



**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

**ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR EL
AYUNTAMIENTO PLENO DE ALHAURÍN DE LA TORRE (MÁLAGA) EL
DÍA 30 DE JULIO DE 2021**

En Alhaurín de la Torre, siendo las 09:23 del día 30 de julio de 2021, previa convocatoria, se reúnen, telemáticamente, los/as Señores/as que a continuación se indican, en primera convocatoria, al objeto de celebrar sesión extraordinaria de Pleno, mediante teleconferencia a través de la plataforma digital “zoom”.

ASISTENTES:

Presidente/a:

VILLANOVA RUEDA JOAQUIN (P.P.)

Concejales:

LOPEZ MESTANZA MANUEL (P.P.)
RUIZ RODRIGUEZ PRUDENCIO JOSE (P.P.)
MOLINA HEREDIA MARIA DEL CARMEN (P.P.)
PEREA SIERRA ABEL (P.P.)
MARTINEZ GONZALEZ MARIA DEL MAR (P.P.)
GARCIA GARCIA ANDRES (P.P.)
TRUJILLO PEREZ JESSICA (P.P.)
MONTESINOS CABELLO PABLO FRANCISCO (P.P.)
SANCHEZ GUERRERO FRANCISCO JOSE (P.P.)
CONDE MALDONADO MARIA DEL PILAR (P.P.)
VALERO OVIEDO SUSANA (P.P.)
GARCIA MARQUEZ MICAELA (P.S.O.E.)
MARQUEZ GARCIA DAVID (P.S.O.E.)
ALBA LUQUE PATRICIA (P.S.O.E.)
BOUADI LIETEFTI MUSTAFA (P.S.O.E.)
CANTERO CASTILLO NATIVIDAD DEL PILAR (P.S.O.E.)
CARAVIAS CHAVES JAVIER (A.A.T.)
SAEZ MALDONADO EDUARDO (A.A.T.)
ARAGON ESPEJO MARIA JOSE (No adscrita)
MACÍAS MONTIEL MIGUEL ÁNGEL (No adscrito)

Secretario-Accidental:

GONZÁLEZ LAMOTHE, MANUEL

La presente acta se redacta en base a lo dispuesto en el artículo 3.2.d) del R.D. 128/2018, de 16 de marzo, recogiendo las opiniones sintetizadas de los miembros de la sesión plenaria, en relación al punto del orden del día, si bien, tras reflejar la votación de cada punto, figura el debate íntegro de aquél, mediante enlace directo al momento concreto en el que se recoge en la video-acta.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

1/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

La meritada video-acta, firmada y certificada de autenticidad, se constituye como acta íntegra de la sesión plenaria y se encuentra en forma audiovisual alojada en la dirección web <http://alhaurindelatorre.videoacta.es/20210730>, pudiéndose acceder, también, a través del Portal de Transparencia <http://transparencia.alhaurindelatorre.es/>.

El tratamiento de la imagen captada en la video-acta encuentra su amparo en el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679; en relación con la obligación legal recogida en el artículo 21 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía. No obstante lo anterior, cualquier miembro de la sesión plenaria podrá ejercer, en cualquier momento, sus derechos de acceso, supresión o limitación de tratamiento, presentando escrito ante Secretaría de este Ayuntamiento.

Dándose el quórum legal, por asistencia, a través de medios electrónicos, y acreditada la identidad de los miembros participantes y que, mediante la aprobación de la presente, todos/as ratifican que se encuentran en territorio español, ex art. 46.3 LRBRL, abierto el acto por el Sr. Presidente, D. Joaquín Villanova Rueda, se pasó a debatir el siguiente:

**ORDEN DEL DÍA
Parte resolutive**

PUNTO Nº 1.-DICTAMEN REFERENTE A LA PROPUESTA DEL SR. CONCEJAL DELEGADO DE ECONOMÍA Y HACIENDA RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL RECONOCIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE CREDITOS Nº7 2021. Figura en el expediente el siguiente dictamen de la Comisión Informativa de Economía y Hacienda de 26/06/2021:

“PROPUESTA DEL CONCEJAL-DELEGADO DE HACIENDA

Es generalizada la consideración de que, entre las diversas administraciones que integran el sector público, es la administración local la más cercana a los ciudadanos y, por consiguiente, aquella a la que dirigen en primer lugar sus pretensiones.

Dentro de los principios enunciados en el artículo 103 de la Constitución Española que rigen la actividad de las administraciones públicas, la administración local ha de procurar ajustar su actuación a la agilidad y eficacia que demandan sus ciudadanos. Es por ello que, en ocasiones y para dar respuesta a los vecinos, la actuación administrativa no se ajusta estrictamente al, por otra parte, rígido procedimiento legal.

Considerando necesario y obligado atender los gastos incurridos para evitar el perjuicio de los terceros contratantes con la administración y el correlativo enriquecimiento injusto o sin causa de ésta; considerando igualmente que la imputación de los gastos al ejercicio corriente, visto el estado actual de ejecución presupuestaria, no causará perjuicio a la atención de las necesidades del ejercicio corriente; considerando la efectiva prestación de los servicios y suministros de bienes por parte de los tercero acreedores, constanding factura acreditativa de cada uno de los gastos debidamente conformada por los responsables de los distintos órganos gestores del gasto,

PROPONGO

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

2/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Previo informe de la Intervención municipal, elevar al Pleno de la corporación para la adopción del acuerdo de aprobación del expediente de reconocimiento extrajudicial de créditos para la imputación al presupuesto corriente de los gastos llevados a cabo en el ejercicio anterior, no imputados en su momento por defectos en su tramitación o presentación de las facturas en tiempo y relacionados a continuación,

NOMBRE	CIF	PARTIDA	OPERACION	REGISTRO	CONCEPTO	INFORME	Nº FACTURA	F FACTURA	IMP RETENIDO
NATURGY IBERIA SA	A08431090	02 132 22100		66003826	FACTURACION SEPTIEMBRE 2020	SIN CREDITO	FS20323074674	5/10/20	23.323,91 €
MACRO MUSIC AIE	V93268514	28 2310 22609	22008776	66002219	ACTUACION MURGA 2018 Y 2019	SIN NOTA DE PEDIDO	2021-0009	10/5/21	1.210,00 €
MAS ANIMACION Y COMUNICACION	B92697515	07 431 22609	22013343	66002385	ACTIVIDADES PAPA NOEL CAMPAÑA COMERCIAL	SIN NOTA DE PEDIDO	P061R1	27/5/21	3.085,50 €
SUMINISTROS DIMARSOL	B92613520	18 163 2211020	22003934	66002576	PVAMICRO CON RECUBRIMIENTO AZUL	NP 2020 TRABAJO EN 2021	750	26/5/21	2.168,28 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002635	CDAD MANANTIALE S OCTUBRE 2019	SIN CREDITO	PPR901N015114	07/11/19	226,43 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002636	CDAD MANANTIALE S NOVIEMBRE 2019	SIN CREDITO	PPR901N016768	05/12/19	1.142,52 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002637	CDAD MANANTIALE S DICIEMBRE 2019	SIN CREDITO	PPR001N000369	07/1/20	1.196,64 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002638	CDAD MANANTIALE S ENERO 2020	SIN CREDITO	PPR001N001865	07/4/20	1.167,94 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002640	CDAD MANANTIALE S FEBRERO 2020	SIN CREDITO	PPR001N003110	05/3/20	1.015,35 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002641	CDAD MANANTIALE S MARZO 2020	SIN CREDITO	PPR001N004758	05/6/20	1.028,75 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002642	CDAD MANANTIALE S ABRIL 2020	SIN CREDITO	PPR001N006003	05/05/20	877,30 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002643	CDAD MANANTIALE S MAYO 2020	SIN CREDITO	PPR001N008147	08/6/20	800,32 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002644	CDAD MANANTIALE S JUNIO 2020	SIN CREDITO	PPR001N009161	3/07/20	729,21 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002645	CDAD MANANTIALE S JULIO 2020	SIN CREDITO	PPR001N000369	5/08/20	724,77 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002646	CDAD MANANTIALE S AGOSTO 2020	SIN CREDITO	PPR001N011972	3/09/20	750,62 €
ENDESA	A81948	02 165	22015948	6600264	CDAD	SIN	PPR001N0	8/10/20	782,88 €

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

3/144

 <p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9



**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

NOMBRE	CIF	PARTIDA	OPERA CION	REGIS TRO	CONCEPTO	INFORME	Nº FACTUR A	F FACTU RA	IMP RETENID O
ENERGIA SAU	077	22100		7	MANANTIALE S SEPT 2020	CREDITO	14023		
ENDESA ENERGIA SAU	A81948 077	02 165 22100	22015948	6600264 /8	CDAD MANANTIALE S OCTUBRE 2020	SIN CREDITO	PPR001N0 15244	5/11/20	886,72 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948 077	02 165 22100	22015948	6600264 9	CDAD MANANTIALE S NOVIEMBRE 2020	SIN CREDITO	PPR001N0 16988	4/12/20	1.218,28 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948 077	02 165 22100	22015948	6600257 6	CDAD MANANTIALE S DICIEMBRE 2020	SIN CREDITO	PPR101N0 00144	07/1/21	268,89 €
LEIVA RANDO JUAN	7483023 6N	12 151 22706	22015733	6600293 9	SUPERVISION OBRAS PZ ESCALONADA	NP DEL 2019	10	15/07/21	12.043,53 €
SCHINDLER SA	A50001 726	13 3300 21200	22015953	6600180 4	DICIEMBRE ASCENS. JABALCUZA	NO TRASPASA DO CREDITO	334485538 2	31/12/20	248,07 €
SCHINDLER SA	A50001 726	13 3300 21200	22015953	6600180 5	DICIEMBRE ASCENS CASA CULTURA	NO TRASPASA DO CREDITO	334485538 3	31/12/20	250,05 €
SCHINDLER SA	A50001 726	13 3300 21200	22015953	6600180 7	DICIEMBRE ASCENS P LOCAL	NO TRASPASA DO CREDITO	334485538 4	31/12/20	292,07 €

TOTAL 55.438,03 €

En Alhaurín de la Torre, a la fecha de la firma digital. Fdo.: Concejal-Delegado de Economía y Hacienda. Fdo.: D. Abel Perea Sierra.”

Asimismo, figura en el expediente, el siguiente informe de Intervención:

“EXPEDIENTE: 13151_2021_EXTR-00007

ASUNTO: Fiscalización RECONOCIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE CREDITOS N°7/2021

La funcionaria de carrera que suscribe, técnico de gestión A2, con atribución temporal de la función interventora, de conformidad con lo estipulado en el artículo 4 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional y del artículo 214 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, tiene a bien emitir el siguiente.

**INFORME
F-1047-2021**

ANTECEDENTES DE HECHO

1. Mediante providencia se incoa expediente de reconocimiento extrajudicial de créditos tendente a imputar al ejercicio corriente obligaciones por importe, según relación incluida en la memoria de alcaldía, de 55.438,03 euros procedentes del suministro de bienes y prestaciones de servicios llevados a cabo en ejercicios cerrados, sin crédito, o con créditos de 2018 ó 2019 para prestaciones de 2020, no contabilizados en aquel en que fueron prestados, por defectos en su tramitación o inexistencia de crédito.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

4/144



CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

URL Comprobación:
<https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion>

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

NOMBRE	CIF	PARTIDA	OPERACION	REGISTRO	CONCEPTO	INFORME	Nº FACTURA	F FACTURA	IMP RETENIDO
NATURGY IBERIA SA	A08431090	02 132 22100		66003826	FACTURACION SEPTIEMBRE 2020	SIN CREDITO	FS20323074674	5/10/20	23.323,91 €
MACRO MUSIC AIE	V93268514	28 2310 22609	22008776	66002219	ACTUACION MURGA 2018 Y 2019	SIN NOTA DE PEDIDO	2021-0009	10/5/21	1.210,00 €
MAS ANIMACION Y COMUNICACION	B92697515	07 431 22609	22013343	66002385	ACTIVIDADES PAPA NOEL CAMPAÑA COMERCIAL	SIN NOTA DE PEDIDO	P061R1	27/5/21	3.085,50 €
SUMINISTROS DIMARSOL	B92613520	18 163 2211020	22003934	66002576	PVAMICRO CON RECUBRIMIENTO AZUL	NP 2020 TRABAJO EN 2021	750	26/5/21	2.168,28 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002635	CDAD MANANTIALES OCTUBRE 2019	SIN CREDITO	PPR901N015114	07/11/19	226,43 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002636	CDAD MANANTIALES NOVIEMBRE 2019	SIN CREDITO	PPR901N016768	05/12/19	1.142,52 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002637	CDAD MANANTIALES DICIEMBRE 2019	SIN CREDITO	PPR001N000369	07/1/20	1.196,64 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002638	CDAD MANANTIALES ENERO 2020	SIN CREDITO	PPR001N001865	07/4/20	1.167,94 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002640	CDAD MANANTIALES FEBRERO 2020	SIN CREDITO	PPR001N003110	05/3/20	1.015,35 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002641	CDAD MANANTIALES MARZO 2020	SIN CREDITO	PPR001N004758	05/6/20	1.028,75 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002642	CDAD MANANTIALES ABRIL 2020	SIN CREDITO	PPR001N006003	05/05/20	877,30 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002643	CDAD MANANTIALES MAYO 2020	SIN CREDITO	PPR001N008147	08/6/20	800,32 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002644	CDAD MANANTIALES JUNIO 2020	SIN CREDITO	PPR001N009161	3/07/20	729,21 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002645	CDAD MANANTIALES JULIO 2020	SIN CREDITO	PPR001N000369	5/08/20	724,77 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002646	CDAD MANANTIALES AGOSTO 2020	SIN CREDITO	PPR001N011972	3/09/20	750,62 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002647	CDAD MANANTIALES SEPT 2020	SIN CREDITO	PPR001N014023	8/10/20	782,88 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002648	CDAD MANANTIALES OCTUBRE 2020	SIN CREDITO	PPR001N015244	5/11/20	886,72 €
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 165 22100	22015948	66002649	CDAD MANANTIALES NOVIEMBRE 2020	SIN CREDITO	PPR001N016988	4/12/20	1.218,28 €

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

5/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21		Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

NOMBRE	CIF	PARTIDA	OPERACION	REGISTRO	CONCEPTO	INFORME	Nº FACTURA	F FACTURA	IMP RETENIDO
ENDESA ENERGIA SAU	A81948077	02 16522100	22015948	66002576	CDAD MANANTIALES DICIEMBRE 2020	SIN CREDITO	PPR101N000144	07/1/21	268,89 €
LEIVA RANDO JUAN	74830236N	12 15122706	22015733	66002939	SUPERVISION OBRAS PZ ESCALONADA	NP DEL 2019	10	15/07/21	12.043,53 €
SCHINDLER SA	A50001726	13 330021200	22015953	66001804	DICIEMBRE ASCENS. JABALCUZA	NO TRASPASADO CREDITO	3344855382	31/12/20	248,07 €
SCHINDLER SA	A50001726	13 330021200	22015953	66001805	DICIEMBRE ASCENS CASA CULTURA	NO TRASPASADO CREDITO	3344855383	31/12/20	250,05 €
SCHINDLER SA	A50001726	13 330021200	22015953	66001807	DICIEMBRE ASCENS P LOCAL	NO TRASPASADO CREDITO	3344855384	31/12/20	292,07 €
TOTAL									55.438,03 €

2. Las facturas relacionadas, emitidas en legal forma, detallan las prestaciones llevadas a cabo por diversos proveedores que originan una obligación legal de proceder a su pago, pues en caso contrario se originaría un enriquecimiento injusto para la Administración.

3. Junto a cada factura constan, como mínimo, conformidad con las prestaciones realizadas por los acreedores, con las firmas de los órganos o empleados municipales que acreditan la realidad de la recepción de tales prestaciones, todo ello con el visto bueno de su correspondiente concejalía.

4. En el vigente presupuesto del ejercicio existe crédito suficiente y adecuado para poder reconocer las obligaciones que dan lugar a la tramitación del presente expediente.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (Artículo 163).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (Artículo 92.3.b)).
- Real Decreto 500/1990, de 20 de abril, que desarrolla el Capítulo primero del Título sexto de la Ley 39/1988, de 28 de diciembre, Reguladora de las Haciendas Locales (Artículos 25.1, 26.1, 58, 59 y 60.2, RD 500/1990)
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (Artículos 163, 169.6, 173.5, 176 a 179, TRLRHL).
- Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local (artículo 4, RD 424/2017).
- 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 (artículo 50 ROF).
- Presupuesto 2021 y sus Bases de Ejecución.

CONCLUSIONES

1. El TRLHL y el RD 500/1990 establecen que el ejercicio presupuestario coincidirá con el año natural y a él se imputarán las obligaciones reconocidas durante el mismo.
2. En virtud de lo establecido en los artículos 173.5 del TRLRHL y 25.1 del D 500/1990 no pueden adquirirse compromisos de gastos por cuantía superior al importe de los créditos autorizados en los estados

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

6/144

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9



**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

de gastos, viciando de nulidad de pleno derecho las Resoluciones y actos administrativos que infrinjan la expresa Norma, sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar.

No es objeto de este informe los efectos patrimoniales que se derivan del reconocimiento de las obligaciones. En todo caso será materia que deba dilucidarse por el cauce de los artículos 145 y 146 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, así también como lo previsto en el art. 28 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

3. No obstante lo anterior, para regularizar tales gastos que no han sido aplicados en ninguna partida del año presupuestario en el que debieran ser descontados, debe procederse al reconocimiento extrajudicial de créditos, reconociendo obligaciones correspondientes a ejercicios anteriores, que por cualquier causa no lo hubieran sido en aquel al que correspondían, atribuyendo al Pleno de la Corporación tal reconocimiento, siempre que no exista dotación presupuestaria.

1. Se aprecia que no se han tramitado expedientes de licitación por alguna de las formas establecidas en la LCSP (tanto abiertos, como centrales de compra, acuerdos marco, simplificados o simplificados abreviados) no acreditando por tanto la imposibilidad de planificación, siendo en su mayoría necesidades recurrentes o periódicas, resultando por tanto también inapropiado la utilización del expediente de contrato menor (en los que no siempre constan tres presupuestos para justificar la elección de la oferta más ventajosa). La tramitación de procedimientos de contratación de necesidades panificables, contribuirían a evitar la situación que nos ocupa.

2. En algunos casos, tampoco se presentó propuesta de gastos para verificar la existencia de créditos incumpliendo las fases de ejecución del presupuesto de gastos ADO regulado en el TRLRHL, por lo que esta Intervención -que no pudo determinar la existencia o no de crédito con carácter anterior a la realización o de la prestación de los servicios contenidos en las facturas indicadas-, se manifiesta en desacuerdo con estos procedimientos de gastos, puesto que se omitieron las fiscalizaciones previas.

3. De conformidad con el artículo 28 del RD 424/2017 de 28 de abril, en caso de omisión de la función interventora, se determinará la *posibilidad y conveniencia de revisión de los actos dictados con infracción del ordenamiento, que será apreciada por el interventor en función de si se han realizado o no las prestaciones, el carácter de éstas y su valoración, así como de los incumplimientos legales que se hayan producido. Para ello, se tendrá en cuenta que el resultado de la revisión del acto se materializará acudiendo a la vía de indemnización de daños y perjuicios derivada de la responsabilidad patrimonial de la Administración como consecuencia de haberse producido un enriquecimiento injusto en su favor o de incumplir la obligación a su cargo, por lo que, por razones de economía procesal, sólo sería pertinente instar dicha revisión cuando sea presumible que el importe de dichas indemnizaciones fuera inferior al que se propone.*

A este tenor se viene insistiendo que ello dependerá del informe que emita el Órgano Gestor, teniendo en cuenta que si indicase que se han realizado las prestaciones correspondientes, que la actuaciones de los particulares afectados no parte de su propia iniciativa, ni revela una voluntad maliciosa de los mismos, sino que tienen su origen en una actuación de la Administración sobre ellos, generándoles la creencia de que le incumbía un deber de colaboración con la misma y que se ajustan al precio de mercado, habrá que considerar que el importe de la indemnización se corresponde con el importe de la factura o gasto, por lo que no sería necesario instar la revisión del acto por razones de economía procesal, siendo suficiente a tenor del precepto transcrito que se acuerde la indemnización por el importe de la factura. De no aclararse dicho aspecto, lo que corresponde aquí es el abono de la factura sin el beneficio industrial.

