha actividad y la ninguna utilidad práctica para su buen funcionamiento.

Si consideramos que el problema es estructural, la solución debe ser también estructural.

A juicio de esta Dirección General procedería:

a) Terminar la adaptación organizativa y normativa municipal a los dispuesto en el Título X de la LRBRL en el más breve plazo de tiempo posible: Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración, Reglamento Orgánico para la resolución de las reclamaciones económico-administrativas, etc.

b) Diseñar un plan para la ordenación de los recursos humanos de acuerdo con el contenido del artículo 69 del Estatuto Básico del Empleado Público, para hacer efectivos en su plenitud tanto los derechos individuales de los empleados públicos recogidos en los artículos 14 y 15, como los deberes recogidos en el capítulo VI del LEBEP.

c) Dotarse lo antes posible de:

- Un nuevo acuerdo marco para los funcionarios y un nuevo convenio colectivo para el personal laboral.
- La completa confección de la Relación de Puestos de Trabajo, incluyendo la descripción de sus funciones y su valoración.
- Un sistema de evaluación del desempeño adecuado a las necesidades y características específicas de cada servicio o actividad.
- Los medios necesarios para la implantación de la administración electrónica.

Todas estas actuaciones podrían ser completadas en un periodo inferior a un año⁴ si se realiza una programación adecuada, se dedican los recursos necesarios y se cuenta con la participación de los sectores implicados. Debemos tener en cuenta que varias de estas actuaciones están bastante avanzadas y faltan los últimos impulsos para hacerlas realidad jurídica.

Todo ello permitiría contar con una organización y unas normas de funcionamiento adecuadas a las exigencias de una administración acorde con los tiempos y redundarían en una mejora del clima laboral, un mejor cumplimiento del deber de legalidad (con la correspondiente disminución de la litigiosidad) y una prestación más eficaz y eficiente de los servicios públicos municipales que debe redundar en el beneficio de los ciudadanos usuarios de los servicios de este Ayuntamiento.”

3 Como el artículo 7 del R.D. 861/1986 que establece los límites máximos a las cuantías de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones, y que, sin la aplicación del complemento de productividad supondría la pérdida de un 15% de la masa salarial de las retribuciones complementarias para las administraciones públicas que no lo regularan. Creemos que esta es la causa originaria de la problemática que se plantea sobre el Complemento de Productividad de la Policía Local que muy probablemente no tenía cabida en el límite de los complementos específicos.

4 Salvo la administración electrónica que, para su completa implantación necesitaría de, al menos, dos años.



La Junta de Gobierno Local, por unanimidad, adopta los siguientes acuerdos:

1º.- La convalidación de los siguientes decretos que se adjuntan, para su subsanación conforme al art. 52.4 LPACAP, con efectos desde el origen de cada uno de ellos:

DEC 3299/2012	26/06/12
DEC 3530/2012	05/09/12
DEC 3530/2012	05/09/12
DEC 6406/2012	23/11/12
DEC 6557/2012	29/11/12
DEC 6559/2012	29/11/12
DEC 6648/2012	30/11/12
DEC 6648/2012	30/11/12
DEC 6648/2012	30/11/12
DEC 6730/2012	04/12/12
DEC 852/2013	01/01/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 1313/2013	21/02/13
DEC 6849/2013	19/07/13
DEC 6849/2013	19/07/13
DEC 6849/2013	19/07/13
DEC 10647/2013	15/09/13
DEC 3528/2014	09/01/14
DEC 3529/2014	28/03/14
DEC 5131/2014	12/06/14
DEC 1987/2015	10/03/15
DEC 2595/2015	31/03/15
DEC 6338/2015	01/07/15
DEC 6194/2015	01/07/15
DEC 5699/2015	01/07/15
DEC 5703/2015	01/07/15
DEC 9615/2015	01/07/15
DEC 5702/2015	01/07/15
DEC 5701/2015	01/07/15
DEC 5699/2015	01/07/15
DEC 5698/2015	01/07/15
DEC 5699/2015	01/07/15
DEC 5700/2015	01/07/15
DEC 5699/2015	01/07/15
DEC 5578/2015	10/07/15
DEC 6337/2015	01/08/15
DEC 6339/2015	19/08/15
DEC 6340/2015	19/08/15
DEC 8275/2015	13/11/15
DEC 5110/2016	03/06/16
DEC 4436/2016	10/06/16
DEC 5916/2016	01/07/16
DEC 6042/2016	01/07/16
DEC 5499/2016	20/07/16
DEC 6043/2016	18/08/16

2º.- Dar las instrucciones oportunas para proceder a iniciar los trámites legales para establecer de forma clara, los criterios que deben cobrarse como complemento de productividad (productividad individualizada, abonos por



Ayuntamiento de Vélez-Málaga

Área de Secretaría General

nocturnos, domingo y festivos de la Policía Local, guardias mensuales de electricidad, paga extraordinaria de no absentismo, etc).

6.- ESCRITOS Y COMUNICACIONES DE INTERÉS.- No se presenta ninguno.

No habiendo más asuntos que tratar, el Sr. presidente da por finalizada la sesión siendo las nueve horas y veinte minutos del día al principio expresado, de todo lo cual, como concejal-secretario certifico.

