

-A4-

Juzgado de lo Social núm. 1 de Girona (UPSD Social n.1)

Plaza Josep Maria Lidón i Corbí, s/n - Girona - C.P.: 17001

TEL.: 972942545
FAX: 972942379
E-MAIL: upsd.social.1.girona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 1707944420208018939

Procedimiento ordinario 265/2020-G

Materia: Cantidad

Entidad bancaria BANCO SANTANDER;
Para ingresos en caja. Concepto: 1670000000026520
Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.
Beneficiario: Juzgado de lo Social núm. 1 de Girona (UPSD Social n.1)
Concepto: 1670000000026520

Parte demandante/ejecutante:
Abogado/a: FRANCESC XAVIER PAGES HERAS
Graduado/a social:
Parte demandada/ejecutada: AJUNTAMENT DE GIRONA
Abogado/a:
Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 390/2021

Juez: Miquel Nadal Borrás
Girona, 24 de noviembre de 2021

Vistos por mí, **D. Miquel Nadal Borrás, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Girona**, los presentes autos nº 265/2020 sobre reclamación de cantidad, siendo partes como demandante D. **Xavier Pagés Heras**, y como parte demandada la empresa **AJUNTAMENT DE GIRONA**, representada por la Letrada D^a **Sònia Masdemont Ferrer**, bajo la asistencia letrada de D. Francesc Xavier Pagés Heras, y como parte demandada la empresa **AJUNTAMENT DE GIRONA**, representada por la Letrada D^a **Sònia Masdemont Ferrer**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 02/06/2020, la parte actora formuló demanda, que por turno de reparto correspondió a este Juzgado, en la que, con fundamento en los hechos que son de ver en el escrito presentado suplicaba sentencia por la que se condene a la parte demandada a abonar las cantidades que solicitaba.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se dio traslado a las codemandadas y se convocó a las partes para el acto de juicio en la audiencia del día 13 de Octubre del 2020.

Codi Segur de Verificació: ALEZ3M7GLEFD75ZXD34762U4501CO
Codi de Verificació: ALEZ3M7GLEFD75ZXD34762U4501CO
Data i hora: 2021.11.24 13:10
Clic electrònic garantit amb signatura-e. Adreça web per verificar: https://tribunals.judicial.gencat.cat/laP3/consultarSV.html
Signat per Miquel Nadal Borrás, Miquel





En el día y hora señalados comparecieron ambas partes. Abierto el acto, la parte demandante se afirmó y ratificó en su demanda e interesó el recibimiento del pleito a prueba. Igualmente la parte demandada en su posición procesal se opuso a la demanda, con solicitud del recibimiento a prueba. Una vez practicadas las pruebas propuestas y admitidas, documental de la actora de tres documentos y expediente admtivo.; y documental por reproducida de la codemandada del exped. Admtivo. más documental consistente en tres documentos, las partes comparecidas formularon conclusiones, añadiendo la parte actora el reconocimiento para el año 2021, y quedaron los autos pendientes de Sentencia.

TERCERO.- En la tramitación de las presentes actuaciones se han observado las prescripciones legales, excepto las de plazo procesal por gran volumen de asuntos de entrada, además de la situación del estado de alarma de notorio conocimiento durante el año 2020.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El demandante, D. presta sus servicios profesionales por cuenta y bajo el ámbito de administración y dirección de la empresa AJUNTAMENT DE GIRONA, a tiempo completo, en régimen laboral, con antigüedad de 18/01/1981, categoría profesional de **PROF. DE MERCATO** y percibiendo un salario mensual bruto con inclusión de pagas extras de 3.163,23 €/mes del año 2020.

(Hecho Primero demanda, No controvertido.)

SEGUNDO.- El actor ha formulado varias peticiones a la empresa para el abono del Complemento de Productividad con efectos a 01/01/2019 en adelante.

(Hecho Segundo demanda, Folio2; Solicitudes al Ajuntament, Folios 9, 10 y 11; Páginas 31 y su reverso del Exped. Administrativo; No controvertido.)

TERCERO.- En fecha 15/05/2019, se emitió Informe núm. por la **Regidora Delegada de Promoció Económica, Desenvolupament Local i Turisme y la Regidora Delegada de Dinamització del Territori**, relativo al Complemento de Productividad del actor, establecen un sistema de valoración para determinar la productividad del actor y tras aplicarlo a las tareas del actor aprueban un complemento de productividad de 8.335,- € anuales, a prorratear en 14 pagas desde 01/01/2019 a 31/12/2019.

En dicho informe se determina un sistema de puntuación siguiente: el valor 0 es el de las tareas establecidas por lugar de trabajo. El valor superior

Codi Segur de Verificació: SUBZ0MKT7G6R0Z6YDZVY0ZLAE0D0G

Signat per Nadal Ferrer. Màqu Shore

Codi Segur de Verificació: SUBZ0MKT7G6R0Z6YDZVY0ZLAE0D0G

Para: hora 30/11/2021 13:10





a 0 expresa el grado de dificultad técnica, dedicación, resultados obtenidos, iniciativa o esfuerzo con el funcionario realiza su trabajo y el rendimiento y los resultados obtenidos, y sirven para determinar el cálculo del complemento, estructurándose en cinco categorías con valor de un punto por categoría. El valor punto se incrementa progresivamente a cada tramo y de manera acentuada en la categoría superior, para determinar un mayor grado de rendimiento.