4. Si bien estos términos no han sido expresamente informados (precios acordes al mercado e inexistencia de un comportamiento inapropiado por parte del proveedor), todas las facturas han sido firmadas por responsable técnico y concejal, entendiéndose esta Intervención que esta firmas dan la conformidad implícita necesaria.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

7/144

FIRMANTE - FECHA

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OJ=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

5. Centrándonos en las facturas presentadas que incumplen el principio de anualidad presupuestaria, se detallan aspectos relevantes recogidos en informes que acompañan a determinadas facturas del expediente (las demás carecen de informes complementarios):

1. Naturgy Iberia SA:
 1. Supera el importe de la contratación menor.
 2. Advierte la inexistencia de contrato de suministro eléctrico y que el correspondiente expediente de contratación se inició con referencia 2019-CONT-00002.
 3. Cuenta con informe adicional de conformidad con el servicio y el coste, proponiendo su abono.
2. Endesa Energía SAU:
 1. Las facturas reflejan como cliente a las comunidades de propietarios, no tienen formato electrónico y se emiten a cargo del ayuntamiento.
 2. El funcionario municipal que informa no puede comprobar las condiciones de prestación y el coste acorde al mercado, lo que solicita a un servicio externo, que presta conformidad.
 3. Recomienda estudiar el cambio de titularidad de los contratos.
 4. Siendo el alumbrado público imprescindible para el funcionamiento ordinario del municipio, para no perjudicar los intereses generales a causa del corte del suministro eléctrico, entiende (propone) el abono de las facturas.
 5. Consta certificado de acuerdo plenario de 17/08/1998 relativo a que el ayuntamiento hará “frente al coste de la energía del alumbrado público de las urbanizaciones de El Lagar, Cortijos del Sol, Bellavista de Zambrana, Manantiales, Fuensanguínea, Jardines de Alhaurín, Vaguada de la Sierra, Casasblancas y Capellanía”.

El expediente de RECONOCIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE CREDITOS número 7/2021, *quiebra el “principio de anualidad presupuestaria del gasto”*; no obstante *al estar acreditadas las obligaciones del Ayuntamiento con las empresa relacionadas*, sin perjuicio de la exigencia de las responsabilidades que procedan, está obligado a reconocerlas, existiendo crédito suficiente en las aplicaciones presupuestarias señaladas que resultan adecuadas, siendo el órgano competente para su aprobación es el Pleno de la Corporación,

En consecuencia, salvo mejor fundamentación en derecho, SE FISCALIZA DE CONFORMIDAD el Expediente 13151_2021_EXTR-00007, por un importe total de 55.438,03 €, a favor de las empresas relacionadas según el detalle de la Memoria de Alcaldía, proponiendo al Pleno aprobar la imputación de los gastos al presupuesto en vigor.

En Alhaurín de la Torre, a la fecha de la firma digital. La Interventora Accidental Fdo.: María Ángeles López Marcet.”

INTERVENCIONES

El Sr. Alcalde, D. Joaquín Villanova Rueda, explicó la propuesta objeto de debate.

D. Abel Perea Sierra, Concejal Delegado de Hacienda, indicó que hay facturas de electricidad de la Comunidad Los Manantiales pendientes y, para evitar los cortes de luz, se presenta este reconocimiento extrajudicial.

Sometido el dictamen a votación, fue aprobado por 13 votos a favor (P.P., Dña. María José Aragón Espejo y D. Miguel Ángel Macías Montiel) y 5 abstenciones (P.S.O.E. y A.A.T.).

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

8/144



FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PUNTO Nº 2.- DICTAMEN REFERENTE A LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA RELATIVA A LA RATIFICACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO PARA EL PERSONAL ESTATUTARIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE, EXPTE. 2021-AGPE-00013. Figura en el expediente el siguiente dictamen favorable de la Comisión Informativa de Personal de 26/07/2021:

“PROPUESTA DE ALCALDÍA RELATIVA A LA RATIFICACIÓN DE ACUERDO COLECTIVO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALHAURIN DE LA TORRE Y EL PERSONAL ESTATUTARIO A SU SERVICIO

Que presenta el Sr. Alcalde Presidente ante la Comisión Informativa de Personal para su dictamen y ulterior remisión a Pleno, sobre la base de los siguientes:

Visto el texto definitivo del Acuerdo Colectivo suscrito entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal estatutario a su servicio para el período 2021-2024.

Visto Informe, emitido por la funcionaria responsable de Personal y RR HH con fecha 6 de Julio de 2021, en el siguiente tenor literario:

“MARIA DEL CARMEN MARÍN SÁNCHEZ, FUNCIONARIA RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y RR HH, A LOS EFECTOS PREVISTOS EN EL ART. 172 DEL RD 2568/1986, DE 28 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS ENTIDADES LOCALES, EMITE EL SIGUIENTE INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Visto el nuevo acuerdo colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal estatutario a su servicio, aprobado en el seno de la Mesa de Negociación, por unanimidad, el pasado 23 de Junio de 2021, acuerdo que tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y las relaciones entre el Ayuntamiento y sus empleados en régimen funcional.

Segundo.- Vista el Acta resultante de dicha mesa, de fecha 23 de junio de 2021, donde se refleja tal acuerdo en el siguiente tenor: “ ... Habiendo concluido las negociaciones encaminadas para la redacción del nuevo acuerdo colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal estatutario a su servicio, la Mesa de Negociación aprobó, por unanimidad, proceder a la firma del texto definitivo de dicho acuerdo colectivo, proponiéndose que, el Sr. Alcalde, una vez firmado el mismo, proceda a su presentación al Pleno de la Corporación, para su ratificación...”

Tercero.- Vista Providencia de Alcaldía, de fecha 7 de Julio de 2021, mediante la cual se acuerda el inicio de los trámites oportunos a fin de iniciar el expediente de aprobación definitiva del Acuerdo Colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal estatutario a su servicio, y se recaban los informes necesarios al efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Procedimiento para determinar las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

9/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

El artículo 31 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, reconoce a los empleados públicos el derecho a la negociación colectiva, entendiéndose por tal «*el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública*» artículo 31.2 del TREBEP. Ahora bien, hay que diferenciar, y así se ha hecho, el personal laboral, cuya negociación colectiva «*se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación*» (artículo 32 del TREBEP), lo que nos remite al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 2015, del personal funcionario, regido por las disposiciones del TREBEP directamente, estando la negociación colectiva de éstos últimos sujeta “ a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negociadora, publicidad y transparencia” (art. 33.1 del TREBEP)

En relación al procedimiento establecido para la aprobación de los acuerdos (según el art. 38.3 del TREBEP, éstos “versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por éstos órganos”), teniendo en cuenta el art. 38 del TREBEP, se puede indicar, que es necesario:

- 1) Texto del acuerdo alcanzado ente las partes (en la mesa de negociación), con acreditación de la negociación realizada.
- 2) Acuerdo de ratificación por el Pleno, órgano competente para aprobar definitivamente alguno de los contenidos del acuerdo, ex art. 38.3 TREBEP).
- 3) Remisión a la Oficina Pública señalada en el art. 38.6 del TREBEP.
- 4) Publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segundo.- Los límites a los pactos colectivos de los funcionarios locales.

1. Competencia. sólo son negociables aquellas cuestiones que legalmente estén atribuidas a la competencia de la Entidad Local en cuestión.

En este límite, por razón de la competencia, ha de incluirse el principio de reserva de Ley, pues la regulación de las materias reservadas a la ley, escapan de la competencia local, o se habrán de ejercer en el marco establecido por el legislador. Así, habrán de excluirse de la negociación aquellas materias reguladas por el Estado con carácter de normas básicas ex arts. 149.1.13 y 149.1.18 CE, y aquellas otras por las que la Constitución impone reserva de Ley, ya sea materia del Estatuto de la Función Pública (art. 103.3) u otras materias con incidencia en la actividad de los funcionarios locales (procedimiento administrativo, derechos de los ciudadanos frente a la Administración, potestad sancionadora, etc.).

En este sentido, puede traerse a colación la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 1993, que estableció. “ ... las características de pormenorización, rigidez y uniformidad inherentes al régimen estatutario emanado de la legislación básica del Estado y, en su caso, de los órganos legislativos de las Comunidades Autónomas, no permiten que por analogía con el sistema de relaciones laborales, tal bloque legislativo sea identificado como plataforma de mínimos, sobre la que puede pivotar toda una constelación de unidades negociadoras, pactando cada una a su libre albedrío y bajo el lema de que lo que no está prohibido por la Ley debe presumirse que está permitido y puede, por ello, ser objeto de regulación con arreglo al buen criterio de la Mesa de Negociación ”.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

10/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhairindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

2. Materias. En el artículo 37 del TREBEP se especifican las materias sobre las que puede ser objeto la negociación colectiva (dentro de cada ámbito de la respectiva negociación y de la competencia de la Administración correspondiente):

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Quedando excluidas de la obligatoriedad de la negociación las materias relacionadas en el apartado 2 del mencionado artículo.

3. Cobertura presupuestaria: Aseguramiento, con carácter previo a la firma de un acuerdo o pacto, del informe de Intervención relativo a la existencia de crédito suficiente para hacer frente a las obligaciones de contenido económico derivadas de la formulación del Acuerdo negociado.

4. Publicidad y transparencia: Tiene su plasmación esencial en los trámites administrativos posteriores a la negociación de depósito y publicación de los acuerdos y pactos contenidos en el art. 38.6 del TREBEP, todo ello sin perjuicio de que la obligación de transparencia haya de mantenerse a lo largo de todo el proceso

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

11/144

<p>CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021</p> <p>serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

negocial y, fundamentalmente, en el trámite de constitución de la mesa de negociación y definición de propuestas para su aceptación por las distintas organizaciones sindicales.

Tercero.- Naturaleza del Acuerdo alcanzado.

El Acuerdo, en la medida en que su contenido plasma una regulación de determinados aspectos de la relación que liga al Ayuntamiento con sus funcionarios, tiene una significación normativa, pues su eficacia no se agota en una o varias concretas aplicaciones, sino que tiene una vocación ordenadora de situaciones futuras desde una previsión abstracta y general.

Por tanto, a los efectos que de lo que aquí se está analizando, a dicho “Acuerdo” ha de reconocérsele un valor de norma de carácter general, también llamado reglamento negociado, si bien su procedimiento de aprobación es especial visto desde este ángulo, la negociación es un trámite procedimental de una normativa prenegociada, en que se relativiza lo conseguido en la Mesa, ya que subordina su fuerza y efectividad a la decisión (ratificación) por un órgano externo a la misma (Pleno de la Corporación).

Sobre la base de lo anterior, y una vez analizado el acuerdo que obra en el expediente, la funcionaria que suscribe informa favorablemente el texto de éste.

En virtud de lo que antecede, y salvo mejor criterio fundado en derecho, una vez se efectúe la oportuna fiscalización por la Intervención General, se propone al órgano competente la adopción del siguiente acuerdo,

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO: Ratificar el Acuerdo Colectivo firmado entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal estatutario a su servicio para el período 2021-2024.

SEGUNDO: Remitirlo, de conformidad con lo previsto en el ar. 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el presente acuerdo así como original del texto, a la Oficina Pública competente.

TERCERO: Proceder a la publicación del presente acuerdo, así como de su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Alhaurín de la Torre a la fecha de la firma electrónica. Funcionaria Responsable Dpt. Personal y RR HH. Fdo.: María del Carmen Marín Sánchez ”

Resultando informe del Sr. Secretario Accidental, D. Manuel González Lamothe, de fecha 19 de Julio de 2021, en el que se pone de manifiesto que el referido firma nota de conformidad con el informe emitido por la Jefa del Servicio de Personal y Recursos Humanos.

Visto informe, dictado por la Sra. Interventora Accidental, Dña. María Angeles López Marcet, de fecha 20 de Julio de 2021, de fiscalización favorable en cuanto al crédito y competencia.

Visto el expediente completo instruido para su ratificación de conformidad con lo previsto en el art. 38.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

12/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se somete a la consideración del Excmo. Ayuntamiento en Pleno la adopción, previo dictamen de la Comisión Informativa de Personal, de los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO.- Ratificar el Acuerdo Colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal estatutario a su servicio para el período 2021-2024.

SEGUNDO.- Remitir, de conformidad con lo previsto en el art. 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el presente acuerdo, así como original del texto a la oficina pública competente.

TERCERO.- Proceder a la publicación del presente acuerdo, así como de su texto íntegro en el Boletín Oficial de la Provincia.

En Alhaurín de la Torre, a la fecha de la firma digital. El Alcalde-Presidente. Fdo.: Joaquín Villanova Rueda.”

“ACUERDO COLECTIVO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE Y PERSONAL ESTATUTARIO A SU SERVICIO”

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.1.- Personal: Se regirán por el presente Acuerdo los Funcionarios/as de carrera, Funcionarios/as interinos/as y Funcionarios/as en prácticas, que presten sus servicios en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre.

1.2.- Funcional: El presente Acuerdo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y las relaciones entre el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y sus empleados en régimen funcional, reseñados en el apartado precedente, cuya prestación de servicios se regirá por este Acuerdo, el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y sus normas de desarrollo, Ley 30/84, de 2 de Abril, Reguladora de la Función Pública, Ley 7/1985, de 2 de Abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, el Decreto 364/1995 de 10 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de funcionarios y cuantas otras disposiciones legales, concordantes y vigentes, sean de general y pertinente aplicación.

1.3.- Territorial: El presente Acuerdo afecta a todos los Funcionarios/as reseñados en el apartado 1.1, del presente artículo, que presten servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre.

1.4.- Temporal: El presente Acuerdo tendrá una vigencia de tres años desde su aprobación.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

13/144

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021</p> <p>serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

ARTÍCULO 2º.- PRÓRROGAS Y REVISIONES.

2.1.- Prórrogas: Una vez agotada su vigencia temporal, al presente Acuerdo se le otorgará nueva vigencia automáticamente por periodos anuales, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con al menos tres meses de antelación, a la fecha de expiración de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de no mediar denuncia, teniendo nueva vigencia por espacio de un año, las partes se comprometen expresamente a iniciar las negociaciones tendentes a la consecución de un nuevo Acuerdo, en el plazo máximo de los seis meses siguientes a la fecha de efectos de la nueva vigencia.

2.2.- Revisiones: Durante el período de vigencia del presente Acuerdo y el de sus posibles prórrogas, las retribuciones establecidas en los Artículos 12º. y 13º., del Capítulo V, sufrirán los incrementos porcentuales que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Funcionarios/as de la Administración Civil del Estado para el montante total de la masa salarial.

ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA DEL ACUERDO.

A los efectos de denuncia del acuerdo, la representación de los funcionarios/as preavisará la fecha de inicio de las negociaciones y presentará la plataforma objeto de las mismas, con al menos tres meses de antelación a su vencimiento, manteniendo su vigencia el presente acuerdo hasta la finalización de las negociaciones. En caso de denuncia, dichas negociaciones deberán dar comienzo dentro del mes siguiente a la fecha en que se formule la misma y se haga entrega de la plataforma.

ARTÍCULO 4º.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

a) Garantías:

A partir del inicio de sus relaciones, todos los Funcionarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, cualesquiera que sea su edad o estado civil, disfrutarán de los derechos reconocidos en el mismo, con las limitaciones en él contenidas.

b) Condiciones más beneficiosas:

En el caso de que reformas normativas reconozcan condiciones más beneficiosas a los funcionarios, que las establecidas en el presente Acuerdo, las partes se comprometen, en el plazo de dos meses a contar desde la publicación de la norma, a iniciar las negociaciones, al objeto de acordar las adaptaciones oportunas del articulado de este Acuerdo.

c) Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos,

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

14/144

CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

siempre que por tales actuaciones, no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación Municipal.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse por los servicios jurídicos del Ayuntamiento los servicios profesionales del derecho libre, cuando se carezca de los mismos.

El Ayuntamiento sufragará los honorarios que establece el baremo del Colegio de Abogados de Málaga.

d) Concertación de seguros y colegiación necesaria.

El Ayuntamiento se compromete al abono de seguros profesionales, respecto de aquellos funcionarios que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, por autoridad administrativa o judicial, pueda exigirsele responsabilidad directa, actuándose contra su propio patrimonio.

El Ayuntamiento asume la colegiación de todos los funcionarios a los que se les obligue a estar colegiados para el ejercicio de sus funciones.

e) Suspensión de privación de libertad.

En caso de detención de un empleado público incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas, si con posterioridad resulta absuelto o es archivado el expediente sin sanción alguna, en cuyo caso, percibirá las retribuciones correspondientes como si hubiera estado trabajando, no teniendo derecho a las mismas en caso de ser condenado o considerado culpable.

f) Retirada del permiso de conducir:

En caso de retirada del permiso de conducir a un funcionario que preste servicios como conductor, se ajustará el contenido del puesto de trabajo que viniera desempeñando, dentro del centro de trabajo, por el tiempo que se encuentre en dicha situación y con un máximo de seis meses, acomodándose, en estos casos, sus retribuciones al contenido del puesto que desempeña, no obstante la Comisión de Vigilancia tratará el caso para darle solución.

Una vez se recupere el permiso de conducir, se procederá a ajustar nuevamente el contenido de su puesto natural, siempre que la retirada del permiso no se produzca por manifiesta negligencia del conductor, consumo de alcohol, drogas, etc. En definitiva, aquellas causas que sean consecuencia de un hecho tipificado como delito (delitos contra la seguridad vial). Artículos 379 al 384 del Código Penal.

g) Gastos de renovación de permisos de conducir.

Los gastos producidos por la renovación de permisos de conducir vehículos de tracción mecánica serán abonados por el Ayuntamiento, siempre que estos sean necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo, y que al menos 1/3 de la jornada anual se destine a conducción. El Ayuntamiento **no costeará cursos de reciclaje ni recuperación de puntos.**

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

15/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación:	JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Hora: 12:39
https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

ARTÍCULO 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones establecidas en el presente Acuerdo, forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

En el caso de que algún artículo, capítulo o anexo del mismo fuese declarado nulo o inaplicable, el resto del Acuerdo mantendrá su vigencia y se aplicará en sus propios términos, debiendo reunirse la Mesa de Negociación del mismo en el plazo de un mes en orden a acordar la sustitución y/o adaptación de los preceptos anulados a las exigencias legales.

CAPÍTULO II.

DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA, SU COMPOSICIÓN Y FUNCIONES

ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN DE VIGILANCIA. SEGUIMIENTO.

Se creará una Comisión de Vigilancia que velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente Acuerdo Colectivo.

Las funciones específicas de la Comisión de Vigilancia serán las siguientes:

- Interpretación del Acuerdo Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Velar y resolver los conflictos que se pudieran dar por la aplicación del Plan de Mejora.
- Arbitraje en los problemas que se originen en su aplicación.
- Cualquier otra que se le atribuya en los preceptos del presente Acuerdo.

La Comisión de Vigilancia se reunirá obligatoriamente cuando lo solicite alguna de las partes integrantes de la misma, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Se levantará Acta de todas las reuniones que se celebren, recogándose en ellas los acuerdos adoptados. La Comisión de Vigilancia deberá constituirse en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de aprobación del presente Acuerdo Colectivo.

Estará integrada por dos representaciones paritarias. La representación de la Corporación Municipal, estará conformada por el Alcalde o la persona en la que éste delegue y un Concejal y la de los Funcionarios/as por un miembro de cada sindicato con representación.

Los miembros del órgano de representación de los Funcionarios/as que integren la Comisión de Vigilancia, serán elegidos por acuerdo adoptado entre éstos.

Cada representación contará con un voto y para poder alcanzar acuerdos, será necesario el voto favorable de cada una de las dos representaciones. A las reuniones que celebre la Comisión de Vigilancia podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

CAPÍTULO III.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

16/144

CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.

Con respeto a las limitaciones establecidas en la normativa en vigor, y siempre que sea posible, los procedimientos de selección de personal de nuevo ingreso, provisión de plazas vacantes, promoción interna, carrera profesional, traslados y movilidad, reingresos de excedentes voluntarios, así como las situaciones administrativas de los Funcionarios/as se registrarán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y sus normas de desarrollo y demás normas vigentes que resulten de aplicación.

ARTÍCULO 7º.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y ADECUACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.

7.1.-Movilidad Funcional.

La movilidad funcional del personal del Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre en el mismo término municipal, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la plaza y grupo profesional al que pertenezca el empleado afectado y lo establecido por el artículo 81 del Real Decreto Legislativo 5/2015, en su caso.

La decisión de la Corporación Municipal será motivada y notificada al empleado designado, y al Órgano de representación que corresponda (Junta de personal o Comité de empresa), y al sindicato al que esté afiliado de constar afiliación.

7.2.-Trabajo en Categoría superior o distinta.

Sólo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el órgano decisorio de la Corporación, previo informe del Jefe del respectivo Servicio, cuando se considere oportuno. La decisión de la Corporación Municipal será motivada y notificada al empleado designado, y al Órgano de representación que corresponda (Junta de personal o Comité de empresa), y al sindicato al que esté afiliado de constar afiliación.

En tales casos, se abonarán las diferencias de los conceptos retributivos inherentes al puesto de trabajo, si los hubiere, durante el tiempo que perdure dicha situación.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado, durante un tiempo superior a 6 meses continuados, y se vea objetivamente la necesidad de que se cubran de forma indefinida, habrán de convocarse en la siguiente Oferta Pública de Empleo, siempre que no existan prohibiciones legales al respecto, y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los Funcionarios/as que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

7.3.-Adecuación Puesto de Trabajo.

La Corporación adoptará las medidas oportunas a fin de que los Funcionarios/as que por su edad, embarazo, u otra circunstancia tengan limitada su capacidad para desarrollar su actual puesto de trabajo, sean destinados a puestos más adecuados a su capacidad actual, previa negociación, con el/la trabajador/a afectado/a, de su nuevo puesto y retribuciones, y siempre que haya posibilidad y disponibilidad del puesto. Para ello el trabajador habrá de solicitarlo.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

17/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

En el supuesto de que un trabajador tenga una aptitud de no apto, o apto con limitaciones, se derivará de oficio al Comité de Seguridad y Salud para reubicarlo siempre que haya puesto, y en caso de no haberlo se podrá crear uno en la RPT, previa negociación en la Mesa de Negociación.

ARTÍCULO 8º.- CLASIFICACIÓN Y GRUPOS PROFESIONALES.

La clasificación del personal y su pertenencia a los grupos profesionales será la contenida en la correspondiente relación de puestos de trabajo en vigor, debiendo estarse a lo establecido en la Catalogación de puestos de trabajo y valoración de los mismos y acorde con lo dispuesto en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015.

CAPITULO IV

ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 9º.- AYUDAS.

Los importes de todas las ayudas y/o prestaciones reseñadas en el presente Capítulo, se expresan en importes brutos y no serán objeto de revisión durante la vigencia del presente Acuerdo.

9.1 Ayuda por discapacidad.

El Ayuntamiento abonará mensualmente hasta un máximo de 400,00 € (cuatrocientos euros), en concepto de ayuda por discapacidad, al funcionario/a que acredite que su cónyuge, hijo/s o/y padre/s, tengan reconocida por la Autoridad competente un grado de minusvalía superior al 60% y conviva y dependa económicamente del funcionario/a, no percibiendo ingresos íntegros brutos superiores a 400,00 euros mensuales. En cualquier caso, se descontará del importe de la ayuda por discapacidad, aquellas otras ayudas, subvenciones o pensiones que el familiar del funcionario/a afectado de minusvalía, percibiese de otra Administración pública, abonando el Ayuntamiento la diferencia, si existiera, hasta cubrir la suma 400,00 euros mensuales. La ayuda de referencia sólo se abonará a uno de los Funcionarios/as, en el caso de que ambos cónyuges, o varios hijos o hermanos que tengan a su cargo al discapacitado, prestasen servicios en el Ayuntamiento.

El funcionario/a solicitante de la ayuda deberá acreditar documentalmente y con periodicidad anual, el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho a la percepción de la misma.

Excepcionalmente y por decisión adoptada en el seno de la Comisión Vigilancia, se podrá ampliar la cobertura de la ayuda por discapacidad a los supuestos en los que el padre o la madre discapacitados, no convivan con el funcionario/a, pero dependa económicamente de éste/a. La decisión de ampliar dicha cobertura, será potestativa de la Comisión de Vigilancia, la cual, tendrá en cuenta para adoptar tal decisión, factores tales como; la necesidad de tratamiento especializado y/o continuo que aconseje el internamiento en una residencia o centro hospitalario del padre o madre discapacitado, la falta de espacio o condiciones en la vivienda del funcionario/a, o el desarraigo que pueda producirse en el discapacitado por el hecho de trasladarse a la vivienda del funcionario/a.

9.2 Ayuda por tratamientos y condiciones vitales especiales.

El Ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad de 60,00 euros en concepto de subvención o ayuda;

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

18/144

FIRMANTE - FECHA

CVE:
07E50014D56A006R104B5W3P9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021
JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21

DOCUMENTO: 20211365354
Fecha: 10/11/2021
Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Al funcionario/a que acredite que él mismo, su cónyuge, hijo/s o/y padres que convivan con ellos, sufran intolerancia al gluten, (celíacos), estando por tal circunstancia sometidos a la ingesta de alimentación específica.

Al funcionario/a que acredite que él mismo, su cónyuge, hijo/s o/y padres que convivan con ellos sufran un trastorno endocrino o nutricional grave.

Al funcionario/a que acredite que su hijo/s, por trastorno en su desarrollo, necesite/n de Atención Temprana.

Las ayudas de referencia solo se abonarán a uno de los funcionarios/as, en el caso de que ambos cónyuges, o varios hijos o hermanos que tengan a su cargo al familiar afecto, prestasen servicios en el Ayuntamiento.

El funcionario/a solicitante de la ayuda deberá acreditar documentalmente y con periodicidad anual, el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho a la percepción de la misma.

La mencionada ayuda dejará de percibirse en el supuesto de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Servicio Andaluz de Salud, o cualquier otra Administración pública, subvencionase el coste de las personas afectadas por las mencionadas enfermedades, en cuantía igual a superior a 60,00 euros mensuales. En el supuesto de que el importe de la ayuda concedida con la referida finalidad por otras Administraciones Públicas, fuese inferior a 60,00 euros mensuales el Ayuntamiento abonará la diferencia existente entre el importe de la ayuda y la suma de 60,00 euros mensuales.

9.3.- Ayudas para las actividades deportivas que sean directamente gestionadas por el Ayuntamiento.

Los funcionarios/as que prestan servicio en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, tendrán derecho a una bonificación del 100% en el coste de las actividades deportivas gestionadas directamente por el Ayuntamiento; los familiares de primer grado por consanguinidad que convivan en el mismo domicilio, contarán con una bonificación en las actividades antes reseñadas ascendente al 25% del coste de las mismas. El Área económica del Ayuntamiento, promoverá la adaptación de las ordenanzas, así como las modificaciones normativas correspondientes, a fin, de que por los órganos competentes se tomen los acuerdos que garanticen la efectividad de lo regulado en el presente artículo.

9.4- Indemnización por asistencia a juicios fuera de la jornada laboral

Con carácter general, los funcionarios que por razones de servicio deban asistir a Juzgados y/o Tribunales, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, en horario distinto al que tuviesen asignado, percibirán en concepto de indemnización comprensiva de los gastos de desplazamiento la cuantía de 120 €, si bien el funcionario podrá optar entre percibir la mencionada indemnización o disfrutar de un día de descanso compensatorio que será fijado por mutuo acuerdo entre el trabajador y su jefatura. Tal asistencia deberá ser justificada mediante el oportuno oficio judicial.

Cuando el funcionario del Cuerpo de Policía Local se vea obligado a asistir a Juzgado y/o Tribunales, en las circunstancias expresadas en el párrafo anterior, y tenga servicio nombrado en el tercer turno que corresponde a la noche antes de la asistencia, tendrá derecho a descansar dicha noche antes de la asistencia al Juzgado, siempre que el servicio lo permita.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

19/144

FIRMANTE - FECHA

CVE:
07E50014D56A006R1O4B5W3P9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021
JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21

DOCUMENTO: 20211365354
Fecha: 10/11/2021
Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

ARTICULO 10º.- FORMACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia que resulte de aplicación. No obstante lo anterior, ambas partes se comprometen en el plazo de un mes a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, a negociar un Plan Anual de Formación, adaptado a las necesidades reales de cada departamento, partiendo de las siguientes premisas:

- Los cursos o formación a impartir, deberán tener relación con las tareas desempeñadas por el funcionario/a y grupo profesional y nivel al que pertenezca, o resultar necesarios en orden a la posible progresión del funcionario/a en la carrera profesional y/o promoción interna del mismo.
- Se procurará que el coste de la formación sea el más reducido posible para la Corporación, por lo que siempre que resulte viable, se optará por cursos gratuitos que se encuentren subvencionados o puedan impartirse empleando medios propios.
- Los cursos, jornadas o procesos formativos, que la Comisión designada para negociar el Plan Anual de Formación establezca como obligatorios para cada grupo y nivel profesional, deberán ser realizados en orden a poder progresar en la carrera profesional y/o promocionar internamente.
- La Comisión encargada de elaborar el Plan Anual de Formación, deberá procurar un reparto equitativo de los cursos y acciones formativas que se contemplen en el plan entre los Funcionarios/as sujetos/as al mismo.
- Para incentivar la formación de los/as funcionarios/as, el Ayuntamiento abonará, en concepto de productividad, las sumas que se indican a continuación, en el supuesto de acreditarse documentalmente que ha realizado cursos de formación, excepción hecha de la formación continua, relacionados con su puesto de trabajo, por un número de horas mínimo de 60 al año y fuera de su jornada laboral:

En el año 2021: 150 euros.

En el año 2022 y sucesivos: 175 euros.

- Se facilitará información a los sindicatos de quien ha realizado cursos de formación.

Composición de la Comisión Negociadora del Plan Anual de Formación.

Estará integrada por dos representaciones paritarias. La representación de la Corporación Municipal, estará conformada por el Alcalde o la persona en la que éste delegue y un Concejal y la de los Funcionarios/as por un miembro de cada sindicato con representación.

Cada representación contará con un voto y para poder alcanzar acuerdos, será necesario el voto favorable de cada una de las dos representaciones. A las reuniones que celebre la Comisión Negociadora del Plan Anual de Formación, podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

Entre las funciones de la Comisión Negociadora estarán las de debatir el plan de formación continua.

CAPITULO V

SISTEMA RETRIBUTIVO

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

20/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A0006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

ARTICULO 11º .- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Las retribuciones de los Funcionarios/as son básicas y complementarias.

ARTICULO 12 º.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Son retribuciones básicas las siguientes:

A) Sueldo.- Que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los Subgrupos o Grupos profesionales en los que se clasifican los cuerpos o escalas a las que pertenezca el Funcionario/a. Se abona en doce mensualidades y su importe vendrá determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los Subgrupos o Grupos profesionales en los que se clasifican los Funcionarios/as.

B) Trienios.- Consistentes en una cantidad igual para cada Subgrupo o Grupo profesional en los que se clasifican los Funcionarios/as, por cada tres años de servicio en el Cuerpo o Escala, Clase o Categoría. Su importe coincidirá con el que se fije cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

C) Pagas Extraordinarias.- El/La funcionario/a municipal percibirá dos pagas extraordinarias al año, que se devengarán en los seis meses anteriores al mes de Junio y en los seis meses anteriores al mes de diciembre respectivamente, se reconocerán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre, y se abonarán respectivamente en la primera semana de los meses de junio y diciembre de cada año, salvo determinación contraria establecida por norma de rango superior al presente Acuerdo.

El importe de las pagas extraordinarias vendrá determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los Subgrupos o Grupos profesionales en los que se clasifican los funcionarios/as, según la R.P.T. en vigor.

ARTICULO 13º.-RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Son retribuciones complementarias las siguientes:

A) Complemento de destino.

1.- El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, según lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo vigente.

2.- Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, respetando los siguientes intervalos para cada grupo de clasificación:

Subgrupo	Intervalo
A ₁	22 – 30

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

21/144

FIRMANTE - FECHA

MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021
JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21

DOCUMENTO: 20211365354

Fecha: 10/11/2021

Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

A ₂	18 – 26
B	16 – 25
C ₁	14 – 22
C ₂	10 – 18
E	7 – 14

3.- La cuantía del Complemento de Destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los Funcionarios/as de la Administración Local o norma que lo sustituya.

4.- A estos efectos, el complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, vendrá determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los Subgrupos o Grupos profesionales en los que se clasifican los Funcionarios/as.

B) Complemento específico.

1. - El Complemento Específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, turnicidad, turno partido, nocturnidad, especialización etc.

2. - En ningún caso, podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo se tomarán en consideración y conjuntamente cada una de las condiciones particulares mencionadas en el punto anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

C) Complementos de productividad.

1.- Retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado o empleada desempeñe su trabajo.

2.- Su importe se fijará anualmente en el Presupuesto municipal de forma global y su distribución individualizada será facultad del Sr. Alcalde en función de los criterios objetivos aprobados por el Pleno de la Corporación, y serán propuestos y motivados por los Jefes de Servicio con el visto bueno del señor Alcalde.

ARTÍCULO 14 °.- GASTOS DE LOCOMOCIÓN

En aquellos casos en que el funcionario/a afecte su propio vehículo para el desarrollo de su trabajo, de forma habitual o excepcional, se le indemnizará con la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0,078 euros por el de motocicletas, importes que son los recogidos en la Orden de 31/07/1985, de la Presidencia del Gobierno, el Real Decreto núm. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, cuantías actualizadas mediante Orden EHA/3770/2005, de 1 diciembre, e incrementadas en un 30% en concepto de amortización de vehículo. Igualmente se pagarán los gastos del parking por el uso del mismo para tareas oficiales propias del puesto con vehículo propio o del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 15°.- PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

22/144

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021</p> <p>serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

El Ayuntamiento dotará un fondo anual de 120.000 euros, (ciento veinte mil euros, común para toda la plantilla), al objeto de atender solicitudes de préstamos que puedan realizarse por los funcionarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente acuerdo.

El importe de los préstamos, podrá ser de una mensualidad o dos mensualidades líquidas, con un máximo de 2000 euros, el cual deberá reintegrarse en diez mensualidades cuando se trate de una paga o en catorce si su importe excede de una mensualidad. Estos anticipos no devengarán interés alguno, pero deberán reintegrarse en las mensualidades establecidas y por cantidades iguales cada mes. Estas cantidades podrán reintegrarse en menor tiempo o liquidarlo en su totalidad cuando lo estimen conveniente, dentro del plazo convenido. La concesión de préstamo será individualizada previa petición cursada al efecto por el interesado/a. La comisión de vigilancia velará porque la concesión de préstamos se realice de forma equitativa entre los posibles solicitantes.

En el caso de que en los presupuestos se consigne mayor cantidad y se regule cualquier otro tipo de anticipo, este estará condicionado a los límites, plazos y cuantías establecidas en este artículo.

Se concederán anticipos con cargo a las retribuciones del mes corriente, por el importe máximo autorizado por las normas de aplicación. Las cantidades solicitadas en concepto de anticipo, se descontará en la nómina correspondiente a la mensualidad siguiente a la de la fecha de concesión.

Las cantidades reintegradas, revertirán al mismo fondo constituido con el fin de concesión de préstamos, de forma que a medida que se van devolviendo cantidades, se irá reponiendo el fondo de liquidez destinado a préstamos, por lo que el equilibrio de entrada/salida de las cantidades de dicha partida presupuestaria, estaría garantizado por la sucesiva reposición mensual de las cantidades devueltas que posibilitarían la concesión de nuevos préstamos.

En el caso de que alguna solicitud no pueda ser atendida en el momento de la solicitud por falta de fondos, se atenderán a medida que mensualmente se vengán reponiendo las cantidades devueltas al fondo.

PRÉSTAMOS PARA LA FORMACIÓN: Se concederán préstamos a los empleados públicos que los soliciten con el fin de matricularse en cursos de formación, para ello los empleados públicos deberán primero obtener la autorización para la realización del curso que soliciten y que pretendan su posterior abono por el Ayuntamiento al finalizar la acción formativa.

Una vez autorizado el curso, el empleado solicitará el préstamo para la formación, por el importe de la matrícula, que le será concedido. No se concederá a los empleados municipales que tengan pendiente de liquidar otro préstamo para la formación anterior.

Estos préstamos para la formación tendrán su propia forma de reintegro, con un período de carencia hasta la finalización del curso matriculado, momento en que podrán solicitar el abono al Ayuntamiento del importe abonado en concepto de matrícula, previa justificación con el recibo de abono de la matrícula y del diploma obtenido o el certificado de aprovechamiento expedido por la entidad formadora, coincidiendo así en el tiempo el inicio del reintegro del préstamo con el abono de los gastos de matrícula por el Ayuntamiento, procediéndose a saldarlo mediante la compensación de deudas.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

23/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21		Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

En el caso de que el empleado solicitante del préstamo para la formación, no obtuviese el diploma del curso matriculado o el certificado de aprovechamiento expedido por la empresa formadora, el empleado tendrá la obligación de reintegro del préstamo una vez finalizado el plazo de carencia, procediendo a devolverlo en mensualidades en la misma forma que el resto de préstamos concedidos con otras finalidades.

Se procederá por la Corporación a la modificación de la bases de ejecución del presupuesto municipal para recoger el procedimiento de compensación de deudas o de detracción de la parte alícuota en las nóminas, de acuerdo a lo dispuesto en este apartado de préstamos para la formación.

ARTÍCULO 16º.- PLANES DE MEJORA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

En pleno respeto a la normativa en vigor, y atendiendo a las restricciones legales vigentes, y dentro de los límites establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, las partes negociadoras del presente Acuerdo, dentro de la Mesa de Negociación, se comprometen a ultimar la negociación para consensuar un plan de productividad anual, con objetivos trimestrales y/o anuales, por departamento, que prime al mismo tiempo la consecución de los objetivos marcados.

El Plan de Productividad Anual que se consensúe, en el seno de la Mesa de Negociación, fijara los objetivos trimestrales y anuales, concretando con detalle, los criterios objetivos a cumplir, forma de evaluación, e importe a percibir en función del grado de cumplimiento, por mor a conseguir la mayor objetividad y seguridad jurídica posible, siendo de un máximo 600 € la cantidad trimestral y un máximo de 400 euros la anual para 2021, incrementándose en 50 € la cantidad trimestral y anual en 2022, y en 50 € la cantidad trimestral y anual en 2023.

Una vez alcanzado acuerdo entre las partes negociadoras, y consensuado un Plan de Mejoras por objetivos, se habrá de someter a aprobación del Pleno de la Corporación, y se procederá, en caso de ser adoptado, a la publicación íntegra del meritado Plan, con los criterios objetivos aprobados, en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, y en el Tablón Telemático de la Corporación, al que se accede a través de la página web oficial, a los efectos de publicidad y transparencia, sin perjuicio de cualquier otra exigencia legal.

A los efectos de la percepción de tal productividad no se considerarán falta de asistencia las situaciones de IT por accidente de trabajo, las que requieran hospitalización o intervención quirúrgica, las derivadas de embarazo, maternidad, lactancia, ictus, infarto de miocardio, y enfermedades oncológicas, por los accidentes no laborales, por enfermedades profesionales, y por contingencias comunes derivadas de enfermedades mentales y de trastornos de la conducta, enfermedades graves hepáticas y nefropatías, y derivadas de enfermedades degenerativas.