Luego se describen las tareas del actor pormenorizadamente en la Fira de Sant Narcís; en las ferias mensuales y anuales de la ciudad de Girona; en la del Mercat de marxants; en las actividades feriales en general; en las actividades asociativas y culturales, que incluyen la actividad física y la administrativa, desde la instalación de aparatos de atracciones en la Devesa de grandes dimensiones y para períodos muy cortos de tiempo, con la dificultad técnica y horaria, y la alta intensidad y responsabilidad del actor. También incluye en la de Sant Jordi la gestión de las autorizaciones de ferias en la vía pública, como la preparación, el marcaje, el montaje de unas doce ferias en la capital. Ello incluye las paradas de castañas para los colectivos en situación de vulnerabilidad. A ello se une la gestión de conflictos entre las personas que están o acuden a estos encuentros feriales de la ciudad de Girona. Se da por reproducido el extenso y exhaustivo informe referenciado.

Luego le siguen los Fundamentos de Derecho en base al art. 24 del RDL 5/2015, del Estatuto Básico del Empleado Público que se transcribe. Y finalmente, afirma que "visto el sistema de baremación en ANNEXO I, donde se determina mediante sistema de valoración por puntos el esfuerzo, dedicación, responsabilidad, capacidad técnica de resolución, obtención de resultados y cumplimientos de objetivos" acaba PROPONIENDO que se apruebe un complemento de productividad de 8.335,- € anuales, a prorratear en 14 pagas desde 01/01/2019 a 31/12/2019.

(Páginas 1 y 2, informe y Páginas 3 y 4, ANNEX I del Expediente Administrativo).

Se adjunta un ANNEXO I que se titula CRITERIS DE VALORACIÓ DE PRODUCTIVIDAD A LA VIA PÚBLICA por el que se especifica por ferias en la ciudad, bien sean de atracciones, alimentación, colectivos especial dificultad, sectoriales, la valoración de mínimo a máximo de unos parámetros concretos de cada una: número de atracciones, de paradas, de tiendas en calle, de fiestas de barrio, de conflictos resueltos; duración asentamiento; propuestas de mejora. Los puntos se suman, se les atribuye un valor económico en función del arco mínimo/máximo que sumados dan el complemento de productividad para el año correspondiente.

(Páginas 1 y 2, informe y Páginas 3 y 4, ANNEX I del Expediente Administrativo).

CUARTO.- Por Decreto núm 04/06/2018 la Junta de

Codi Segur de Verificació: SUE724X76ERDZ5EYDZVWQZUAF6DGS

Doc. electrònic guardat amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://eSiccat.judicial.govern.cat/validador/CSV.html>

Data i hora: 30/11/2021 13:10

Signat per: Miquel Borràs, Miquel





Govern Local es competente para aprobar el complemento de productividad 2019, por delegación efectuada por la Alcaldesa-Presidenta.
(Páginas 5/reverso a 6 del Expediente Administrativo).

QUINTO.- En fecha 16/05/2019, se emitió **Propuesta de Acuerdo a la Junta de Gobierno Local**, relativa al Complemento de Productividad del actor, por el que se aprobaría los criterios de distribución de la productividad del actor hasta un importe de 8.335,- € anuales, a prorratear en 14 pagas desde 01/01/2019 a 31/12/2019, de acuerdo a la base 27ª de ejecución del Presupuesto Municipal.

Sin embargo, fue rechazada la firma por el Interventor en fecha de 03/06/2019 **por falta de aprobación previa de los criterios de valoración en base a los informes de recursos humanos y de asesoría jurídica.**

(Páginas 5 a 8 del Expediente Administrativo).

SEXTO.- En fecha 02/08/2019, se emitió Informe núm. 00000000 por el **Teniente de Alcaldía de Drets de les Persones** y por la **Teniente de Alcaldía y Regidora Delegada de Promoció Económica**, relativo al Complemento de Productividad del actor, por el que solicitan al Jefe de Área de Promoció Económica, Desenvolupament Local i Turisme que analice las tareas que lleva a cabo el actor en su calidad de actor y establezca un sistema de valoración para determinar su productividad en relación a las tareas que desarrolla.

En dicho informe se describen las tareas del actor pormenorizadamente en la Fira de Sant Narcís, en el Mercat de marxants y actividades feriales en general en la ciudad de Girona que comportan alta responsabilidad y dedicación laboral, pues supone la gestión de gran volumen de trabajo e inmediata capacidad resolutive de problemas complejos y de cuya descripción en las tres áreas feriales se da por reproducida. Asimismo se describen en genérico y abstracto la gestión de los problemas feriales entre los que se encuentra la gestión de conflictos paradista (vendedor o empleado de atracción/consumidor), de los que supone responsabilidad, eficacia, dedicación, grado de interés, implicación, iniciativa y esfuerzo del actor

Por dicho informe se propuso: 1) análisis de las tareas laborales del actor y establecimiento de sistema de valoración para determinar su productividad en relación a aquellas; 2) proceder a los trámites correspondientes para su pago al actor en caso de dar valores positivos, siempre que sea adecuados a normativa y los informes sean favorables.

(Página 9 y 9 reverso del Expediente Administrativo).





SÉPTIMO.- En fecha 19/09/2019, se emitió Informe núm. 7 por el **Jefe de Área de Promoción Económica, Desarrollo Local i Turismo**, relativo al Complemento de Productividad del actor, por el que se propone un sistema de valoración adecuado a la normativa vigente y aprobando un complemento de productividad de 8.335,- € anuales, a prorratear en 14 pagas desde 01/01/2019 a 31/12/2019.

Este informe se remitió a la Jefa de Recursos Humanos así como a la Asesora Jurídica Municipal.