ARTÍCULO 17 º.- GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS ESPECIALES

Con las limitaciones contenidas en el artículo 7.2.c) del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, los funcionarios que realicen los servicios o trabajos fuera de la jornada de trabajo que pudieran acordarse, percibirán las cantidades que se especifican en el Anexo I que figura al final del presente documento, en función al grupo profesional al que pertenezcan, duración del servicio y atendiendo a que los mismos se realicen de Lunes a Viernes, en Sábado o en Domingo, Festivo, Navidad y/o Semana Santa.

SERVICIO	CATEGORÍAS	LAB ORA	LABO RAL /	DOMIN GO /	DOMIN GO /	FERIA / S.SANT	FERIA / S.SANT
----------	------------	------------	---------------	---------------	---------------	-------------------	-------------------

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

24/144



<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhairindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021</p> <p>serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

		L / SÁBA DO	SÁBA DO NOC HE	FESTIV O	FESTI VO NOC HE	A NAVID AD	A NAVID AD NOCHE
LIMPIEZA VIARIA RSU ELECTRICIST AS	CONDUCTORES BARREDORA CONDUCTORES CAMIÓN OFICIAL PRIMERA	17,69 €	19,69 €	21,06 €	23,06 €	24,43 €	26,43 €
OFICIOS/ CARPINTERÍA OBRAS/PINTU RA ADMINISTRAT IVOS PATRULLA VERDE Y ASIMILADOS SEÑALÍTICA VIARIA	OFICIAL PRIMERA SS.OO OFICIAL PRIMERA OBRAS ADMINISTRATIVOS Y AGENTES PATRULLA VERDE Y ASIMILADOS	16,64 €	18,64 €	19,81 €	21,81 €	22,98 €	24,98 €
RSU	PEONES ESPECIALISTAS	14,18 €	16,18 €	16,88 €	18,88 €	19,58 €	21,58 €
JARDINERÍA OBRAS ELECTRICIST A / FONTANERO/P INTOR	OFICIAL SEGUNDA JARDINERÍA OFICIAL SEGUNDA OBRAS PEONES ESPECIALISTAS	13,44 €	15,44 €	16,00 €	18,00 €	18,56 €	20,56 €
LIMPIEZA VIARIA ELECTRICIST A SERVICIOS VARIOS	PEONES ORDINARIOS PEONES ELECTRICISTA TÉCNICOS AUXILIARES	13,39 €	15,39 €	15,94 €	17,94 €	18,49 €	20,49 €
OBRAS ADMINISTRAT IVOS DEPORTES	PEONES ALBAÑIL AYUDANTE Y AUXILIAR ADMTVO MONITOR OCIO TIEMPO LIBRE	12,60 €	14,60 €	15,00 €	17,00 €	17,40 €	19,40 €
TEMPORALES	CONSERJES / OPERARIO / LIMPIADORAS....	10,96 €	12,96 €	13,05 €	15,05 €	15,14 €	17,14 €

GRATIFICACIONES POR GUARDIA

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

25/144

CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Las guardias, como servicios públicos que prestan los funcionarios municipales y que son esenciales para el correcto funcionamiento de ellos, se computarán por el conjunto efectivo de horas de disponibilidad y actuación del trabajador/a fuera del horario normal del servicio, calculándose las mismas de conformidad con el siguiente cuadro:

Categoría	€/ Semana	Aplicación Año	
Oficial Policía Teléfono	166	12	
Patrulla Verde y Actuación Grúa	223	12	
Guardias Electricidad / Agua y Actuación - Oficial	260	12	Límite de pago 2 Semanas por mes
Guardias Electricidad / Agua y Actuación - Operario	230	12	Límite de pago 2 Semanas por mes
Guardias Agua y Actuación - Responsable Redes	260	12	Límite de pago 1 Semana por mes
Guardias Agua y Actuación - Ayudante Redes	230	12	Límite de pago 1 Semana por mes

Las guardias de los electricistas serán en parejas.

GRATIFICACIONES POR SERVICIO REALIZADO EN MOTOCICLETA

Los funcionarios que realicen servicios en motocicleta percibirán en concepto de gratificación las siguientes cantidades máximas:

Categoría	€/ Mes	Aplicación Año	
Servicio en Motos de menos de 500cc	60	12	Mínimo para pago 7 días de uso
Servicio en Motos de igual o más de 500cc	120	12	Mínimo para pago 7 días de uso

GRATIFICACIONES POR SERVICIOS DE OFICINA EN PROTECCIÓN CIVIL Y GESTIÓN ECONÓMICA DE SS.OO.

Los funcionarios de los diferentes servicios que realicen tareas administrativas de oficina, de forma que suponga una mejora del servicio por implicar mayor capacidad para responder a las necesidades ciudadanas, percibirán en concepto de gratificación la cuantía de 120 €/ mensuales.

SERVICIOS ESPECIALES CUERPO DE POLICÍA.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

26/144

 <p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
		



**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

La presente regulación se entenderá, en todo caso, como específica para cada apartado, excluyente y no acumulativa entre sí, a excepción del plus por noche que podrá acumularse a los pluses por festivo, por domingo y por sábado.

€ por Hora Extra							
LUNES - JUEVES	VIERNES - SÁBADO	FESTIVO - DOMINGO	VIERNES - SÁBADO	Feria Local, Semana Santa (Desde Sábado de Pasión a Domingo de Resurrección)		Cabalga	Nocturnos parciales
Mañana / Tarde / Noche	Mañana	Mañana / Tarde / Noche	Tarde / Noche	Mañana / Tarde	Noche	Tarde	Comprendido entre las 22:00 y las 8:00 horas
23,00 €	23,00 €	23,00 €	24,00 €	29,00 €	33,00 €	29,00 €	4,50 €

€ por Turno		€ por Plus Generado en Turno cuadrante			
Nochebuena y Nochevieja		En caso de coincidencia sólo se abonará el de mayor cuantía			
Tarde	Noche	Plus Festivo	Plus Domingo	Plus Sábado	Plus Noche
120,00 €	200,00 €	70,00 €	60,00 €	40,00 €	36,00 €

GRATIFICACIÓN POR TRABAJOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA RESERVADA DE POLICÍA
120 €/mes al Agente (un sólo Agente) encargado de la gestión administrativa reservada.

ARTÍCULO 18º. Complemento por jornada partida y por jornada flexible.

Aquellos/as funcionarios/as que, en uso de la potestad auto-organizativa de la Administración, se les imponga cumplir, excepcionalmente, su jornada de forma partida, se considerará esta circunstancia como criterio objetivo aplicable al abono de una productividad por importe máximo de 80 euros al mes, que se calcularán en proporción al número de días trabajados en dicha jornada.1º

Asimismo, aquellos/as funcionarios/as que, excepcionalmente, en uso de la potestad auto-organizativa de la Administración por las necesidades del servicio, se les imponga una determinada jornada flexible, se establece éste como criterio objetivo aplicable al abono de una productividad cuyo importe máximo será de 40 euros al mes, que se calcularán en proporción al número de días trabajados en jornada flexible.

CAPITULO VI

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

27/144

CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OJ=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21		DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

JORNADA

ARTÍCULO 19º. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y CAMBIOS DOMICILIARIOS.

Todos los Funcionarios/as vendrán obligados a facilitar al Excmo. Ayuntamiento los cambios domiciliarios, en un plazo máximo de un mes desde la fecha en la que éste tenga lugar. Igualmente, deberán mantenerse actualizados los datos telefónicos de todos los Funcionarios/as, a tal fin, los Funcionarios/as deberán notificar al Departamento de Recursos Humanos los cambios que pudieran producirse.

Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, los Funcionarios/as se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisarán a su jefe inmediato en el plazo mínimo posible dentro de la jornada laboral.

1. En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a comunicar telemáticamente, de forma inmediata, su ausencia.

2. Cuando el retraso en la reincorporación se produzca como consecuencia de la asistencia a consulta o servicio sanitario del trabajador/a o de hijo menores a su cargo, deberá justificarse con el correspondiente parte de consulta expedido por los servicios sanitarios del Servicio Andaluz de Salud. El mencionado parte, sólo justificaría la ausencia por el tiempo necesario para acudir a la consulta o servicio sanitario de que se trate, debiendo reincorporarse el funcionario/a su puesto de trabajo en orden a dar cumplimiento al resto de la jornada. El personal adscrito a oficinas centrales deberá notificar su reincorporación al Departamento de Personal y deberá presentar justificante de asistencia a la consulta, con indicación de la hora de visita, además de copia de la hoja de cita. Se concederá una tolerancia de 30 minutos tras la finalización de la consulta para el traslado del centro médico a su puesto de trabajo.

En cualquier caso, si como consecuencia de los supuestos indicados en el núm. 2, precedente, la ausencia del puesto de trabajo se extendiera por un período superior a tres horas, cuando la asistencia al servicio sanitario tenga lugar en el término municipal de Alhaurín de la Torre y superior a cuatro, cuando se produzca fuera del mismo, dicha jornada habrá de ser recuperada, o en caso contrario, se computará como licencia de asuntos propios, procediéndose a su descuento del total de días que por tal concepto pudiesen corresponder al funcionario. En el caso de que el funcionario hubiera agotado el número total de asuntos propios, habrá de recuperar en todo caso, la citada jornada.

ARTÍCULO 20º. JORNADA DE TRABAJO.

Conforme al art. 94 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la jornada de trabajo de los funcionarios locales será, en cómputo anual, la que esté establecida para los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

En este marco, las Administraciones Públicas (entre ellas la local) son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 5/2015, si bien esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo estipulado en el artículo 37.1.m) del mismo texto normativo, que señala, como materias objeto de negociación, las referidas al calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

28/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Cada servicio, reuniéndose con los representantes de los trabajadores, confeccionará anualmente el calendario laboral, debiendo este estar confeccionado y entregado al departamento de Personal y RR HH antes del 31 de diciembre de cada año, a excepción del servicio de policía local que deberá hacerlo antes del 1 de diciembre.

El horario básico de trabajo y la jornada laboral básica será, de conformidad con el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo Gobierno-sindicatos y la Disposición Adicional 144.2 de la Ley 6/2018, de 35,25 horas semanales siempre y cuando en el ejercicio anterior se cumplan los requisitos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto que legalmente se determinen por el Gobierno de la nación.

Para el caso de no cumplirse lo anterior, regirá la Resolución de 28 de febrero de 2019, que dicta instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General de Estado.

Con carácter ordinario la jornada se desarrollará de lunes a viernes de 7:45 a 15:15 horas, salvo que por la naturaleza del servicio sea necesario el desarrollo de dicha jornada de lunes a sábado, estableciéndose en el correspondiente calendario, y se gozará de un descanso diario de 30 minutos.

Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, la jornada laboral se reducirá en una hora a la salida, pudiendo disfrutar de tal reducción durante el resto del año aquel trabajador que durante los referidos meses se encontrara en período vacacional, siempre que el servicio lo permita. En Navidad, los empleados municipales, tendrán cuatro días laborables de descanso por empleado, dividido en dos turnos de forma que queden cubiertos los servicios. En Semana Santa se disfrutaran 2 horas de reducción, una a la entrada y otra a la salida del trabajo el lunes, martes y miércoles Santo, de forma que la jornada será de 9:00 a 14:00 horas de trabajo efectivo (al haberse deducido del horario referido los treinta minutos de descanso) e igualmente en feria se disfrutarán 2 horas de reducción, una a la entrada y otra a la salida durante dos días, de forma que la jornada será de 9:00 a 14:00 horas y de trabajo efectivo (al haberse deducido del horario referido los treinta minutos de descanso). No obstante, lo dispuesto en el presente artículo, las mencionadas reducciones de jornada no podrán suponer menoscabo de la jornada laboral en cómputo anual respetándose, en todo caso, la normativa estatal y autonómica vigente en cada momento.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables a todos los efectos de conformidad con la Resolución 28 de febrero de 2019, salvo para el personal de servicio obligatorio que lo descansarán otro día. Para el caso que coincidan con sábado, festivo o día no laborable, se disfrutarán en otra fecha.

En cualquier caso, los empleados tendrán derecho a un descanso semanal de cuarenta y ocho horas como mínimo con carácter continuado.

El descanso a que se refiere el número 3 del presente artículo se computara como trabajo efectivo y se disfrutara en el tiempo que se determine por cada servicio.

NORMAS GENERALES

1. Los empleados públicos que deseen acogerse a lo establecido en la resolución de febrero de 2019 de la Secretaría General para la Administración Pública, podrán solicitar, por escrito, la realización de su jornada laboral, de forma que pueda variar las horas de entrada y salida a su puesto de trabajo, siempre y cuando el servicio lo permita y concurren los siguientes requisitos:

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

29/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 09:00 a 14:30 horas, de lunes a viernes.

El tiempo restante, hasta completar la jornada semanal, se realizará en horario flexible, entre las 07:00 y las 09:00 y entre las 14:30 horas y las 15:30 horas de lunes a viernes.

En caso de ser necesaria la compensación horaria para completar la jornada semanal, se realizarán de lunes a viernes hasta las 20:00 horas.

2. Los calendarios laborales, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

3. El descanso de treinta minutos dentro de la jornada diaria, será disfrutado antes de las 11:00 horas, quedando garantizado siempre el cincuenta por ciento del servicio.

4. La incorporación y salida del puesto de trabajo se controlará utilizándose a tal fin los medios que resulten oportunos, los cuáles se ubicarán en los distintos centros de trabajo en los que se presten servicios y podrán, en cualquier caso, incluir la identificación por huellas dactilares del empleado/a.

Cada empleado registrará su jornada en el medio instalado en su centro de trabajo, en caso de que el centro carezca de medio instalado, lo hará en el del centro más cercano o en el que le sea indicado por el departamento de Personal y RR HH.

JORNADA DE TRABAJO DE DURACIÓN ESPECIAL O IRREGULAR

En el ámbito de aplicación de su potestad organizativa, la Corporación podrá establecer jornadas de duración especial y/o irregular, previa negociación, en aquellos servicios que la atención de los mismos así lo requiera y siempre dentro del marco del cómputo anual de horas vigentes en el presente Acuerdo Colectivo.

ARTICULO 21º. JORNADA DE TRABAJO PARA LOS FUNCIONARIOS/AS ADSCRITOS AL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL.

21.1.- Turnos: El personal integrante del cuerpo de Policía Local prestará de forma genérica servicios en horario de lunes a domingo. De forma habitual los turnos de trabajo son de 8 horas continuadas, con un descanso de 30 minutos, teniendo la consideración dicho periodo de tiempo de trabajo efectivo. Este descanso será establecido por los Oficiales de servicio.

La jornada de 24 horas se divide en tres turnos de trabajo divididos, siendo:

Primer turno: Mañana de 07:00 horas a 15:00 horas.
Segundo turno: Tarde de 15:00 horas a 23:00 horas.
Tercer turno: Noche de 23:00 horas a 07:00 horas.

Por necesidades del servicio se podrán variar las entradas y salidas de los turnos de trabajo.

Se podrán crear turnos de solape para mejorar el servicio policial debiendo estos ser comunicados con la antelación suficiente.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

30/144

FIRMANTE - FECHA

CVE:
07E50014D56A006R104B5W3P9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021
JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21

DOCUMENTO: 20211365354
Fecha: 10/11/2021
Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Los turnos de trabajo serán rotativos, si bien el personal adscrito a oficinas y educación vial lo realizarán con carácter general por la mañana de lunes a viernes, pudiendo, por necesidades del servicio, realizar servicios ordinarios de índole policial en cualquier momento.

Debido a la cadencia del cuadrante, los Policías Locales realizan menos horas de las fijadas legalmente en el cómputo laboral anual, por lo que existirá un número de débitos de días que no se encuentran asignados en el cuadrante de cada agente. Dicho días quedarán a disposición de jefatura hasta alcanzar la jornada anual establecida, debiendo ser nombrados con antelación suficiente salvo causa debidamente justificada.

En circunstancias normales estos días se nombrarán 1 día cada mes o dos meses, hasta agotar los mismos. En periodos de servicios de especial relevancia (Cabalgata de Reyes, Semana Santa y feria) podrán realizarse más turnos por el débito. Esta disponibilidad queda valorada en 80 € por día.

21.2.- Sistema de trabajo: La plantilla está dividida en 7 grupos de trabajo, la asignación de agentes a los diferentes grupos será fijado por la Jefatura iniciado por criterio de preferencia por antigüedad y motorista.

Así mismo, ambas partes se comprometen, durante el período de vigencia del presente Acuerdo, a ofrecer y realizar 2 turnos de servicios extraordinarios al mes para reforzar el servicio, cubrir vacaciones, bajas laborales y cualquier otra incidencia. Estos días serán nombrados por Jefatura con la antelación suficiente cuando las circunstancias lo permitan. Los Policías podrán cambiar dichos turnos entre ellos según conveniencia, computando el ofrecimiento a dicho agente.

En los meses donde se den servicios de especial relevancia, tales como Cabalgata de Reyes, Semana Santa y feria los turnos de trabajo se nombrarán por días de débito y una vez realizados el agente podrá permutarlos por servicios extraordinarios y el día de débito retorna, a disposición de Jefatura.

Sólo un (1) Policía por grupo podrá disfrutar del periodo vacacional, días de asuntos propios o judiciales.

Grupos 1 al 5.- Estos grupos trabajarán con una cadencia de tres turnos de trabajo en dos días consecutivos, empezando el turno de tarde, mañana-noche. Finalizada la rotación se descansarán 3 días y así sucesivamente.

En caso de encontrarse un policía de grupo en periodo vacacional y otro de su mismo equipo solicitase asuntos propios, se ofrecerá el turno por servicios extraordinarios siempre que el mismo quedase por debajo de tres. En caso de ser cubierto será permitido el disfrute de este permiso.

Grupo 6.- Integrado por el personal de oficina y educación vial. Desempeña funciones preferentemente de lunes a viernes en horario de mañana de 7:00 a 15:00 h, hasta completar jornada anual, sin perjuicio que se puedan establecer otros horarios y servicios operativos por parte de la Jefatura. Su jornada de descanso es de dos días consecutivos a la semana.

Grupo 7.- Integrado por personal con preferencia servicio de motocicletas, formado por 5 subgrupos que trabajará cada uno en cuadrante anual con tres turnos de trabajo en tres días consecutivos seguido de dos días de descanso, siendo estos tarde, mañana, mañana, cuando se inicia el sábado, domingo, lunes, martes y miércoles. Los iniciados el jueves y viernes se trabajará en tres turnos de trabajo en dos días consecutivos tarde, mañana, noche. Finalizada dicha rotación se descansará tres días consecutivos. Fuera del calendario

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

31/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhairindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

escolar trabajarán con una cadencia de tres turnos de trabajo en dos días consecutivos, empezando el turno de tarde, mañana-noche. Finalizada la rotación se descansarán 3 días y así sucesivamente.

21.3.- Cambios de turno y descanso: Cualquier Policía podrá realizar 6 cambios de turnos de servicio nombrados durante un mes, siempre que sus funciones sean idénticas (paisano, motoristas, oficina, policía de barrio, así como cualquier otra). Dicho cambio se suscribirá por ambos policías, en documento al efecto, debiendo ponerse en conocimiento de la Jefatura con 48 horas de antelación, siendo ésta quien lo autorice. Cuando afecte a servicios de fin de semana o de lunes se deberá comunicar antes de las 15:00 horas del viernes. Si alguno de los Policías que hubiesen efectuado el cambio de turno se viese imposibilitado para prestar servicio, el cambio quedará sin efecto, debiendo el Policía no impedido realizar el servicio grafiado en cuadrante.

21.4.- Relevos: Los Policías salientes de servicio, no podrán abandonar su puesto de trabajo hasta tanto no sean relevados por al menos una pareja de Policías Locales que tengan encomendada la realización del siguiente turno de trabajo.

21.5.- Bajas y altas médicas: Cuando un Policía no acuda a su centro de trabajo por enfermedad o reciba la baja médica, tendrá que comunicarlo en la mayor brevedad posible al Oficial de servicio o de guardia, a efectos de garantizar los servicios.

21.6.- Horas sindicales: Los funcionarios que ejerzan el derecho de horas sindicales deben comunicarlo, por escrito al Oficial de servicio o de guardia, con una antelación de al menos de 48 horas, sin perjuicio de la normativa general.

21.7. Cuadrante de trabajo, descanso y vacaciones:

Con la finalidad de poder elaborar el calendario laboral anual de los Funcionarios integrantes del Cuerpo de Policía Local, la Jefatura comunicará los grupos de trabajo la segunda quincena de noviembre del año natural anterior al correspondiente al calendario de que se trate. Igualmente, el personal deberá hacer entrega dentro de los dos primeros meses de cada año natural, de las fechas propuestas de vacaciones. Si el agente optase por el disfrute de un período vacacional dentro de los dos primeros meses del año, deberá ser comunicados a la jefatura con al menos 15 días de antelación a la fecha del inicio del disfrute.

El referido cuadrante podrá sufrir modificaciones en casos de necesidad, comunicándolo la Jefatura.

21.8.- Servicios Especiales.-

Los servicios especiales de Nochebuena y Nochevieja serán nombrados por orden según Jefatura, y será el mismo grupo el que realice ambos servicios, de igual manera, dado el caso de solicitud de vacaciones en esos períodos, dicha solicitud lo será para ambos servicios también.

ARTÍCULO 22º.- VACACIONES

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

32/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

En base a lo dispuesto por el art. 50 del Texto Refundido del EBEP, el período de vacaciones anuales retribuidas, tendrá una duración de veintidós días hábiles. Estos días se incrementarán en un total de 23 días a los 15 años de servicios prestados en las Administraciones Públicas; 24 días a los 20 años de servicio; 25 días a los 25 años de servicio y 26 días a los 30 años de servicios.

Dicho período será a elección del empleado municipal, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de diciembre del año siguiente al que las mismas correspondan, y, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre, salvo petición del interesado/a que podrá solicitar su disfrute en otro período del año. Dicho periodo vacacional aparece referido a la prestación de servicios durante un año completo, por lo que si ésta es menor, el período vacacional se reducirá en proporción al periodo efectivo de trabajo.

No se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para horarios especiales. Las vacaciones podrán disfrutarse en la forma establecida en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

El período de vacaciones anuales retribuidas de los funcionarios públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los funcionarios públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Al objeto de poder garantizar la debida atención al ciudadano, el disfrute de las vacaciones, deberán solicitarse, al Departamento de Personal y RR HH, dentro de los dos primeros meses de cada año natural.

En lo no recogido en el presente artículo se estará en lo dispuesto en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 23º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Con respeto a la nueva redacción dada al art. 48 del Texto Refundido del EBEP, por la Ley 11/2020, de 30 de Diciembre, de Presupuestos Generales del estado para el año 2021, en relación a los permisos de los funcionarios públicos, y, de otra parte, a los permisos recogidos en el art. 49 del mismo texto, por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género, regula las condiciones mínimas de ejercicio, por medio del presente artículo se reconoce el derecho a los funcionarios públicos de disfrutar los siguientes

A) Permisos:

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

33/144

CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhairindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

34/144

CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año, que se deberán solicitar con una antelación mínima de 72 horas a su disfrute, y no son acumulables al periodo de vacaciones anuales. Dichos días se incrementarán en dos más al cumplir el sexto trienio y en un día adicional más por cada trienio cumplido a partir del octavo.

En lo no recogido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

Cuando el día de asuntos particulares sea denegado, este será notificado por escrito de forma motivada.

l) Por matrimonio, quince días

B) Permisos por parto o maternidad, paternidad y por adopción o acogimiento.

B.1. Permisos por parto o maternidad y permisos por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple:

Tendrá una duración de 8 días adicionales sobre las 16 semanas de suspensión del contrato establecidas con carácter general por alumbramiento o la adopción.

En los supuestos de discapacidad del hijo, el permiso tendrá una duración de 18 semanas.

En los supuestos de parto y adopción y/o acogimiento múltiples hasta el tercer hijo, la duración del permiso tendrá una duración de 24 días adicionales sobre las 18 semanas de suspensión del contrato establecidas con carácter general. A partir del segundo hijo ya sea por parto, adopción y/o acogimiento múltiple, el permiso será de 16 semanas más dos semanas adicionales por cada hijo a partir del segundo.

La distribución de los permisos indicados en el supuesto de parto, se realizará a opción de la funcionaria, que deberá disfrutar obligatoriamente de descanso en la seis semanas posteriores al parto, el resto del permiso excluidas las seis semanas de descanso obligatorio tras el parto, podrá ser disfrutado por el padre o la madre, según lo estimen conveniente, de manera interrumpida y ejercitarse desde la obligación del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses. En los casos de disfrute compartido, este podrá realizarse de forma ininterrumpida, simultánea o sucesiva con el de la madre, de optarse por el disfrute simultáneo, la suma de los mismos no podrá exceder del período máximo que corresponda en cada caso. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

35/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO:
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021	20211365354
URL Comprobación:	JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los supuestos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado con un máximo de trece semanas adicionales.

Los supuestos de adopción o acogimiento preadoptivo tanto permanente como temporal que dieran derecho al disfrute de los permisos indicados en el presente artículo, serán los que se establezcan en el Código Civil o en las leyes vivieres de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Disfrute y distribución del permiso en caso de adopción o acogimiento.

El cómputo del plazo de duración del permiso se contará a elección del funcionario/a, a partir de la fecha de notificación de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

36/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante el mencionado período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

B.2.- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

37/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados B1 y B2, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

C.- Permisos por razón de violencia de género y/o doméstica.

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

En virtud de lo establecido en el artículo 49 del Texto refundido del EBEP, las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

38/144

FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

D.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

En virtud de lo establecido en el artículo 49 del Texto Refundido del EBEP, el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

E.- Permisos por derecho a la protección y a la asistencia social integral como consecuencia de la actividad terrorista.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de funcionarios y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los funcionarios amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

39/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhairindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

ARTÍCULO 24º.- LICENCIAS SIN SUELDO Y EXCEDENCIAS

De conformidad con lo dispuesto en el art. 14 m) del Texto Refundido del EBEP, y 142 RDLeg. 781/1986, de 18 de Abril, y en virtud de lo preceptuado en el art. 73 LFCE, el funcionario/a podrá solicitar licencias para asuntos propios, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años, que se concederán siempre que se soliciten con un mes de antelación y previa aprobación por la Junta de Gobierno Local.

En materia de excedencia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 25º.- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

1. Los Funcionarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, quedarán sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título. Igualmente les será de aplicación directa las normas contenidas en relación al régimen disciplinario en los Artículos 93 a 98 del Texto Refundido por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público; en los artículos 146 a 152, ambos inclusive del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril y en lo no dispuesto en el mismo, se regirán por las normas contenidas sobre el particular en el R.D. 33/1986, de 10 de enero, así como por aquellas otras normas vigentes de general y pertinente aplicación y por las que puedan dictarse en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, o en sustitución de alguna de las normas citadas.

2. Los Funcionarios/as públicos que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los Funcionarios/as públicos que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

ARTICULO 26º. _EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA. ART. 94

1. La Corporación Municipal corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

40/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUÍN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

ARTÍCULO 27º. FALTAS DISCIPLINARIAS.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.

2. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

41/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO:
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021	20211365354
URL Comprobación:	JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
https://sede.alhairindelatorre.es/	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39
index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

- j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
- k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.
3. Las faltas graves serán establecidas por la Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma, atendiendo a las siguientes circunstancias:
- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.
- 4.- Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del EBEP determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 28º. SANCIONES. ART. 93 DEL EBEP

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

1.1 Por faltas muy graves

- a) Separación del servicio de los Funcionarios/as, que en el caso de los Funcionarios/as interinos comportará la revocación de su nombramiento.
- b) Suspensión firme de funciones, con una duración máxima de 6 años.
- c) Traslado forzoso.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

42/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

1.2 Por faltas graves:

- a) Suspensión firme de funciones, con una duración máxima de tres años.
- b) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

1.3 Por infracciones leves:

- a) Apercibimiento.

2. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

ARTÍCULO 29º. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES. ART. 97 DEL EBEP

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

ARTÍCULO 30º. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES. ART. 98 DEL EBEP

- 1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado/a.

- 2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

- 3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

43/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado/a. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El funcionario/a suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el funcionario/a deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al funcionario/a la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del funcionario/a a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

ARTÍCULO 31º. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Corporación contratará un seguro de responsabilidad Civil, que cubra suficientemente la responsabilidad por daños y perjuicios que puedan derivarse como consecuencia de o con ocasión del desempeño de las funciones de todos y cada uno de los funcionarios/as municipales. La cobertura del mencionado seguro deberá incluir igualmente la responsabilidad civil patronal que pudiese derivarse para la Corporación como consecuencia de los accidentes de trabajo que pudiesen sufrir los Funcionarios/as de la Corporación.

ARTÍCULO 32º. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 40 y 41 del Texto Refundido del EBEP, los órganos de representación de los Funcionarios, tendrán las siguientes competencias:

A) Ser informados previamente de cuantas cuestiones puedan afectar a los Funcionarios municipales. Podrán asistir a las distintas comisiones que se formen un miembro de cada una de las representaciones sindicales existentes en el Órgano de representación de los Funcionarios, cuando tales reuniones afecten o en ellas se traten temas de personal.

B) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación todos aquellos asuntos que procedan de los Funcionarios al servicio del Ayuntamiento.

Los representantes de los Funcionarios tendrán las siguientes garantías:

- Ser oídos preceptivamente como órgano Colegiado en el supuesto que se les siga expediente disciplinario a uno de ellos, quedando a salvo la audiencia del interesado.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

44/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OJ=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

- No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.
- Cuando se haya que realizar un traslado o cambio de turno, por necesidades del servicio, que afecte a un representante de los Funcionarios, este salvo la voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser afectado por dicho cambio.
- En el marco de lo establecido en el art. 10 del Real Decreto Ley, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, los miembros de la Junta de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes de los funcionarios, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas de un crédito de 20 horas mensuales, dentro de la jornada de trabajo y retribuida como de trabajo efectivo, en los términos del art. 41 del TREBEP .
- Todos los derechos relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustará de forma estricta a lo establecido en la normativa legal en vigor.
- Se dispondrá en los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles.
- Los representantes de los funcionarios conocerán de los expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves que se instruyan a los funcionarios, una vez redactada su propuesta y previamente a su resolución.

En el caso de que se produzca una disminución de la plantilla por cualquier causa, de forma que entre la plantilla existente y el número de representantes de los funcionarios, no exista la proporción establecida en las escalas contenidas en el art. 39 del Estatuto Básico del Empleado Público, se convocarán nuevas elecciones una vez hayan transcurrido dos meses desde la fecha en la que tuviera lugar la disminución.

Los funcionarios que ejerzan el derecho de horas sindicales deben comunicarlo, por escrito al responsable del servicio, con antelación suficiente, sin perjuicio de la normativa general.

ARTÍCULO 33º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

33.1. En el marco de lo dispuesto en el art. 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, la prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre se regirá por lo dispuesto en este artículo.

33.2. El Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre complementará las prestaciones que perciba el personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

1.º En el año 2.021, cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los veinte primeros días se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

45/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

noventa por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, el complemento alcanzará el cien por cien de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. En el año 2.022 se complementará hasta el cien por cien.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3º.- Cuando la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes requiera de hospitalización o intervención quirúrgica, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

4º.- La prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad, en los casos de incapacidad temporal relativas a bajas laborales derivadas de la situación de embarazo, las derivadas de enfermedades oncológicas, infartos de miocardio o ictus, pues, aunque no necesariamente requieren de hospitalización o intervención quirúrgica sí tienen un gran impacto en el trabajador/a y en su ambiente familiar y social, considerándose, por ese motivo, de carácter excepcional y justificada la concesión del complemento.

En los mismos términos establecidos en la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, el descuento en nómina por incapacidad temporal no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuáles sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello Exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

ARTÍCULO 34º. ROPA DE TRABAJO.

La Corporación dotará a los funcionarios/as que presten servicios en los departamentos que se concretan a continuación, de la uniformidad que se especifica en el presente Artículo. La entrega de los uniformes se realizará los meses de abril de cada año para la uniformidad de verano y el mes de octubre de para las uniformidad de invierno.

RELACIÓN DE VESTUARIO DE LOS FUNCIONARIOS/AS

SERVICIOS OPERATIVOS:

ALBAÑILERIA PEQUEÑAS OBRAS: COLOR GRIS

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

46/144

CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

JARDINERIA: COLOR VERDE

4 PANTALONES
5 CAMISETAS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

PINTURA: COLOR BLANCO

4 PANTALONES
5 CAMISETAS MANGA CORTA
2 CAMISETAS MANGA LARGA
1 POLAR
2 ZAPATOS SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

LIMPIEZA VIARIA: COLOR AZUL MARINO Y AMARILLO CON LINEAS REFLECTANTES:

4 PANTALONES
2 CAMISAS MANGA CORTA
2 CAMISAS MANGA LARGA
1 CHAQUETILLA ALTA VISIBILIDAD
1 BOTAS DE SEGURIDAD
1 ZAPATOS SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS
GORRA

RESIDUOS SOLIDOS: COLOR AZUL MARINO Y AMARILLO CON LINEAS REFLECTANTES

4 PANTALONES
2 CAMISAS MANGA CORTA
2 CAMISAS MANGA LARGA
1 CHAQUETILLA ALTA VISIBILIDAD
1 BOTAS DE SEGURIDAD
1 ZAPATOS DE SEGURIDAD
CHUBASQUERO

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

47/144

CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

1 PARKA CADA 2 AÑOS
GORRA

ALMACEN: AZUL MARINO

4 PANTALONES
2 POLOR MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
2 ZAPATOS DE SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

LIMPIEZA EDIFICIOS PÚBLICOS

2 PIJAMAS DE LIMPIEZA (CONTRATOS DE 6 MESES)

PARQUE MOVIL

5 PANTALONES
2 JERSEYS
5 POLOS MANGA CORTA
5 POLOS MANGA LARGA
2 CAZADORAS DESMONTABLES
2 ZAPATOS DE SEGURIDAD

TRABAJADORES CEMENTERIO: AZUL MARINO

2 PANTALONES
1 BERMUDAS
1 MONO
2 CAMISAS MANGA CORTA
2 CAMISAS MANGA LARGA
2 ZAPATOS DE SEGURIDAD
1 CHALECO ACOLCHADO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

ELECTRICISTAS: AZUL MARINO

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 CHUBASQUERO
1 BOTAS SEGURIDAD ELECTRICISTA
1 ZAPATOS SEGURIDAD ELECTRICISTA
1 PARKA CADA 2 AÑOS

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

<p>CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

FONTANERIA: COLOR GRIS

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 CHUBASQUERO
2 PARES DE ZAPATOS DE SEGURIDAD
1 PARKA CADA 2 AÑOS

CARPINTERIA: COLOR GRIS

4 PANTALONES
2 POLOR MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
2 ZAPATOS DE SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

MANTENIMIENTO COLEGIOS:

2 PANTALONES DE TRABAJO
2 POLOS MANGA CORTA
2POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 PARKA CADA 2 AÑOS
2 PANTALONES VESTIR CADA 2 AÑOS
1 CHAQUETA VESTIR CADA 2 AÑOS
2 CAMISAS MANGA LARGA CADA 2 AÑOS
1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATOS DE SEGURIDAD

MANTENIMIENTO VÍA PÚBLICA:

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

FERIA

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

49/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

CONDUCTORES

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

MICROACTUACIONES

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

OBRAS: COLOR GRIS:

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 CHUBASQUERO
1 BOTAS DE SEGURIDAD
1 ZAPATO SEGURIDAD
1 PARKA CADA 2 AÑOS

VIGILANTE: AZUL MARINO

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

50/144

<p>CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

2 PANTALÓN VERANO
2 PANTALÓN INVIERNO
2 CAMISAS MANGA CORTA
2 CAMISA MANGA LARGA
1 JERSEY PUNTO FINO
1 POLAR CADA 2 AÑOS
1 CHAQUETA CADA 2 AÑOS
2 PARES DE ZAPATOS

CONSERJE AYUNTAMIENTO: AZUL MARINO Y CELESTE.

1 CHAQUETA
2 PANTALONES
2 FALDAS
1 REBECA
2 CAMISAS MANGA CORTA
2 CAMISAS MANGA LARGA
2 PARES DE ZAPATOS

CONSERJE COLEGIOS

2 CHAQUETAS
2 PANTALONES
2 REBECAS
2 CAMISAS MANGA CORTA
2 CAMISAS MANGA LARGA
2 PARES DE ZAPATOS
1 ANORAK

AGUAS

Personal de redes:

4 PANTALONES.
2 POLOS DE MANGAS CORTAS
2 POLOS DE MANGAS LARGAS
2 BOTAS DE SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARA CADA 2 AÑOS
2 JERSEYS O PRENDA SIMILAR

Personal Oficina:

3 POLOS DE MANGAS CORTAS
3 CAMISAS DE MANGAS LARGAS
2 JERSEYS

POLICÍA LOCAL

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

51/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Se dotará a la Policía Local de la uniformidad establecida legalmente.

PATRULLA VERDE

Se dotará a la Patrulla Verde de su uniformidad específica y siguiendo los criterios de reparto según lo establecido como asimilados a la legislación para policía local.

El Ayuntamiento repondrá las prendas que presenten roturas, defectos, etc., a tal efecto, será necesario hacer entrega previamente de la prenda defectuosa a sustituir.

ARTÍCULO 35º. HERRAMIENTAS.

La Corporación dotará a los Funcionarios/as de las herramientas y útiles de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones o labores propias de su puesto de trabajo. Todas las herramientas deberán encontrarse debidamente homologadas y cumplir con las medidas de seguridad que resulten exigibles. El personal que utilice herramientas o útiles que deban ser empleados en obras, jardines o en otros lugares distintos de las dependencias municipales, deberá firmar el correspondiente recibo de entrega, restituyendo tales útiles y herramientas a los almacenes habilitados tras su uso. Queda prohibida la utilización de las herramientas o útiles de la Corporación para fines particulares. Se repondrán las herramientas y útiles que por su uso adecuado sufran desgaste, rotura y/o avería y no resulten hábiles a su finalidad, debiendo hacerse entrega del útil o herramienta que deba ser repuesto. En caso de pérdida, extravío o rotura o avería debido a uso incorrecto, negligencia o dolo del empleado éste deberá correr con el coste de la reposición.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Con objeto de desarrollar lo dispuesto en el artículo 47 bis, apartado 2, del Texto Refundido por el cual se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, las partes firmantes de este Acuerdo Colectivo convienen iniciar un procedimiento de negociación colectiva y tener un primer documento borrador confeccionado, en un plazo máximo de seis meses desde la aprobación plenaria de este acuerdo, a fin de pactar las condiciones, los criterios objetivos y demás circunstancias que consideren conveniente, que regularán el acceso a la modalidad de teletrabajo, respetando en todo caso, los límites establecidos en dicha norma u otras de carácter imperativo que pudieran dictarse en desarrollo del referido Estatuto Básico.

Quedan derogados expresamente todos los acuerdos suscritos con anterioridad al presente.

En prueba de conformidad firman el presente acuerdo en representación de la Corporación Municipal y de las secciones sindicales, en Alhaurín de la Torre (Málaga), a la fecha de la firma electrónica. En representación de la Corporación. Fdo.: Joaquín Villanova Rueda. En representación de U.G.T.. Fdo.: Jose Antonio León Godoy. En representación de C.S.I.F.. Fdo.: Carlos Iván González Morano. En representación de C.G.T.. Fdo.: Francisco Javier Ruiz Val.”

El Sr. Alcalde, D. Joaquín Villanova Rueda, explicó la propuesta objeto de debate, manifestando que ha sido un proceso duro y largo en el que se ha actualizado el precio/hora de los servicios

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

52/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

extraordinarios de los oficios, recuperación contingencias profesionales y comunes, ayudas varias, indemnizaciones por asistencias a juicios, incentivos a la formación, incremento del plan de mejora y servicios de guardias y/o extraordinarios cuya remuneración ha sido mejorada.