En dicho informe, se informa que el valor 0 es el de las tareas establecidas por lugar de trabajo. El valor superior a 0 expresa el grado de dificultad técnica, dedicación, resultados obtenidos, iniciativa o esfuerzo con el que el funcionario realiza su trabajo y el rendimiento y los resultados obtenidos, y sirven para determinar el cálculo del complemento, estructurándose en cinco categorías con valor de un punto por categoría. El valor punto se incrementa progresivamente a cada tramo y de manera acentuada en la categoría superior, para determinar un mayor grado de rendimiento.

A continuación se efectúa una descripción pormenorizada de las tareas del actor en la Fira de Sant Narcís; en las ferias mensuales y anuales de la ciudad de Girona; en la del Mercat de marxants; en las actividades feriales en general; y en las actividades asociativas y culturales, que incluyen la actividad física y la administrativa, desde la instalación de aparatos de atracciones en la Devesa de grandes dimensiones y para períodos muy cortos de tiempo, con la dificultad técnica y horaria, y la alta intensidad y responsabilidad del actor. También incluye la gestión de las autorizaciones de ferias en la vía pública, como la preparación, el marcaje, el montaje de unas doce ferias en la capital. Ello incluye las paradas de castañas para los colectivos en situación de vulnerabilidad. A ello se une la gestión de conflictos entre las personas que están o acuden a estos encuentros feriales de la ciudad de Girona.

Se da por reproducido el extenso y exhaustivo informe referenciado. (Páginas 10 a 13 del Expediente Administrativo).

OCTAVO.- En fecha 02/10/2019, se emitió Informe núm. 8 por la **Jefa de Área de Recursos Humanos**, relativo al Complemento de Productividad del actor, por el que informa que: 1) la normativa de la función pública prevé la retribución por productividad; 2) el sistema de valoración técnica ha de valorar la existencia de circunstancias objetivas relacionadas con el puesto de trabajo y los objetivos asignados; 3) el sistema de valoración técnica del complemento de productividad es competencia de la Junta de Gobierno Local; y 4) la liquidación del complemento de productividad es un sobrecoste al presupuesto 2019, sin embargo se prevé ahorro en el Capítulo I que permite la liquidación del complemento de productividad.





Desenvolupament Local i Turisme.
(Página 20 del Expediente Administrativo).

DÉCIMO QUINTO.- En fecha 09/01/2020, se emitió Informe núm. 2020000458 por el **Jefe de Área de Promoción Económica, Desarrollo Local i Turisme**, relativo al Complemento de Productividad del actor, por el que se propone un sistema de valoración adecuado a la normativa vigente y aprobando un complemento de productividad de 8.400,- € anuales, a prorratear en 14 pagas desde 01/01/2020 a 31/12/2020.

Este informe se remitió a la Asesora Jurídica Municipal.
(Páginas 23 y 24 del Expediente Administrativo).

DÉCIMO SEXTO.- Se emitió Informe 2016/16, al Exped. núm. por el **Secretario de la Corporación** sobre la aplicación de productividad a diferentes miembros de la plantilla de personal de la empresa demandada.

(Página 26 del Expediente-Administrativo).

DÉCIMO SÉPTIMO.- En fecha 06/02/2020, se emitió Informe núm. 2020000458 por el **Jefe de Área de Promoción Económica, Desarrollo Local i Turisme**, relativo al Complemento de Productividad del actor, por el que se aprueban los criterios de valoración para la determinación del complemento de productividad del actor.

(Páginas 25 y 26 del Expediente Administrativo).

DÉCIMO OCTAVO.- En fecha 07/02/2020, se emitió Propuesta de Acuerdo a la Junta de Gobierno Local, relativa al Complemento de Productividad del actor, por el que se aprobaría los criterios de valoración para la determinación del complemento de productividad del actor.

Sin embargo, fue rechazada la firma por el **Interventor** en fecha de 18/02/2020 **por falta de control de interventor y de revisión jurídica y justificación del órgano competente.**

(Páginas 27 a 30 del Expediente Administrativo).

DÉCIMO-NOVENO.- El último convenio de condiciones laborales es de 2010-2012 y no consta denunciado.





VIGÉSIMO.- En la Base 27ª para la ejecución del presupuesto de 2020 se informa que la asignación individual de las cantidades aplicables al complemento de productividad es atribución de la Alcaldía y la fijación de los criterios variables será competencia de la Junta de Gobierno Local. (Base 27ª para la ejecución del presupuesto de 2020, Folio 69)

VIGÉSIMO-PRIMERO.- La partida de Promoción Económica del Capítulo 1 del Presupuesto de Gastos para el ejercicio del 2020 del Ajuntament de Girona contempla para el personal laboral el gasto en retribución básica, complemento específico y cuotas sociales (Folio 90 reverso).

VIGÉSIMO-SEGUNDO.- Por Decreto núm. 21/12/2020 l'Alcaldesa acordó prorrogar el presupuesto del Ajuntament de Girona del ejercicio de 2020 a 2021.
(Página 79 del Expediente Administrativo).