D. David Márquez García, del grupo socialista, dijo que es un convenio con el que no se puede estar satisfecho porque se ha llegado a él más por agotamiento que por convencimiento; y afirmó que nos encontramos en un municipio saneado económicamente que cuenta con unos trabajadores cuyos sueldos no son equiparables a esa situación económica, considerando que este convenio es muy mejorable.

D. Francisco Javier Caravias Chaves, portavoz del grupo de A.A.T., manifestó que el Ayuntamiento de Alhaurín tiene una plantilla ejemplar y que, aunque se trata de un acuerdo positivo, llega tarde, reconociendo que incluye mejoras; añadió que no estaban todos los sindicatos representados, concretando que el de la policía había quedado excluido; y terminó afirmando que concedía un voto de confianza a la futura negociación de la relación de puestos de trabajo para conseguir una mejora salarial.

Dña. María José Aragón Espejo dijo que le parece muy bien que contemos con un convenio específico, considerando adecuada la actualización que se le ha dado a la formación y a la productividad, en cambio, opina que la remuneración y la conciliación se pueden mejorar.

D. Miguel Ángel Macías Montiel indicó que él defiende las políticas de motivación y promoción, no estando de acuerdo con las políticas de subidas salariales a nivel general; y manifestó que defiende la necesidad de contar con un buen departamento de personal.

El Sr. Alcalde dijo que las políticas de recursos humanos que se llevan a cabo en este Ayuntamiento están dando buenos resultados y se ha conseguido un buen acuerdo con los sindicatos; además, aclaró que el sindicato de la policía también ha estado representado en las negociaciones; y terminó manifestando que le gustaría que todos los grupos políticos votaran a favor de los convenios y planes de mejora que se presentan en esta sesión plenaria.

Sometido el dictamen a votación, fue aprobado por 11 votos a favor (P.P.) y 9 abstenciones (P.S.O.E., A.A.T., Dña. María José Aragón Espejo y D. Miguel Ángel Macías Montiel).

PUNTO Nº 3.- DICTAMEN REFERENTE A LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA RELATIVA A LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE, EXPTE. 2021-AGPE-00014. Figura en el expediente el siguiente dictamen favorable de la Comisión Informativa de Personal de 26/07/2021:

“PROPUESTA DE ALCALDÍA RELATIVA A LA RATIFICACIÓN DE CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALHAURIN DE LA TORRE Y EL PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO

Que presenta el Sr. Alcalde Presidente ante la Comisión Informativa de Personal para su dictamen y ulterior remisión a Pleno, sobre la base de los siguientes:

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

53/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Visto el texto definitivo del Convenio Colectivo suscrito entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal laboral a su servicio para el período 2021-2024.

Visto Informe, emitido por la funcionaria responsable de Personal y RR HH con fecha 7 de Julio de 2021, en el siguiente tenor literario:

“ MARIA DEL CARMEN MARÍN SÁNCHEZ, FUNCIONARIA RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y RR HH, A LOS EFECTOS PREVISTOS EN EL ART. 172 DEL RD 2568/1986, DE 28 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS ENTIDADES LOCALES, EMITE EL SIGUIENTE INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Visto el nuevo convenio colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal laboral a su servicio, aprobado en el seno de la Mesa de Negociación, por unanimidad, el pasado 23 de Junio de 2021, convenio que tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y su personal laboral.

Segundo.- Vista el Acta resultante de dicha mesa, de fecha 23 de junio de 2021, donde se refleja tal acuerdo en el siguiente tenor: “ ... Habiendo concluido las negociaciones encaminadas para la redacción del nuevo convenio colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal laboral a su servicio, la Mesa de Negociación aprobó, por unanimidad, proceder a la firma del texto definitivo de dicho convenio colectivo, proponiéndose que, el Sr. Alcalde, una vez firmado el mismo, proceda a su presentación al Pleno de la Corporación, para su ratificación...”

Tercero.- Vista Providencia de Alcaldía, de fecha 7 de Julio de 2021, mediante la cual se acuerda el inicio de los trámites oportunos a fin de iniciar el expediente de aprobación definitiva del Convenio Colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal laboral a su servicio y se recaben los informes necesarios al efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Procedimiento para determinar las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas.

El artículo 31 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, reconoce a los empleados públicos el derecho a la negociación colectiva, entendiéndose por tal «*el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública*» artículo 31.2 del TREBEP. Ahora bien, hay que diferenciar el personal laboral, cuya negociación colectiva «*se regirá por la legislación laboral, sin perjuicio de los preceptos de este Capítulo que expresamente les son de aplicación*» (artículo 32 del TREBEP), lo que nos remite al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 2015, del personal funcionario, regido por las disposiciones del TREBEP directamente.

Tratándose de **Convenio Colectivo del personal laboral**, su régimen se ajustará a los artículos 89 y 90 TR del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por 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 cuanto a su aprobación,

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

54/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

recordemos la **Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 1995**, que ya estableció, en la diferenciación entre los Acuerdos de funcionarios y los Convenios Colectivos del personal laboral, que “*la situación de supremacía de una de las partes, reflejada en el artículo 35 de la Ley 97/1987 -al requerir la validez y eficacia de los pactos y acuerdos negociados la aprobación expresa y formal del Pleno de la entidad local respectiva-, no tiene correlación en la letra de los artículos 82 y 90.2 de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores aplicables inclusive cuando el empresario sea la Entidad pública (...)*» (las referencias a la Ley 9/1987 y a la Ley 8/ 1980 deben entenderse hoy realizadas al TREBEP y al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente).

El art. 82 del meritado Texto refundido del estatuto de los Trabajadores, dispone que *los Convenios Colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva*. El apartado dos del mismo establece que mediante los convenios colectivos, y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten. El tercer apartado prevé que los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

El contenido mínimo de los convenios colectivos se regula en el art. 85 de la citada norma.

Sobre el procedimiento de tramitación, aplicación e interpretación se estará a lo dispuesto en el capítulo II del Título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, significándose que, conforme al art. 90.2 de la citada norma, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, dentro del plazo de quince días, a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Sin embargo, será precisa la aprobación por el Pleno de la Corporación por afectar al Presupuesto, así su remisión a la autoridad laboral en el plazo de quince días desde su firma, que acordará, en su caso ordenas su publicación.

Segundo.- Los límites a los convenios colectivos del personal laboral al servicio de la Administración Local.

1. Competencia. sólo son negociables aquellas cuestiones que legalmente estén atribuidas a la competencia de la Entidad Local en cuestión.

En este límite por razón de la competencia ha de incluirse el principio de reserva de Ley, pues su promulgación escapa de la competencia local. Así habrán de excluirse de las negociaciones aquellas materias reguladas por el Estado con carácter de normas básicas ex arts. 149.1.13 y 149.1.18 CE.

Igualmente habrá de añadirse como límite el respecto a los principios y fines que rigen la actuación de las Administraciones Públicas.

Los acuerdos de la Administración (y de los convenios laborales, ex art. 85.1 ET) han de respetar lo dispuesto en las leyes, por lo que la negociación colectiva laboral no podrá adoptar ningún acuerdo que no respete íntegramente, por ejemplo, la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la legislación sobre incompatibilidades, responsabilidad, selección de personal, seguridad social, etc., pudiendo, a lo sumo, puntualizar lo que no esté completamente regulado, y no sólo en normas con rango de Ley, pues este término aquí no debe entenderse en sentido estricto, sino genérico.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

55/144

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021</p> <p>serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------



CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

En este sentido, conviene recordar que la STC 96/1990, de 24 de Mayo (y posteriormente la de 30-X-1996), considera que la «*superior presión de los intereses públicos y de los servicios generales*» a los que sirve la Administración justifican «*un régimen salarial y negocial diferente entre unos y otros trabajadores (los empleados laborales de la Administración y los de empresas privadas), radica en los evidentes rasgos diferenciadores que existen entre la Administración o una empresa pública frente a las empresas privadas.*».

2. Materias. En el artículo 37 del TREBEP se especifican las materias sobre las que puede ser objeto la negociación colectiva (dentro de cada ámbito de la respectiva negociación y de la competencia de la Administración correspondiente):

- a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas.
- b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
- c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
- d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
- e) Los planes de Previsión Social Complementaria.
- f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
- g) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
- i) Los criterios generales de acción social.
- j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.
- l) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Quedando excluidas de la obligatoriedad de la negociación las materias relacionadas en el apartado 2 del mencionado artículo.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

56/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

3. Régimen Jurídico. De conformidad con el art. 3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en caso de concurrencia temporal, la aplicación de la normativa laboral sigue el siguiente orden:

- Leyes y normas con rango de Ley.
- Reglamentos.
- Convenios Colectivos.
- Usos y Costumbres Locales y profesionales.

Como señala la jurisprudencia, no es infrecuente que se apliquen preferentemente normas con rango inferior, que mejoren la norma de rango superior. No obstante, el principio de jerarquía normativa se aplicará siempre y en todo caso cuando la propia norma se configure como norma imperativa de carácter absoluto (normativa administrativa, de seguridad social ...).

4. Cobertura presupuestaria: Aseguramiento, con carácter previo a la firma de un acuerdo o pacto, del informe de Intervención relativo a la existencia de crédito suficiente para hacer frente a las obligaciones de contenido económico derivadas de la formulación del Convenio.

5. Obligación de negociar con buena fe y respetar el régimen de adopción de acuerdos: De conformidad con lo prevenido al art. 89.1 texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, las deliberaciones en el seno de la comisión negociadora han de desarrollarse con arreglo al principio de buena fe, que implica que deberán evitarse engaños, intimidaciones, maquinaciones fraudulentas o actos violentos.

En cuanto al régimen de adopción de acuerdos, de conformidad con lo previsto en el art. 89.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el seno de la Comisión Negociadora deberán adoptarse los acuerdos, para su validez, con el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

El documento original que plasma por escrito el Convenio alcanzado en la negociación, deberá suscribirse por las partes negociadoras que han votado la conformidad con el mismo, debiendo remitirse un ejemplar original a la autoridad laboral competente, junto con el resto de la documentación y modelos que se han de cumplimentar para solicitar su depósito y publicación.

6. Respeto al principio de igualdad: El principio de igualdad condiciona a las AAPP (art. 14 CE), por lo que no resultaría constitucional el establecimiento de condiciones más beneficiosas de carácter injustificado o manifiestamente caprichoso. Su posibilidad quedaría, pues, limitada a aquellos supuestos de aplicación colectiva genérica a todos los laborales, aquellos en los que concurrieran determinadas circunstancias homogéneas que justificaran el beneficio colectivo (así STC 2/1998, de 12 de enero de 1998).

Este principio impide igualmente tratos no justificados o no razonables, entre otras circunstancias, la constitución de unidades separadas de negociación, atendiendo como elemento diferencial a la duración de los contratos de trabajo (STC 136/1987), pero sí a aquellos supuestos que, aunque se excluyan en bloque, tienen su plena justificación, tal es el caso del personal de organismos autónomos o empresas públicas, que se rigen por sus propios convenios colectivos, dada su especificidad, tratándose, por otra parte de personalidades jurídicas independientes.

7. Publicidad y transparencia: Tiene su plasmación esencial en los trámites administrativos posteriores a la negociación de depósito y publicación de los acuerdos y pactos contenidos en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, según los cuáles:

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

57/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

“2.-Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.”

3.-En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el “Boletín Oficial del Estado“ o, en función del ámbito territorial del mismo, en el “Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma”o en el “Boletín Oficial“ de la provincia correspondiente.”

Tercero.- Naturaleza de los Convenios Colectivos.

El Convenio en la medida en que su contenido plasma una regulación de determinados aspectos de la relación que liga al Ayuntamiento con el personal laboral, tiene una significación normativa, pues su eficacia no se agota en una o varias concretas aplicaciones, sino que tiene una vocación ordenadora de situaciones futuras desde una previsión abstracta y general.

Por tanto, a los efectos de lo que aquí se está analizando, a dicho “Convenio” ha de reconocérsele el valor de disposición de carácter general. En efecto, la esencia del Convenio es su carácter y poder normativo, y su peculiar forma de refundir en un todo unitario la norma y el contrato.

Sobre la base de lo anterior, y una vez analizado el acuerdo que obra en el expediente, la funcionaria que suscribe informa favorablemente el texto de éste.

En virtud de lo que antecede, y salvo mejor criterio fundado en derecho, una vez se efectúe la oportuna fiscalización por la Intervención General, se propone al órgano competente la adopción del siguiente acuerdo,

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO: Ratificar el Convenio Colectivo firmado entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal laboral a su servicio para el período 2021-2024.

SEGUNDO: Remitirlo, de conformidad con lo previsto en el ar. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, en el plazo de quince días desde su aprobación, la cual ordenará, en su caso, su depósito y publicación.

En Alhaurín de la Torre a la fecha de la firma electrónica. Funcionaria Responsable Dpt. Personal y RR HH.
Fdo.: María del Carmen Marín Sánchez ”

Resultando informe del Sr. Secretario Accidental, D. Manuel González Lamothe, de fecha 19 de Julio de 2021, en el que se pone de manifiesto que el referido firma nota de conformidad con el informe emitido por la Jefa del Servicio de Personal y Recursos Humanos.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

58/144

FIRMANTE - FECHA

CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Visto informe, dictado por la Sra. Interventora Accidental, Dña. María Angeles López Marcet, de fecha 20 de Julio de 2021, de fiscalización favorable en cuanto al crédito y competencia.

Visto el expediente completo instruido para su ratificación de conformidad con lo previsto en el art. 38.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se somete a la consideración del Excmo. Ayuntamiento en Pleno la adopción, previo dictamen de la Comisión Informativa de Personal, de los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO.- Ratificar el Convenio Colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal laboral a su servicio para el período 2021-2024.

SEGUNDO.- Remitir, de conformidad con lo previsto en el art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el presente acuerdo, a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, en el plazo de quince días desde su aprobación, la cual ordenará, en su caso, su depósito y publicación.

En Alhaurín de la Torre, a la fecha de la firma digital. El Alcalde-Presidente. Fdo.: Joaquín Villanova Rueda.”

“CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE Y PERSONAL LABORAL A SU SERVICIO

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

1.1.- Personal: Se regirán por el presente Convenio Colectivo el personal laboral que preste sus servicios para el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre correspondiente a la totalidad de la plantilla aprobada anualmente en los presupuestos del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre

1.2.-Funcional: El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y las relaciones entre el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y el personal relacionado en el apartado 1.1. del presente artículo, que preste sus servicios en régimen de contratación laboral, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación permitidas legalmente, cuya prestación de servicios se regirá por el presente Convenio Colectivo, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, normativa laboral y de seguridad social de pertinente aplicación, así como las normas de naturaleza Administrativa aplicables al personal laboral que, por razón de la prestación de servicios para una Administración Pública, ostente la condición de empleado público.

1.3.- Territorial: El presente Convenio afecta a todos los trabajadores/as reseñados en el apartado 1.1. del presente artículo, que presten servicios en los centros de trabajo del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

59/144

CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

1.4.- Temporal: El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años desde su aprobación.

ARTÍCULO 2º.- PRÓRROGAS Y REVISIONES.

2.1.- Prórrogas: Una vez agotada su vigencia temporal, al presente Convenio se le otorgará nueva vigencia automáticamente por periodos anuales, salvo que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente con al menos tres meses de antelación, a la fecha de expiración de su vigencia o de la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de no mediar denuncia, teniendo nueva vigencia por espacio de un año, las partes se comprometen expresamente a iniciar las negociaciones tendentes a la consecución de un nuevo Convenio, en el plazo máximo de los seis meses siguientes a la fecha de efectos de la nueva vigencia.

2.2.- Revisiones: Durante el período de vigencia del presente Convenio y el de sus posibles prórrogas, las retribuciones establecidas en los Artículos 12º, y 13º., del Capítulo V, sufrirán los incrementos porcentuales que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los empleados de la Administración Civil del Estado para el montante total de la masa salarial.

ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

A los efectos de denuncia del Convenio, la representación de los trabajadores/as preavisará la fecha de inicio de las negociaciones y presentará la plataforma objeto de las mismas, con al menos tres meses de antelación a su vencimiento, manteniendo su vigencia el presente Convenio hasta la finalización de las negociaciones. En caso de denuncia, dichas negociaciones deberán dar comienzo dentro del mes siguiente a la fecha en que se formule la misma y se haga entrega de la plataforma.

ARTÍCULO 4º.- ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

a) Garantías:

A partir del inicio de sus relaciones, todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, cualesquiera que sea su edad o estado civil, disfrutarán de los derechos reconocidos en el mismo, con las limitaciones en él contenidas.

b) Condiciones más beneficiosas:

En el caso de que reformas normativas reconozcan condiciones más beneficiosas a los trabajadores, que las establecidas en el presente Convenio, las partes se comprometen, en el plazo de dos meses a contar desde la publicación de la norma, a iniciar las negociaciones, al objeto de acordar las adaptaciones oportunas del articulado de este Acuerdo.

c) Asistencia jurídica.

El Ayuntamiento se obliga a prestar asistencia jurídica a todos los empleados incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, en cualesquiera procedimientos judiciales en el orden penal o civil que se les incoen, así como en las actuaciones que se promuevan en su contra, con carácter preliminar al proceso o en el ámbito policial o gubernativo, por los actos u omisiones realizados en el ejercicio de sus cargos,

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

60/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

siempre que por tales actuaciones, no se causen dolosamente daños o perjuicios en los bienes y derechos de la Corporación Municipal.

Dicha asistencia jurídica se hará efectiva por medio de letrado y procurador, en su caso, pudiendo utilizarse los servicios propios de los profesionales de que disponga la Corporación en su plantilla o concertarse por los servicios jurídicos del Ayuntamiento los servicios profesionales del derecho libre, cuando se carezca de los mismos.

El Ayuntamiento sufragará los honorarios que establece el baremo del Colegio de Abogados de Málaga.

d) Concertación de seguros y colegiación necesaria.

El Ayuntamiento se compromete al abono de seguros profesionales, respecto de aquellos trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, por autoridad administrativa o judicial, pueda exigirsele responsabilidad directa, actuándose contra su propio patrimonio.

El Ayuntamiento asume la colegiación de todos los trabajadores a los que se les obligue a estar colegiados para el ejercicio de sus funciones.

e) Suspensión de privación de libertad.

En caso de detención de un empleado público incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, por cualquier causa, no se considerarán sus ausencias al puesto de trabajo injustificadas, si con posterioridad resulta absuelto o es archivado el expediente sin sanción alguna, en cuyo caso, percibirá las retribuciones correspondientes como si hubiera estado trabajando, no teniendo derecho a las mismas en caso de ser condenado o considerado culpable.

f) Retirada del permiso de conducir:

En caso de retirada del permiso de conducir a un trabajador que preste servicios como conductor, se ajustará el contenido del puesto de trabajo que viniera desempeñando, dentro del centro de trabajo, por el tiempo que se encuentre en dicha situación y con un máximo de seis meses, acomodándose, en estos casos, sus retribuciones al contenido del puesto que desempeña, no obstante la Comisión de Vigilancia tratará el caso para darle solución.

Una vez se recupere el permiso de conducir, se procederá a ajustar nuevamente el contenido de su puesto natural, siempre que la retirada del permiso no se produzca por manifiesta negligencia del conductor, consumo de alcohol, drogas, etc. En definitiva, aquellas causas que sean consecuencia de un hecho tipificado como delito (delitos contra la seguridad vial). Artículos 379 al 384 del Código Penal.

g) Gastos de renovación de permisos de conducir.