VIGÉSIMO-TERCERO.- El complemento de productividad asciende:
para el año 2019: 8.335,- € anuales, a prorratear en 14 pagas desde 01/01/2019 a 31/12/2019;
para el año 2020: 8.400,- € anuales, a prorratear en 14 pagas desde 01/01/2020 a 31/12/2021;
para el año 2021: 8.400,- € anuales, a prorratear en 14 pagas desde 01/01/2021 a 31/12/2021;
(años 2019 y 2020 no controvertido; año 2021, presunción jurídica obtenida de la prórroga presupuestaria 2020, Folio 79).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Se declara la competencia de este Juzgado para conocer de las cuestiones planteadas en el proceso tanto por la condición de los litigantes como por razón de la materia y el territorio, de conformidad con lo establecido en los arts. 1, 2.a), 6 y 10 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y arts. 9.5 y 93 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

SEGUNDO.- A efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el **Art. 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**, los hechos que se declaran probados han sido obtenidos, tras la valoración ponderada del conjunto de la prueba practicada, de los documentos y demás elementos de convicción arriba reseñados.





TERCERO.- Con arreglo a lo previsto en el Art. 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, incumbe a quien reclama el cumplimiento de una obligación acreditar los hechos de los que, jurídicamente, deriva la existencia de aquélla, mientras que la persona a quien se reclama esa obligación debe acreditar los hechos que impiden, obstan o excluyen su condición de deudor de la misma.

Trasladando estos principios generales al ámbito del contrato de trabajo se deduce que:

a. Al trabajador que reclama frente al empresario el pago de salarios le basta acreditar la existencia de relación laboral durante el periodo de devengo de los mismos, pues la mera existencia de ese contrato hace nacer a favor del trabajador automáticamente el derecho a la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida entre los sujetos contratantes. Así se deduce de los arts. 1.1 ET, según el cual una de las notas esenciales de la relación laboral consiste en la prestación de servicios retribuidos por cuenta ajena, 4.2.f ET, que enumera como uno de los derechos básicos del trabajador la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida, y 26 ET, regulador del salario.

b. A la empresa incumbe la carga de probar los hechos que determinan que la obligación de pago de salarios que va a su cargo no le resulta exigible por concurrir cualquiera de las causas extintivas legalmente establecidas, entre ellas, el pago.

CUARTO.- NORMATIVA DE APLICACIÓN

En el presente supuesto, la parte demandante formula reclamación de complemento de actividad, corregido nominativamente a "productividad", a propuesta de la empresa y no negado por la parte actora.

Este complemento reclamado va unido a una declaración de reconocimiento de derecho ínsito a la primera acción, toda vez que no se puede reclamar aquello no reconocido.

1.- ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EN ADELANTE EBEP):

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 adelante EBEP) dispone en su **art. 1.2** que este texto legal tiene por objeto determinar las normas aplicables al personal





laboral al servicio de las Administraciones Públicas. En su **art. 2.1c)**, en cuanto a ámbito de aplicación se aplica **"en lo que proceda al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas de las entidades locales"**.

En su **artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral**, dispone que "el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, **además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan**", con unas excepciones no aplicables a esta litis.

Para lo que se resulta del actor, su clasificación en orden al EBEP es de aplicación el **Artículo 8. Concepto y clases de empleados públicos**. Que informa que "1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales. 2. Los empleados públicos se clasifican en: (...)c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal."

El "**Artículo 11. Personal laboral**" dispone lo siguiente:

"1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal.

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2."

Y el correlativo **Artículo 9.2** dispone: (...) "2. En todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca."

Demás artículos que se van a requerir para la resolución del caso son:

"Artículo 19. Carrera profesional y promoción del personal laboral.

1. El personal laboral tendrá derecho a la promoción profesional.
2. La carrera profesional y la promoción del personal laboral se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.



Este documento forma parte del expediente de la Audiencia Provincial de Madrid, Sala 1ª, de fecha 14 de mayo de 2014, expediente 10/2014. Fecha de impresión: 14/05/2014 13:10. Copia digitalizada por el sistema de gestión documental de la Audiencia Provincial de Madrid. Fecha de impresión: 14/05/2014 13:10. Copia digitalizada por el sistema de gestión documental de la Audiencia Provincial de Madrid.



Artículo 20. La evaluación del desempeño.

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados.

La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.

3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.

4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine, dándose audiencia al interesado, y por la correspondiente resolución motivada.

5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.”

“Artículo 24. Retribuciones complementarias.

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

a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

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

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

d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.”

“Artículo 27. Retribuciones del personal laboral.

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 del presente Estatuto.”





l'1 de setembre d'un any i el 31 d'agost de l'any següent. L'import del complement es fixa en 1.033 euros anuals, i s'abonarà la part proporcional quan el temps de prestació de serveis d'algun empleat o empleada sigui inferior a l'any. El seu abonament s'efectuarà en la nòmina de setembre de cada any. En la distribució general del complement de productivitat, l'import d'aquest complement experimentarà cada any el mateix augment que es determini per l'increment de retribucions en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. L'aplicació d'aquest complement per al personal temporal serà d'acord amb el que estableix la disposició adicional primera."

Este complemento de productividad/asiduidad es distinto del complemento de productividad dispuesto en el art. 24 EBEP, y que reclama el actor. El primero es un reconocimiento al cumplimiento fiel al trabajo diario y el segundo se refiere al reconocimiento de un cumplimiento extraordinario del trabajo diario.

Para el supuesto presente no será de aplicación como es obvio.

3.- LEY 30 / 1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo veintitrés. Conceptos retributivos.

1. Las retribuciones de los funcionarios son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo, que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos en que se organizan los Cuerpos y Escalas, Clases o Categorías.

b) Los trienios, consistentes en una cantidad igual para cada grupo, por cada tres años de servicio en el Cuerpo o Escala, Clase o Categoría.

En el caso de que un funcionario preste sus servicios sucesivamente en diferentes Cuerpos, Escalas, Clases o Categorías de distinto grupo de clasificación, tendrá derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos anteriores.

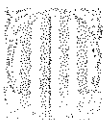
Cuando un funcionario cambie de adscripción a grupo antes de completar un trienio, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo grupo.

c) Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se devengarán los meses de junio y diciembre.

3. Son retribuciones complementarias:

a) El complemento de destino correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe.

b) El complemento específico destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial





dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo.

c) El **complemento de productividad** destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.

En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios del Departamento u Organismo interesado así como de los representantes sindicales.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios, fuera de la jornada normal, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía y periódicas en su devengo.

4. Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

4.- DECRET GENCAT NÚM. 214 / 1990, DE 30 DE JULIO, DE REGLAMENT DEL PERSONAL AL SERVEI DE LES ENTITATS LOCALS

SUBSECCIÓ TRES Complemento de productividad

Artículo 171

El complemento de productividad estará destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario ejerce su trabajo.

Artículo 172

1. La apreciación de la productividad se tendrá que realizar en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desarrollo del puesto de trabajo y con los objetivos que le sean asignados.

2. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.





3. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los otros funcionarios de la corporación como de los representantes sindicales.

4. Corresponderá 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 175.2.b) de este Reglamento.

5. Corresponderá al alcalde o presidente de la corporación la distribución de esta 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 de acuerdo con la Ley 8/1987, de 15 de abril, municipal y de régimen local de Cataluña.

5.- LEY 7/1985, DE 2 DE ABRIL, REGULADORA DE LAS BASES DE RÉGIMEN LOCAL

Las funciones del Secretario/a, del Interventor/a y del Tesorero/a vienen definidos por Ley, de tal manera que, aunque el Ayuntamiento no disponga de Relación de Puestos de Trabajo, las funciones están perfectamente definidas.

El art. 92.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local -LRBRL-, añadido por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local -LRJSL-, en la redacción dada por el RD-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, dispone que:

"Son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional:

a) *La de Secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo.*

b) *El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación."*

6.- RD 1174/1987, DE 18 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS FUNCIONARIOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL





La concreción de cada una de dichas funciones se realiza en el **RD 1174/1987**, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter nacional.

Como se puede observar, la Secretaría conlleva dos funciones distintas: la de fe pública y la de asesoramiento legal.

El **art. 3 del RD 1174/1987**, se dedica al **asesoramiento legal preceptivo**, que comprende: "b) La emisión de informe previo siempre que se trate de asuntos para cuya aprobación se exija una mayoría especial. En estos casos, si hubieran informado los demás Jefes de servicio o dependencia u otros asesores jurídicos, bastará consignar nota de conformidad o disconformidad, razonando esta última, asumiendo en este último caso el firmante de la nota la responsabilidad del informe. c) La emisión de informes previos siempre que un precepto legal expreso así lo establezca."

Y en el área económica hay tres bloques: la fiscalización, la tesorería y la contabilidad.

El **art. 4 del RD 1174/1987**, dispone que **la función de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria** comprende, entre otros: "a) La fiscalización, en los términos previstos en la legislación, de todo acto, documento o expediente que dé lugar al reconocimiento de derechos y obligaciones de contenido económico o que puedan tener repercusión financiera o patrimonial, emitiendo el correspondiente informe o formulando, en su caso, los reparos procedentes. b) La intervención formal de la ordenación del pago y de su realización material."

7.- LEYES DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO para 2019, 2020 y 2021

AÑO 2019 Y 2020

Volviendo al art. 21 EBEP, éste no remite a los presupuestos generales correspondiente (entes locales) y del Estado.

En relación al Estado, durante los años 2019 y 2020 no se aprobaron las correspondientes leyes de presupuestos, prorrogándose los del 2018, de acuerdo con lo establecido en el artículo 134.4 de la Constitución Española: "Si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados





los Presupuestos del ejercicio anterior hasta la aprobación de los nuevos”.

Por su parte, el artículo 38 de la 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria establece en sus apartados 2 y 3 que “2. La prórroga no afectará a los créditos para gastos correspondientes a programas o actuaciones que terminen en el ejercicio cuyos presupuestos se prorrogan o para obligaciones que se extingan en el mismo. 3. La estructura orgánica del presupuesto prorrogado se adaptará, sin alteración de la cuantía total, a la organización administrativa en vigor en el ejercicio en que el presupuesto deba ejecutarse”. En consecuencia, y al haberse producido las circunstancias previstas en la Constitución Española, los Presupuestos Generales del Estado de 2018 se consideran prorrogados una vez realizadas las actuaciones previstas en el artículo 38 de la Ley General presupuestaria anteriormente citado.

El art. 18 de la **Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018** dispone las “Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público”, indicando lo siguiente

“Uno. A efectos de lo establecido en el presente Capítulo, constituyen el sector público: (...) c) Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes.

(...)

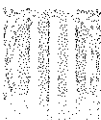
Dos. En el año 2018, **las retribuciones del personal al servicio del sector público** no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 por ciento de incremento salarial.

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.

Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de





pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento.

(...)

Cuatro. La **masa salarial del personal laboral**, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extra salariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

Se exceptúan, en todo caso: a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social. b) **Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.** c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.(...)

(...)

Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.

Nueve. Las referencias relativas a retribuciones contenidas en esta Ley se entienden siempre hechas a retribuciones íntegras.

(...)

Once. Este artículo tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución. Además, el apartado Tres se dicta en aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del EBEP.

AÑO 2021

Para el año 2021, se aprobó la **Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, en cuyo art. 18** se disponen las "Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.