Los gastos producidos por la renovación de permisos de conducir vehículos de tracción mecánica serán abonados por el Ayuntamiento, siempre que estos sean necesarios para el desarrollo del puesto de trabajo, y que al menos $\frac{1}{3}$ de la jornada anual se destine a conducción. El Ayuntamiento **no costeará cursos de reciclaje ni recuperación de puntos.**

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

61/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

ARTÍCULO 5º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

En el caso de que algún artículo, capítulo o anexo del mismo fuese declarado nulo o inaplicable, el resto del Convenio mantendrá su vigencia y se aplicará en sus propios términos, debiendo reunirse la Mesa de Negociación del mismo en el plazo de un mes en orden a acordar la sustitución y/o adaptación de los preceptos anulados a las exigencias legales.

CAPÍTULO II.

DE LA COMISIÓN DE VIGILANCIA, SU COMPOSICIÓN Y FUNCIONES

ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN DE VIGILANCIA. SEGUIMIENTO.

Se creará una Comisión de Vigilancia que velará por el fiel cumplimiento, desarrollo e interpretación de las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

Las funciones específicas de la Comisión de Vigilancia serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio Colectivo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Velar y resolver los conflictos que se pudieran dar por la aplicación del Plan de Mejora.
- Arbitraje en los problemas que se originen en su aplicación.
- Cualquier otra que se le atribuya en los preceptos del presente Convenio.

La Comisión de Vigilancia se reunirá obligatoriamente cuando lo solicite alguna de las partes integrantes de la misma, con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Se levantará Acta de todas las reuniones que se celebren, recogiendo en ellas los acuerdos adoptados. La Comisión de Vigilancia deberá constituirse en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de aprobación del presente Convenio Colectivo.

Estará integrada por dos representaciones paritarias. La representación de la Corporación Municipal, estará conformada por el Alcalde o la persona en la que éste delegue y un Concejal y la del personal laboral por y un miembro de cada sindicato con representación.

Los miembros del órgano de representación de los trabajadores/as que integren la Comisión de Vigilancia, serán elegidos por acuerdo adoptado entre éstos.

Cada representación contará con un voto y para poder alcanzar acuerdos, será necesario el voto favorable de cada una de las dos representaciones. A las reuniones que celebre la Comisión de Vigilancia podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

62/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación:	JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Hora: 12:39
https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

En el supuesto de que se produzcan discrepancias en el seno de la Comisión de Vigilancia y no puedan alcanzarse acuerdos, será preceptiva la remisión del conflicto al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

La remisión del conflicto al SERCLA será igualmente preceptiva cuando la intervención de la Comisión de Vigilancia no hubiera solucionado las discrepancias relativas a la inaplicabilidad de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III.

ORDENACIÓN DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL.

Con respeto a las limitaciones establecidas en la normativa en vigor, y siempre que sea posible, los procedimientos de selección de personal de nuevo ingreso, provisión de plazas vacantes, promoción interna, carrera profesional, traslados y movilidad, reingresos de excedentes voluntarios, así como las situaciones administrativas de los trabajadores/as se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y sus normas de desarrollo y demás normas vigentes que resulten de aplicación.

ARTÍCULO 7º.- MOVILIDAD FUNCIONAL Y ADECUACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.

7.1.-Movilidad Funcional.

La movilidad funcional del personal del Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre en el mismo término municipal, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por la plaza y grupo profesional al que pertenezca el empleado afectado y lo establecido por el artículo 81 del Real Decreto Legislativo 5/2015, en su caso.

La decisión de la Corporación Municipal será motivada y notificada al empleado designado, y al Órgano de representación que corresponda (Junta de personal o Comité de empresa), y al sindicato al que esté afiliado de constar afiliación.

7.2.-Trabajo en Categoría superior o distinta.

Sólo podrán ejercerse, con carácter excepcional o transitorio, funciones de categoría superior o distinta, cuando así lo autorice el órgano decisorio de la Corporación, previo informe del Jefe del respectivo Servicio, cuando se considere oportuno. La decisión de la Corporación Municipal será motivada y notificada al empleado designado, y al Órgano de representación que corresponda (Junta de personal o Comité de empresa), y al sindicato al que esté afiliado de constar afiliación.

En tales casos, se abonarán las diferencias de los conceptos retributivos inherentes al puesto de trabajo, si los hubiere, durante el tiempo que perdure dicha situación.

Las plazas vacantes que se estén desempeñando por el sistema descrito en el párrafo primero de este apartado, durante un tiempo superior a 6 meses continuados, y se vea objetivamente la necesidad de que se cubran de forma indefinida, habrán de convocarse en la siguiente Oferta Pública de Empleo, siempre que no existan prohibiciones legales al respecto, y se procurará que se cubran mediante promoción interna, entre todos los trabajadores/as que reúnan los requisitos para acceder a las mismas.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

63/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

7.3.-Adecuación Puesto de Trabajo.

La Corporación adoptará las medidas oportunas a fin de que los trabajadores/as que por su edad, embarazo, u otra circunstancia tengan limitada su capacidad para desarrollar su actual puesto de trabajo, sean destinados a puestos más adecuados a su capacidad actual, previa negociación, con el/la trabajador/a afectado/a, de su nuevo puesto y retribuciones, y siempre que haya posibilidad y disponibilidad del puesto. Para ello el trabajador habrá de solicitarlo.

En el supuesto de que un trabajador tenga una aptitud de no apto, o apto con limitaciones, se derivará de oficio al Comité de Seguridad y Salud para reubicarlo siempre que haya puesto, y en caso de no haberlo se podrá crear uno en la RPT, previa negociación en la Mesa de Negociación.

ARTÍCULO 8º.- CLASIFICACIÓN Y GRUPOS PROFESIONALES.

La clasificación del personal y su pertenencia a los grupos profesionales será la contenida en la correspondiente relación de puestos de trabajo en vigor, debiendo estarse a lo establecido en la Catalogación de puestos de trabajo y valoración de los mismos y acorde con lo dispuesto en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 5/2015.

CAPITULO IV

ACCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 9º.- AYUDAS.

Los importes de todas las ayudas y/o prestaciones reseñadas en el presente Capítulo, se expresan en importes brutos y no serán objeto de revisión durante la vigencia del presente Convenio.

9.1 Ayuda por discapacidad.

El Ayuntamiento abonará mensualmente hasta un máximo de 400,00 € (cuatrocientos euros), en concepto de ayuda por discapacidad, al trabajador/a que acredite que su cónyuge, hijo/s o/y padre/s, tengan reconocida por la Autoridad competente un grado de minusvalía superior al 60% y conviva y dependa económicamente del trabajador/a, no percibiendo ingresos íntegros brutos superiores a 400,00 euros mensuales. En cualquier caso, se descontará del importe de la ayuda por discapacidad, aquellas otras ayudas, subvenciones o pensiones que el familiar del trabajador/a afectado de minusvalía, percibiese de otra Administración pública, abonando el Ayuntamiento la diferencia, si existiera, hasta cubrir la suma 400,00 euros mensuales. La ayuda de referencia sólo se abonará a uno de los trabajadores/as, en el caso de que ambos cónyuges, o varios hijos o hermanos que tengan a su cargo al discapacitado, prestasen servicios en el Ayuntamiento.

El trabajador/a solicitante de la ayuda deberá acreditar documentalmente y con periodicidad anual, el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho a la percepción de la misma.

Excepcionalmente y por decisión adoptada en el seno de la Comisión Vigilancia, se podrá ampliar la cobertura de la ayuda por discapacidad a los supuestos en los que el padre o la madre discapacitados, no

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

64/144

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021</p> <p>serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

convivan con el trabajador/a, pero dependa económicamente de éste/a. La decisión de ampliar dicha cobertura, será potestativa de la Comisión de Vigilancia, la cual, tendrá en cuenta para adoptar tal decisión, factores tales como; la necesidad de tratamiento especializado y/o continuo que aconseje el internamiento en una residencia o centro hospitalario del padre o madre discapacitado, la falta de espacio o condiciones en la vivienda del trabajador/a, o el desarraigo que pueda producirse en el discapacitado por el hecho de trasladarse a la vivienda del trabajador/a.

9.2 Ayuda por tratamientos y condiciones vitales especiales.

El Ayuntamiento abonará mensualmente la cantidad de 60,00 euros en concepto de subvención o ayuda;

Al trabajador/a que acredite que él mismo, su cónyuge, hijo/s o/y padres que convivan con ellos, sufran intolerancia al gluten, (celiacos), estando por tal circunstancia sometidos a la ingesta de alimentación específica.

Al trabajador/a que acredite que él mismo, su cónyuge, hijo/s o/y padres que convivan con ellos sufran un trastorno endocrino o nutricional grave.

Al trabajador/a que acredite que su hijo/s, por trastorno en su desarrollo, necesite/n de Atención Temprana.

Las ayudas de referencia solo se abonarán a uno de los trabajadores/as, en el caso de que ambos cónyuges, o varios hijos o hermanos que tengan a su cargo al familiar afecto, prestasen servicios en el Ayuntamiento.

El trabajador/a solicitante de la ayuda deberá acreditar documentalmente y con periodicidad anual, el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho a la percepción de la misma.

La mencionada ayuda dejará de percibirse en el supuesto de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Servicio Andaluz de Salud, o cualquier otra Administración pública, subvencionase el coste de las personas afectadas por las mencionadas enfermedades, en cuantía igual a superior a 60,00 euros mensuales. En el supuesto de que el importe de la ayuda concedida con la referida finalidad por otras Administraciones Públicas, fuese inferior a 60,00 euros mensuales el Ayuntamiento abonará la diferencia existente entre el importe de la ayuda y la suma de 60,00 euros mensuales.

9.3.- Ayudas para las actividades deportivas que sean directamente gestionadas por el Ayuntamiento.

Los trabajadores/as que prestan servicio en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, tendrán derecho a una bonificación del 100% en el coste de las actividades deportivas gestionadas directamente por el Ayuntamiento; los familiares de primer grado por consanguinidad que convivan en el mismo domicilio, contarán con una bonificación en las actividades antes reseñadas ascendente al 25% del coste de las mismas. El Área económica del Ayuntamiento, promoverá la adaptación de las ordenanzas, así como las modificaciones normativas correspondientes, a fin, de que por los órganos competentes se tomen los acuerdos que garanticen la efectividad de lo regulado en el presente artículo.

9.4- Indemnización por asistencia a juicios fuera de la jornada laboral

Con carácter general, los trabajadores que por razones de servicio deban asistir a Juzgados y/o Tribunales, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, en horario distinto al que tuviesen asignado, percibirán en

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

65/144

FIRMANTE - FECHA

CVE:
07E50014D56A006R104B5W3P9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021
JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21

DOCUMENTO: 20211365354
Fecha: 10/11/2021
Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

concepto de indemnización comprensiva de los gastos de desplazamiento la cuantía de 120 €, si bien el trabajador podrá optar entre percibir la mencionada indemnización o disfrutar de un día de descanso compensatorio que será fijado por mutuo acuerdo entre el trabajador y su jefatura. Tal asistencia deberá ser justificada mediante el oportuno oficio judicial.

ARTICULO 10º.- FORMACIÓN.

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia que resulte de aplicación. No obstante lo anterior, ambas partes se comprometen en el plazo de un mes a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, a negociar un Plan Anual de Formación, adaptado a las necesidades reales de cada departamento, partiendo de las siguientes premisas:

- Los cursos o formación a impartir, deberán tener relación con las tareas desempeñadas por el trabajador/a y grupo profesional y nivel al que pertenezca, o resultar necesarios en orden a la posible progresión del trabajador/a en la carrera profesional y/o promoción interna del mismo.
- Se procurará que el coste de la formación sea el más reducido posible para la Corporación, por lo que siempre que resulte viable, se optará por cursos gratuitos que se encuentren subvencionados o puedan impartirse empleando medios propios.
- Los cursos, jornadas o procesos formativos, que la Comisión designada para negociar el Plan Anual de Formación establezca como obligatorios para cada grupo y nivel profesional, deberán ser realizados en orden a poder progresar en la carrera profesional y/o promocionar internamente.
- La Comisión encargada de elaborar el Plan Anual de Formación, deberá procurar un reparto equitativo de los cursos y acciones formativas que se contemplen en el plan entre los trabajadores/as sujetos/as al mismo.
- Para incentivar la formación de los/as trabajadores/as, el Ayuntamiento abonará, en concepto de productividad, las sumas que se indican a continuación, en el supuesto de acreditarse documentalmente que ha realizado cursos de formación, excepción hecha de la formación continua, relacionados con su puesto de trabajo, por un número de horas mínimo de 60 al año y fuera de su jornada laboral:

En el año 2021: 150 euros.

En el año 2022 y sucesivos: 175 euros.

- Se facilitará información a los sindicatos de quien ha realizado cursos de formación.

Composición de la Comisión Negociadora del Plan Anual de Formación.

Estará integrada por dos representaciones paritarias. La representación de la Corporación Municipal, estará conformada por el Alcalde o la persona en la que éste delegue y un Concejal y la del personal laboral por un miembro de cada sindicato con representación.

Cada representación contará con un voto y para poder alcanzar acuerdos, será necesario el voto favorable de cada una de las dos representaciones. A las reuniones que celebre la Comisión Negociadora del Plan Anual de Formación, podrán asistir asesores de ambas partes, con voz pero sin voto.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

66/144

CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

Entre las funciones de la Comisión Negociadora estarán las de debatir el plan de formación continua.

CAPITULO V

SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTICULO 11º.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

Las retribuciones de los trabajadores/as son básicas y complementarias.

ARTICULO 12 º.- RETRIBUCIONES BÁSICAS.

Son retribuciones básicas las siguientes:

A) Sueldo.- Que corresponde al índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los Subgrupos o Grupos profesionales en los que se clasifican los cuerpos o escalas a las que pertenezca el trabajador/a. Se abona en doce mensualidades y su importe vendrá determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los Subgrupos o Grupos profesionales en los que se clasifican los trabajadores/as.

B) Trienios.- Consistentes en una cantidad igual para cada Subgrupo o Grupo profesional en los que se clasifican los trabajadores/as, por cada tres años de servicio en el Cuerpo o Escala, Clase o Categoría. Su importe coincidirá con el que se fije cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

C) Pagas Extraordinarias.- El/La trabajador/a municipal percibirá dos pagas extraordinarias al año, que se devengarán en los seis meses anteriores al mes de Junio y en los seis meses anteriores al mes de diciembre respectivamente, se reconocerán el primer día hábil de los meses de junio y diciembre, y se abonarán respectivamente en la primera semana de los meses de junio y diciembre de cada año, salvo determinación contraria establecida por norma de rango superior al presente Convenio.

El importe de las pagas extraordinarias vendrá determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los Subgrupos o Grupos profesionales en los que se clasifican los trabajadores/as, según la R.P.T. en vigor.

ARTICULO 13º.-RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Son retribuciones complementarias las siguientes:

A) Complemento de destino.

1.- El Complemento de Destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, según lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo vigente.

2.- Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, respetando los siguientes intervalos para cada grupo de clasificación:

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

67/144

CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Subgrupo	Intervalo
A ₁	22 – 30
A ₂	18 – 26
B	16 – 25
C ₁	14 – 22
C ₂	10 – 18
E	7 – 14

3.- La cuantía del Complemento de Destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, será la que determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado para los trabajadores/as de la Administración Local o norma que lo sustituya.

4.- A estos efectos, el complemento de destino, que corresponde a cada nivel de puesto de trabajo, vendrá determinado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada uno de los Subgrupos o Grupos profesionales en los que se clasifican los trabajadores/as.

B) Complemento específico.

1. - El Complemento Específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad, penosidad, turnicidad, turno partido, nocturnidad, especialización etc.

2. - En ningún caso, podrá asignarse más de un Complemento Específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo se tomarán en consideración y conjuntamente cada una de las condiciones particulares mencionadas en el punto anterior que puedan concurrir en el puesto de trabajo.

C) Complementos de productividad.

1.- Retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el empleado o empleada desempeñe su trabajo.

2.- Su importe se fijará anualmente en el Presupuesto municipal de forma global y su distribución individualizada será facultad del Sr. Alcalde en función de los criterios objetivos aprobados por el Pleno de la Corporación, y serán propuestos y motivados por los Jefes de Servicio con el visto bueno del señor Alcalde.

ARTÍCULO 14 °.- GASTOS DE LOCOMOCIÓN

En aquellos casos en que el trabajador/a afecte su propio vehículo para el desarrollo de su trabajo, de forma habitual o excepcional, se le indemnizará con la cantidad de 0,19 euros por kilómetro recorrido por el uso de automóviles y en 0,078 euros por el de motocicletas, importes que son los recogidos en la Orden de 31/07/1985, de la Presidencia del Gobierno, el Real Decreto núm. 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, cuantías actualizadas mediante Orden EHA/3770/2005, de 1

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

68/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación:	JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Hora: 12:39
https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

diciembre, e incrementadas en un 30% en concepto de amortización de vehículo. Igualmente se pagarán los gastos del parking por el uso del mismo para tareas oficiales propias del puesto con vehículo propio o del Ayuntamiento.

ARTÍCULO 15º.- PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS.

El Ayuntamiento dotará un fondo anual de 120.000 euros, (ciento veinte mil euros, común para toda la plantilla), al objeto de atender solicitudes de préstamos que puedan realizarse por los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El importe de los préstamos, podrá ser de una mensualidad o dos mensualidades líquidas, con un máximo de 2000 euros, el cual deberá reintegrarse en diez mensualidades cuando se trate de una paga o en catorce si su importe excede de una mensualidad. Estos anticipos no devengarán interés alguno, pero deberán reintegrarse en las mensualidades establecidas y por cantidades iguales cada mes. Estas cantidades podrán reintegrarse en menor tiempo o liquidarlo en su totalidad cuando lo estimen conveniente, dentro del plazo convenido. La concesión de préstamo será individualizada previa petición cursada al efecto por el interesado/a. La comisión de vigilancia velará porque la concesión de préstamos se realice de forma equitativa entre los posibles solicitantes.

En el caso de que en los presupuestos se consigne mayor cantidad y se regule cualquier otro tipo de anticipo, este estará condicionado a los límites, plazos y cuantías establecidas en este artículo.

Se concederán anticipos con cargo a las retribuciones del mes corriente, por el importe máximo autorizado por las normas de aplicación. Las cantidades solicitadas en concepto de anticipo, se descontará en la nómina correspondiente a la mensualidad siguiente a la de la fecha de concesión.

Las cantidades reintegradas, revertirán al mismo fondo constituido con el fin de concesión de préstamos, de forma que a medida que se van devolviendo cantidades, se irá reponiendo el fondo de liquidez destinado a préstamos, por lo que el equilibrio de entrada/salida de las cantidades de dicha partida presupuestaria, estaría garantizado por la sucesiva reposición mensual de las cantidades devueltas que posibilitarían la concesión de nuevos préstamos.

En el caso de que alguna solicitud no pueda ser atendida en el momento de la solicitud por falta de fondos, se atenderán a medida que mensualmente se vengán reponiendo las cantidades devueltas al fondo.

PRÉSTAMOS PARA LA FORMACIÓN: Se concederán préstamos a los empleados públicos que los soliciten con el fin de matricularse en cursos de formación, para ello los empleados públicos deberán primero obtener la autorización para la realización del curso que soliciten y que pretendan su posterior abono por el Ayuntamiento al finalizar la acción formativa.

Una vez autorizado el curso, el empleado solicitará el préstamo para la formación, por el importe de la matrícula, que le será concedido. No se concederá a los empleados municipales que tengan pendiente de liquidar otro préstamo para la formación anterior.

Estos préstamos para la formación tendrán su propia forma de reintegro, con un período de carencia hasta la finalización del curso matriculado, momento en que podrán solicitar el abono al Ayuntamiento del importe abonado en concepto de matrícula, previa justificación con el recibo de abono de la matrícula y del diploma

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

69/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO:
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	20211365354
URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

obtenido o el certificado de aprovechamiento expedido por la entidad formadora, coincidiendo así en el tiempo el inicio del reintegro del préstamo con el abono de los gastos de matrícula por el Ayuntamiento, procediéndose a saldarlo mediante la compensación de deudas.