Uno. A efectos de lo establecido en el presente Capítulo, constituyen el sector público: (...) c) Las Corporaciones locales y Organismos de ellas dependientes.

(...)





Dos. En el año 2021, **las retribuciones del personal al servicio del sector público** no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2020. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

(...)

Cuatro. La **masa salarial del personal laboral**, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.

Se exceptúan, en todo caso: a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social. b) **Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.** c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

(...)

Siete. **Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.**

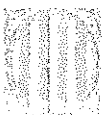
Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.

Nueve. Las referencias a retribuciones contenidas en esta Ley se entienden siempre hechas a retribuciones íntegras.(...)

(...)

Once. Este artículo tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución. Además, el apartado Tres se dicta en aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del EBEP.”

QUINTO.- SUBSUNCIÓN DE LA NORMATIVA AL CASO DE AUTOS.





El actor solicita el reconocimiento del derecho un complemento de previsto y regulado en el art. 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que dispone lo siguiente:

Tras una accidentado por reiterativo expediente administrativo, se finaliza el mismo por silencio administrativo, ante lo cual el actor opta por usar esa herramienta legal dispuesta por el art. 9.2 CE que prohíbe la arbitrariedad de los poderes públicos ante sus ciudadanos para acudir ante el Poder Judicial y resolver ante éste aquello que la Administración Pública deniega con su silencio administrativo, efecto negativo de la petición ex art. 24 Ley 39/2015.

Sin embargo, recordemos que ello no es óbice a la Administración Pública de su obligación de dictar resolución administrativa ex art. 21 Ley 39/2015.

Sin embargo, también, recordemos que estamos en la Jurisdicción Social y en la reclamación de personal laboral siéndole de aplicación la normativa sustantiva y procesal laboral excepto en aquello que disponga expresamente el EBEP.

De la resultancia fáctica se acredita desde el órgano que recibe la solicitud, la **Área de Promoción Económica, Desarrollo Local y Turismo** la existencia de un sistema de determinación objetiva para valorar de forma racional y equilibrada los factores reales en los mercados de la ciudad que afectan al desarrollo de las tareas del actor como **...**

(HP3º); que aplicado este sistema a la descripción del profesigramas del actor, es deducible, en aplicación de aquel sistema, una puntuación susceptible de valorar la productividad, en su caso. Así es. Cada punto tiene una valoración económica en función del arco mínimo/máximo de la variable obtenida y puntuada. La demandada no lo ha impugnado.

Aplicado este baremo ha resultado el reconocimiento del derecho a un complemento de productividad, retribuable con una cuantía deducible matemáticamente aplicable para el año 2019. Se adjunta un Anexo en el informe administrativo que lleva a cabo dicha evaluación donde se describe pormenorizadamente esa evaluación.

Elevado a la dirección de la empresa para su aprobación (HP4º y 5º) fue rechazado por el Interventor, al faltar la aprobación de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica.

Por ello, tanto desde RRRHH como desde Asesoría Jurídica se llevó a efecto dicha evaluación. Así, resulta del HP6º, 7º y 8º.

El órgano proponente **Área de Promoción Económica,**





Desenvolupament Local i Turisme, tras los trámites de admisión y corrección exigidos desde Intervención, solicita a RRHH y a la Asesoría solicita el informe administrativo reclamado desde Intervención sobre el complemento de productividad, entendiéndose que para 2019 asciende 8.335,- € anuales, a prorratear en 14 pagas desde 01/01/2019 a 31/12/2019 (HP6º y 7º).

RRHH resuelve lo siguiente para el ejercicio 2019n (HP8º):

1) Que la normativa de la función pública prevé la retribución por productividad (art. 23.3,c) de la Ley 30 / 1984, de 2 de Agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública; art. 24 EBEP; y los arts. 171 y 172 del Decret GENCAT NÚM. 214 / 1990, de 30 de Julio, de Reglament del personal al servei de les Entitats Locals).

2) que el sistema de valoración técnica ha de valorar la existencias de circunstancias objetivas relacionadas con el puesto de trabajo y los objetivos asignados;

3) el sistema de valoración técnica del complemento de productividad es competencia de la Junta de Gobierno Local;

y 4) la liquidación del complemento de productividad es un sobrecoste al presupuesto 2019, sin embargo se prevé ahorro en el Capítulo I que permite la liquidación del complemento de productividad

Los servicios jurídicos municipales consideraron que no debían emitir informe alguno puesto que los complementos de productividad se gestionan desde el Área de Promoció Económica, Desenvolupament Local i Turisme, y, en cualquier caso, la revisió es competencia de Recursos Humanos (HP9º).

De nuevo se elevó la correspondiente Propuesta para la aprobación del complemento para el año 2019, sin embargo no pudo tramitarse por ser rechazada su firma por el Interventor por falta de Informes de Servicios Jurídicos (HP13º)

Seguidamente, el órgano proponente, **Área de Promoció Económica, Desenvolupament Local i Turisme aprobó** un complemento de productividad de 8.400,- € anuales, a prorratear en 14 pagas desde 01/01/2020 a 31/12/2020 (HP15º).

Como consecuencia del segundo rechazo del Interventor, el Secretario de la Corporación emitió informe sobre la aplicación de productividad a diferentes miembros de la plantilla de personal de la empresa demandada (HP16º) del que se desconoce su "informe" o proposición final, presumiéndose estimativa de su conformidad a Derecho, de conformidad a la presunción judicial de que la empresa no niega el derecho de la actora, tal y como se ha indicado en el FJ2º (HP16º). Este informe suple el de la Asesoría Jurídica, al

Doc. electrónico garant. amb signatura e. Adreça web per verificar: https://sigat.josepda.gencat.cat/ADAP/consultas/ty.html

Signal per Mòdul Bases. Miquel

Data i hora 26/11/2021 13:10





ser el Secretario de la Corporación la máxima autoridad administrativa para validar actos jurídicos en lo relativo al asesoramiento legal preceptivo (art. 92.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local; y el art. 3 del RD 1174/1987, de 18 de septiembre, por el que se regula el Régimen jurídico de los Funcionarios de Administración Local con Habilitación de carácter nacional).

Cumplimentado el trámite reclamado desde Intervención, el órgano proponente (HP17º), elevó a la dirección de la empresa por tercera vez, para su aprobación (HP18º). Pero de nuevo fue rechazada la firma por / de quien no consta identificado cargo administrativo alguno, en fecha de 18/02/2020 **por falta de control de interventor y de revisión jurídica y justificación del órgano competente.**

Tras ello, es cuando el actor acude a la Jurisdicción Social. La parte demandada opone de forma abstracta esos motivos pero de la resultancia fáctica se acredita de forma palmaria que se ha evaluado de forma objetiva la concesión de dicho complemento. La representante legal de la empresa alega que el proceso administrativo no es el adecuado, sin embargo, no especifica cuál es el acertado. En cuanto a la revisión jurídica, sí que consta por cuanto la ha efectuado el Secretario de la Corporación.

En cuanto al control del interventor, vemos cómo en las tres veces que fue rechazado, en las dos primeras, HP5º y HP13º, sí actuó el Interventor, D. (folios 6 y 7; y 20 y 21 reverso), sin motivarlo. Y en la tercera vez, HP18º lo rechaza persona identificada pero sin especificar el cargo.

Este juzgador entiende que la decisión de la empresa es el silencio y que, ante ello, el actor en ejercicio de sus derechos, los ha ejercitado para su debido reconocimiento, que, desde un fundamento sustantivo-legal strictu sensu, deberá ser estimado.

Cuestión aparte es la relativa a la especificado en el art. 21 EBEP en cuanto al soporte presupuestario necesario para ese reconocimiento o lo que es lo mismo, el fundamento sustantivo-económico.

El art. 21 EBEP dispone que el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberá reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos. Este precepto establece un primer límite en el presupuesto municipal. Y en el segundo párrafo, como cláusula de cierre impone que no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado





para el personal.

En cuanto al Presupuesto Municipal, RRHH afirma que la liquidación del complemento de productividad es un sobrecoste al presupuesto 2019, sin embargo se prevé ahorro en el Capítulo I que permite la liquidación del complemento de productividad (HP8º).

Ello tampoco afectará al complemento de productividad para el año 2020, aprobado por los mismo órganos previos a la Junta de Gobierno Local (HP5º,6º Y 7º).

Así como tampoco para los meses devengados para el año 2021, puesto que proviene del mismo presupuesto que el del año 2020 (HP22º) y no existe modificación de sus condiciones de trabajo y haberlo así solicitado en fase de conclusiones la parte actora. Por ello, el actor tendrá derecho a dicho complemento en adelante, teniendo por devengados líquidamente hasta el mes anterior al dictado de la Sentencia.

Sin perjuicio de ello, es evidente que el doble límite presupuestario no es superado por el actor, sobre todo, porque la parte demandada, y en lo relativo al presupuesto estatal no ha aportado las nóminas para efectuar el cálculo previsto en el art. 18.Dos de la Ley PPGG del Estado para el 2018, prorrogado para 2019, y 2020, así como art. 18.Dos de la Ley PPGG del Estado para el 2021.

No es óbice a ello, la falta de control interventor. Sin embargo, el art. art. 4.a) y b) del RD 1174/1987, dispone que la función de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria comprende, entre otros que el interventor fiscalize todo acto, documento o expediente que dé lugar al reconocimiento de derechos y obligaciones de contenido económico o que puedan tener repercusión financiera o patrimonial, emitiendo el correspondiente informe o formulando, en su caso, los reparos procedentes y la intervención formal de la ordenación del pago y de su realización material.

En el presente caso, en dos ocasiones lo ha rechazado y se han subsanado los defectos. Y en la tercera ocasión, una persona que no es el interventor, lo ha rechazado, no constando qué cargo ostenta para disponer del control interventor. En la actualidad, es de notorio conocimiento que se está efectuando en muchas Entidades locales el tener implantado un sistema informático de gestión y seguimiento presupuestario, que establecen que las funciones de control y fiscalización interna se efectúen por muestreo o por los medios informáticos de que disponga la misma, como es el caso de ver en las notas del Expediente Administrativo págs, 7 y 21.

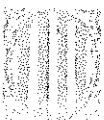
Ello agudiza más el proceso interno de decisiones de la empresa que para nada afectará al actor, al actuar conforme un contrato de trabajo con la aplicación de lo dispuesto en el art. 21 EBEP.

Codi Segur de Verificació: 81823M7G5UR020YDZAG6ZUM6H0

Signat per Mireia Borrás, Aiqués,

Doc. electrònic generat amb signatura-e. Adreça web per verificar: <https://ejeper.justicia.gencat.cat/Aplicacions/CSV.html>

Data i hora: 30/11/2021 13:10





Finalmente, y a modo de cierre, este Juzgador entiende que no le sería de aplicación al actor la cláusula de cierre como personal laboral en este concreto complemento de productividad, de conformidad a lo dispuesto en el art. 18.Siete de la Ley PPGG del Estado para el 2018, prorrogado para 2019, y 2020, así como art. 18.Siete de la Ley PPGG del Estado para el 2021, más arriba transcrito que indica que los **apartados anteriores del art. 18 debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo**, que precisamente es lo que ocurre con el caso del actor.

De ahí que, ante la reclamación para el año 2021, también demore a la empresa, toda vez que las circunstancias que indica el art. 172 Decret núm. 214 / 1990 son, cuanto menos desde 01.01.2019 intrínsecas a su categoría.

La demanda será estimada íntegramente reconociendo el derecho al complemento de productividad del actor desde el día 01-01-2019 en adelante, debiendo estar y pasar la demandada por esta declaración y, en consecuencia, la demandada es condenada al abono de las siguientes cantidades: 8.335,- € para el año 2019; 8.400,- € para el año 2020; y 6.600,- € para el año 2021, hasta el octubre devengado (=8.400 € : 14 meses x 11) meses, que hace un total de 23.335,- €.

SEXTO.- La estimación de la demanda implica la condena de la demandada a que haga pago al trabajador de los intereses por demora (10 % anual) establecido en el **Art. 29.3 del Estatuto de los Trabajadores** para las deudas salariales.

SÉPTIMO.- De conformidad con lo establecido en el **Art. 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**, frente a esta resolución SI puede formularse recurso de suplicación por razón de la materia.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLO





Que **ESTIMO ÍNTEGRAMENTE la demanda** formulada por D. _____ la empresa AJUNTAMENT DE GIRONA y, en consecuencia, **DECLARO el derecho del actor al complemento de productividad** desde el día 01-01-2019 en adelante, condeno al AJUNTAMENT DE GIRONA a estar y pasar por esta declaración y, en consecuencia **CONDENO al AJUNTAMENT DE GIRONA** al abono a D. _____ de 23.335,- euros con más el 10% de interés por mora del art. 29 ET.

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que la misma no es firme y que frente a ella pueden interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente a la notificación de la presente resolución.

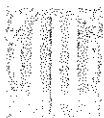
Para poder recurrir es indispensable que la parte que no ostente el carácter de trabajador o causahabiente suyo, beneficiario de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita, al anunciar el recurso acredite haber consignado el importe de la condena en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, abierta en el Banco Santander (c.c. número 1671, 36 Gerona), pudiendo sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito. Al interponer el recurso, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber efectuado un depósito de 300 euros en la cuenta indicada. En caso de condena solidaria, la obligación de consignación o aseguramiento alcanzará a todos los condenados con tal carácter, salvo que la consignación o el aseguramiento, aunque efectuado solamente por alguno de los condenados tuviera expresamente carácter solidario respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos, todo ello según disponen los arts. 229 y 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Expídase testimonio de esta Sentencia que se unirá a las actuaciones y llévese el original al Libro de Sentencias.

Así, por ésta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

El Magistrado-Juez

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Ilma. Magistrada que la dictó, en el día de su fecha, estando celebrando audiencia





pública con mi asistencia, como Letrada de la Administración de Justicia, de lo que doy fe.

Puede consultar el estado de su expediente en el área privada de sejudicial.gencat.cat

Los interesados quedan informados de que sus datos personales han sido incorporados al fichero de asuntos de esta Oficina Judicial, donde se conservarán con carácter de confidencial, bajo la salvaguarda y responsabilidad de la misma, dónde serán tratados con la máxima diligencia.

Quedan informados de que los datos contenidos en estos documentos son reservados o confidenciales y que el tratamiento que pueda hacerse de los mismos, queda sometido a la legalidad vigente.

Los datos personales que las partes conozcan a través del proceso deberán ser tratados por éstas de conformidad con la normativa general de protección de datos. Esta obligación incumbe a los profesionales que representan y asisten a las partes, así como a cualquier otro que intervenga en el procedimiento.

El uso ilegítimo de los mismos, podrá dar lugar a las responsabilidades establecidas legalmente.

En relación con el tratamiento de datos con fines jurisdiccionales, los derechos de información, acceso, rectificación, supresión, oposición y limitación se tramitarán conforme a las normas que resulten de aplicación en el proceso en que los datos fueron recabados. Estos derechos deberán ejercitarse ante el órgano judicial u oficina judicial en el que se tramita el procedimiento, y las peticiones deberán resolverse por quien tenga la competencia atribuida en la normativa orgánica y procesal.

Todo ello conforme a lo previsto en el Reglamento EU 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, en la Ley Orgánica 3/2018, de 6 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el Capítulo I Bis, del Título III del Libro III de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.





Dde. electrònic garantid amb signatur e. Adreça web per verificar: <https://sigcat.justicia.gencat.cat/A/Procesos/afecSV.html> Codi Segur de Verificació: RUCZMMX7GUEPZSNZYDZAYVCSZLARSNGCS
 Data: Hora 30/11/2021 13:10 Signat per: Nadal Borrás, Ediquet

INFORMACIÓN PARA LOS USUARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA:

En aplicación de la Orden JUS/394/2020, dictada con motivo de la situación sobrevenida con motivo del COVID-19:

- La atención al público en cualquier sede judicial o de la fiscalía se realizará por vía telefónica o a través del correo electrónico habilitado a tal efecto, arriba detallados, en todo caso cumpliendo lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Para aquellos casos en los que resulte imprescindible acudir a la sede judicial o de la fiscalía, será necesario obtener previamente la correspondiente cita.
- Los usuarios que accedan al edificio judicial con cita previa, deberán disponer y usar mascarillas propias y utilizar el gel desinfectante en las manos.