En el caso de que el empleado solicitante del préstamo para la formación, no obtuviese el diploma del curso matriculado o el certificado de aprovechamiento expedido por la empresa formadora, el empleado tendrá la obligación de reintegro del préstamo una vez finalizado el plazo de carencia, procediendo a devolverlo en mensualidades en la misma forma que el resto de préstamos concedidos con otras finalidades.

Se procederá por la Corporación a la modificación de la bases de ejecución del presupuesto municipal para recoger el procedimiento de compensación de deudas o de detracción de la parte alícuota en las nóminas, de acuerdo a lo dispuesto en este apartado de préstamos para la formación.

ARTÍCULO 16º.- PLANES DE MEJORA Y PRODUCTIVIDAD DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

En pleno respeto a la normativa en vigor, y atendiendo a las restricciones legales vigentes, y dentro de los límites establecidos en el artículo 7 del Real Decreto 861/1986, las partes negociadoras del presente Convenio, dentro de la Mesa de Negociación, se comprometen a ultimar la negociación para consensuar un plan de productividad anual, con objetivos trimestrales y/o anuales, por departamento, que prime al mismo tiempo la consecución de los objetivos marcados.

El Plan de Productividad Anual que se consensúe, en el seno de la Mesa de Negociación, fijara los objetivos trimestrales y anuales, concretando con detalle, los criterios objetivos a cumplir, forma de evaluación, e importe a percibir en función del grado de cumplimiento, por mor a conseguir la mayor objetividad y seguridad jurídica posible, siendo de un máximo 600 € la cantidad trimestral y un máximo de 400 euros la anual para 2021, incrementándose en 50 € la cantidad trimestral y anual en 2022, y en 50 € la cantidad trimestral y anual en 2023.

Una vez alcanzado acuerdo entre las partes negociadoras, y consensuado un Plan de Mejoras por objetivos, se habrá de someter a aprobación del Pleno de la Corporación, y se procederá, en caso de ser adoptado, a la publicación íntegra del meritado Plan, con los criterios objetivos aprobados, en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento, y en el Tablón Telemático de la Corporación, al que se accede a través de la página web oficial, a los efectos de publicidad y transparencia, sin perjuicio de cualquier otra exigencia legal.

A los efectos de la percepción de tal productividad no se considerarán falta de asistencia las situaciones de IT por accidente de trabajo, las que requieran hospitalización o intervención quirúrgica, las derivadas de embarazo, maternidad, lactancia, ictus, infarto de miocardio, y enfermedades oncológicas, por los accidentes no laborales, por enfermedades profesionales, y por contingencias comunes derivadas de enfermedades mentales y de trastornos de la conducta, enfermedades graves hepáticas y nefropatías, y derivadas de enfermedades degenerativas.

ARTÍCULO 17 º.- GRATIFICACIÓN POR SERVICIOS ESPECIALES

Con las limitaciones contenidas en el artículo 7.2.c) del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, los trabajadores que realicen los servicios o trabajos fuera de la jornada de trabajo que pudieran acordarse, percibirán las cantidades que se especifican en el Anexo I que figura al final del presente documento, en

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

70/144

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhairindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021</p> <p>serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------



CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

función al grupo profesional al que pertenezcan, duración del servicio y atendiendo a que los mismos se realicen de Lunes a Viernes, en Sábado o en Domingo, Festivo, Navidad y/o Semana Santa.

SERVICIO	CATEGORÍAS	LABORAL / SÁBADO	LABORAL / SÁBADO NOCHE	DOMINGO / FESTIVO	DOMINGO / FESTIVO NOCHE	FERIA / S.SANTA NAVIDAD	FERIA / S.SANTA NAVIDAD NOCHE
LIMPIEZA VIARIA RSU ELECTRICISTAS	CONDUCTORES BARREDORA CONDUCTORES CAMIÓN OFICIAL PRIMERA	17,69 €	19,69 €	21,06 €	23,06 €	24,43 €	26,43 €
OFICIOS/ CARPINTERÍA OBRAS/PINTURA ADMINISTRATIVOS PATRULLA VERDE Y ASIMILADOS SEÑALÍTICA VIARIA	OFICIAL PRIMERA SS.OO OFICIAL PRIMERA OBRAS ADMINISTRATIVOS Y AGENTES PATRULLA VERDE Y ASIMILADOS	16,64 €	18,64 €	19,81 €	21,81 €	22,98 €	24,98 €
RSU	PEONES ESPECIALISTAS	14,18 €	16,18 €	16,88 €	18,88 €	19,58 €	21,58 €
JARDINERÍA OBRAS ELECTRICISTA / FONTANERO/PINTOR	OFICIAL SEGUNDA JARDINERÍA OFICIAL SEGUNDA OBRAS PEONES ESPECIALISTAS	13,44 €	15,44 €	16,00 €	18,00 €	18,56 €	20,56 €
LIMPIEZA VIARIA ELECTRICISTA SERVICIOS VARIOS	PEONES ORDINARIOS PEONES ELECTRICISTA TÉCNICOS AUXILIARES	13,39 €	15,39 €	15,94 €	17,94 €	18,49 €	20,49 €
OBRAS ADMINISTRATIVOS DEPORTES	PEONES ALBAÑIL AYUDANTE Y AUXILIAR ADMTVO MONITOR OCIO TIEMPO LIBRE	12,60 €	14,60 €	15,00 €	17,00 €	17,40 €	19,40 €
TEMPORALES	CONSERJES / OPERARIO / LIMPIADORAS....	10,96 €	12,96 €	13,05 €	15,05 €	15,14 €	17,14 €

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

71/144

CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

GRATIFICACIONES POR GUARDIA

Las guardias, como servicios públicos que prestan los trabajadores municipales y que son esenciales para el correcto funcionamiento de ellos, se computarán por el conjunto efectivo de horas de disponibilidad y actuación del trabajador/a fuera del horario normal del servicio, calculándose las mismas de conformidad con el siguiente cuadro:

Categoría	€/ Semana	Aplicación Año	
Patrulla Verde y Actuación Grúa	223	12	
Guardias Electricidad / Agua y Actuación - Oficial	260	12	Límite de pago 2 Semanas por mes
Guardias Electricidad / Agua y Actuación - Operario	230	12	Límite de pago 2 Semanas por mes
Guardias Agua y Actuación - Responsable Redes	260	12	Límite de pago 1 Semana por mes
Guardias Agua y Actuación - Ayudante Redes	230	12	Límite de pago 1 Semana por mes

Las guardias de los electricistas serán en parejas.

GRATIFICACIONES POR SERVICIO REALIZADO EN MOTOCICLETA

Los trabajadores que realicen servicios en motocicleta percibirán en concepto de gratificación las siguientes cantidades máximas:

Categoría	€/ Mes	Aplicación Año	
Servicio en Motos de menos de 500cc	60	12	Mínimo para pago 7 días de uso
Servicio en Motos de igual o más de 500cc	120	12	Mínimo para pago 7 días de uso

GRATIFICACIONES POR SERVICIOS DE OFICINA EN PROTECCIÓN CIVIL Y GESTIÓN ECONÓMICA DE SS.OO.

Los trabajadores de los diferentes servicios que realicen tareas administrativas de oficina, de forma que suponga una mejora del servicio por implicar mayor capacidad para responder a las necesidades ciudadanas, percibirán en concepto de gratificación la cuantía de 120 €/ mensuales.

ARTÍCULO 18º. Complemento por jornada partida y por jornada flexible.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

72/144



CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Aquellos/as trabajadores/as que, en uso de la potestad auto-organizativa de la Administración, se les imponga cumplir, excepcionalmente, su jornada de forma partida, se considerará esta circunstancia como criterio objetivo aplicable al abono de una productividad por importe máximo de 80 euros al mes, que se calcularán en proporción al número de días trabajados en dicha jornada.1º

Asimismo, aquellos/as trabajadores/as que, excepcionalmente, en uso de la potestad auto-organizativa de la Administración por las necesidades del servicio, se les imponga una determinada jornada flexible, se establece éste como criterio objetivo aplicable al abono de una productividad cuyo importe máximo será de 40 euros al mes, que se calcularán en proporción al número de días trabajados en jornada flexible.

CAPITULO VI

JORNADA

ARTÍCULO 19º. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS Y CAMBIOS DOMICILIARIOS.

Todos los trabajadores/as vendrán obligados a facilitar al Excmo. Ayuntamiento los cambios domiciliarios, en un plazo máximo de un mes desde la fecha en la que éste tenga lugar. Igualmente, deberán mantenerse actualizados los datos telefónicos de todos los trabajadores/as, a tal fin, los trabajadores/as deberán notificar al Departamento de Recursos Humanos los cambios que pudieran producirse.

Cuando por enfermedad o cualquier otra causa justificada, los trabajadores/as se encuentren en la imposibilidad de asistir al trabajo, avisarán a su jefe inmediato en el plazo mínimo posible dentro de la jornada laboral.

1. En los casos de ausencia por enfermedad, los empleados están obligados a comunicar telemáticamente, de forma inmediata, su ausencia.

2. Cuando el retraso en la reincorporación se produzca como consecuencia de la asistencia a consulta o servicio sanitario del trabajador/a o de hijo menores a su cargo, deberá justificarse con el correspondiente parte de consulta expedido por los servicios sanitarios del Servicio Andaluz de Salud. El mencionado parte, sólo justificaría la ausencia por el tiempo necesario para acudir a la consulta o servicio sanitario de que se trate, debiendo reincorporarse el trabajador/a su puesto de trabajo en orden a dar cumplimiento al resto de la jornada. El personal adscrito a oficinas centrales deberá notificar su reincorporación al Departamento de Personal y deberá presentar justificante de asistencia a la consulta, con indicación de la hora de visita, además de copia de la hoja de cita. Se concederá una tolerancia de 30 minutos tras la finalización de la consulta para el traslado del centro médico a su puesto de trabajo.

En cualquier caso, si como consecuencia de los supuestos indicados en el núm. 2, precedente, la ausencia del puesto de trabajo se extendiera por un período superior a tres horas, cuando la asistencia al servicio sanitario tenga lugar en el término municipal de Alhaurín de la Torre y superior a cuatro, cuando se produzca fuera del mismo, dicha jornada habrá de ser recuperada, o en caso contrario, se computará como licencia de asuntos propios, procediéndose a su descuento del total de días que por tal concepto pudiesen corresponder al trabajador. En el caso de que el trabajador hubiera agotado el número total de asuntos propios, habrá de recuperar en todo caso, la citada jornada.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

73/144

CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

ARTÍCULO 20º. JORNADA DE TRABAJO.

Conforme al art. 94 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, la jornada de trabajo de los trabajadores locales será, en cómputo anual, la que esté establecida para los empleados de la Administración Civil del Estado.

En este marco, las Administraciones Públicas (entre ellas la local) son competentes para establecer la ordenación del tiempo de trabajo del personal a su servicio, de acuerdo con el artículo 47 del Real Decreto Legislativo 5/2015, si bien esta competencia debe ser ejercida respetando, a su vez, lo estipulado en el artículo 37.1.m) del mismo texto normativo, que señala, como materias objeto de negociación, las referidas al calendario laboral, horarios, jornadas y permisos.

Cada servicio, reuniéndose con los representantes de los trabajadores, confeccionará anualmente el calendario laboral, debiendo este estar confeccionado y entregado al departamento de Personal y RR HH antes del 31 de diciembre de cada año.

El horario básico de trabajo y la jornada laboral básica será, de conformidad con el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo Gobierno-sindicatos y la Disposición Adicional 144.2 de la Ley 6/2018, de 35,25 horas semanales siempre y cuando en el ejercicio anterior se cumplan los requisitos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto que legalmente se determinen por el Gobierno de la nación.

Para el caso de no cumplirse lo anterior, regirá la Resolución de 28 de febrero de 2019, que dicta instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General de Estado.

Con carácter ordinario la jornada se desarrollará de lunes a viernes de 7:45 a 15:15 horas, salvo que por la naturaleza del servicio sea necesario el desarrollo de dicha jornada de lunes a sábado, estableciéndose en el correspondiente calendario, y se gozará de un descanso diario de 30 minutos.

Desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, la jornada laboral se reducirá en una hora a la salida, pudiendo disfrutar de tal reducción durante el resto del año aquel trabajador que durante los referidos meses se encontrara en período vacacional, siempre que el servicio lo permita. En Navidad, los empleados municipales, tendrán cuatro días laborables de descanso por empleado, dividido en dos turnos de forma que queden cubiertos los servicios. En Semana Santa se disfrutaran 2 horas de reducción, una a la entrada y otra a la salida del trabajo el lunes, martes y miércoles Santo, de forma que la jornada será de 9:00 a 14:00 horas de trabajo efectivo (al haberse deducido del horario referido los treinta minutos de descanso) e igualmente en feria se disfrutarán 2 horas de reducción, una a la entrada y otra a la salida durante dos días, de forma que la jornada será de 9:00 a 14:00 horas y de trabajo efectivo (al haberse deducido del horario referido los treinta minutos de descanso). No obstante, lo dispuesto en el presente artículo, las mencionadas reducciones de jornada no podrán suponer menoscabo de la jornada laboral en cómputo anual respetándose, en todo caso, la normativa estatal y autonómica vigente en cada momento.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán no laborables a todos los efectos de conformidad con la Resolución 28 de febrero de 2019, salvo para el personal de servicio obligatorio que lo descansarán otro día. Para el caso que coincidan con sábado, festivo o día no laborable, se disfrutarán en otra fecha.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

74/144

FIRMANTE - FECHA

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

En cualquier caso, los empleados tendrán derecho a un descanso semanal de cuarenta y ocho horas como mínimo con carácter continuado.

El descanso a que se refiere el número 3 del presente artículo se computara como trabajo efectivo y se disfrutara en el tiempo que se determine por cada servicio.

NORMAS GENERALES

1. Los empleados públicos que deseen acogerse a lo establecido en la resolución de febrero de 2019 de la Secretaría General para la Administración Pública, podrán solicitar, por escrito, la realización de su jornada laboral, de forma que pueda variar las horas de entrada y salida a su puesto de trabajo, siempre y cuando el servicio lo permita y concurren los siguientes requisitos:

El horario fijo de presencia en el puesto de trabajo será de 09:00 a 14:30 horas, de lunes a viernes.

El tiempo restante, hasta completar la jornada semanal, se realizará en horario flexible, entre las 07:00 y las 09:00 y entre las 14:30 horas y las 15:30 horas de lunes a viernes.

En caso de ser necesaria la compensación horaria para completar la jornada semanal, se realizarán de lunes a viernes hasta las 20:00 horas.

2. Los calendarios laborales, atendiendo a los horarios de apertura al público de determinadas oficinas y servicios públicos, podrán establecer otros límites horarios para la presencia obligada del personal.

3. El descanso de treinta minutos dentro de la jornada diaria, será disfrutado antes de las 11:00 horas, quedando garantizado siempre el cincuenta por ciento del servicio.

4. La incorporación y salida del puesto de trabajo se controlará utilizándose a tal fin los medios que resulten oportunos, los cuáles se ubicarán en los distintos centros de trabajo en los que se presten servicios y podrán, en cualquier caso, incluir la identificación por huellas dactilares del empleado/a.

Cada empleado registrará su jornada en el medio instalado en su centro de trabajo, en caso de que el centro carezca de medio instalado, lo hará en el del centro más cercano o en el que le sea indicado por el departamento de Personal y RR HH.

JORNADA DE TRABAJO DE DURACIÓN ESPECIAL O IRREGULAR

En el ámbito de aplicación de su potestad organizativa, la Corporación podrá establecer jornadas de duración especial y/o irregular, previa negociación, en aquellos servicios que la atención de los mismos así lo requiera y siempre dentro del marco del cómputo anual de horas vigentes en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 21º.- VACACIONES

En base a lo dispuesto por el art. 50 del Texto Refundido del EBEP, el período de vacaciones anuales retribuidas, tendrá una duración de veintidós días hábiles. Estos días se incrementarán en un total de 23 días a los 15 años de servicios prestados en las Administraciones Públicas; 24 días a los 20 años de servicio; 25 días a los 25 años de servicio y 26 días a los 30 años de servicios.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

75/144

<p>CVE: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021</p> <p>serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Dicho período será a elección del empleado municipal, pudiéndose disfrutar hasta el 31 de diciembre del año siguiente al que las mismas correspondan, y, preferentemente, durante los meses de junio a septiembre, salvo petición del interesado/a que podrá solicitar su disfrute en otro período del año. Dicho periodo vacacional aparece referido a la prestación de servicios durante un año completo, por lo que si ésta es menor, el período vacacional se reducirá en proporción al periodo efectivo de trabajo.

No se considerarán días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para horarios especiales. Las vacaciones podrán disfrutarse en la forma establecida en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

El período de vacaciones anuales retribuidas de los empleados públicos no puede ser sustituido por una cuantía económica. En los casos de renuncia voluntaria deberá garantizarse en todo caso el disfrute de las vacaciones devengadas.

No obstante lo anterior, en los casos de conclusión de la relación de servicios de los empleados públicos por causas ajenas a la voluntad de estos, tendrán derecho a solicitar el abono de una compensación económica por las vacaciones devengadas y no disfrutadas; y en particular, en los casos de jubilación por incapacidad permanente o por fallecimiento, hasta un máximo de dieciocho meses.

Al objeto de poder garantizar la debida atención al ciudadano, el disfrute de las vacaciones, deberán solicitarse, al Departamento de Personal y RR HH, dentro de los dos primeros meses de cada año natural.

En lo no recogido en el presente artículo se estará en lo dispuesto en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas.

ARTÍCULO 22º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Con respeto a la nueva redacción dada al art. 48 del Texto Refundido del EBEP, por la Ley 11/2020, de 30 de Diciembre, de Presupuestos Generales del estado para el año 2021, en relación a los permisos de los empleados públicos, y, de otra parte, a los permisos recogidos en el art. 49 del mismo texto, por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género, regula las condiciones mínimas de ejercicio, por medio del presente artículo se reconoce el derecho a los empleados públicos de disfrutar los siguientes

A) Permisos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

76/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación:	JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Hora: 12:39
https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

77/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta % de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año, que se deberán solicitar con una antelación mínima de 72 horas a su disfrute, y no son acumulables al periodo de vacaciones anuales. Dichos días se incrementarán en dos más al cumplir el sexto trienio y en un día adicional más por cada trienio cumplido a partir del octavo. En lo no recogido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. Cuando el día de asuntos particulares sea denegado, este será notificado por escrito de forma motivada.

l) Por matrimonio, quince días

B) Permisos por parto o maternidad, paternidad y por adopción o acogimiento.

B.1. Permisos por parto o maternidad y permisos por adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple:

Tendrá una duración de 8 días adicionales sobre las 16 semanas de suspensión del contrato establecidas con carácter general por alumbramiento o la adopción.

En los supuestos de discapacidad del hijo, el permiso tendrá una duración de 18 semanas.

En los supuestos de parto y adopción y/o acogimiento múltiples hasta el tercer hijo, la duración del permiso tendrá una duración de 24 días adicionales sobre las 18 semanas de suspensión del contrato establecidas con carácter general. A partir del segundo hijo ya sea por parto, adopción y/o acogimiento múltiple, el permiso será de 16 semanas más dos semanas adicionales por cada hijo a partir del segundo.

La distribución de los permisos indicados en el supuesto de parto, se realizará a opción de la funcionaria, que deberá disfrutar obligatoriamente de descanso en la seis semanas posteriores al parto, el resto del permiso excluidas las seis semanas de descanso obligatorio tras el parto, podrá ser disfrutado por el padre o la madre, según lo estimen conveniente, de manera interrumpida y ejercitarse desde la obligación del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses. En los casos de disfrute compartido, este podrá realizarse de forma ininterrumpida, simultánea o sucesiva con el de la madre, de optarse por el disfrute simultáneo, la suma de los mismos no podrá exceder del período máximo que corresponda en cada caso. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

78/144

FIRMANTE - FECHA

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

En los supuestos de parto prematuro y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado con un máximo de trece semanas adicionales.

Los supuestos de adopción o acogimiento preadoptivo tanto permanente como temporal que dieran derecho al disfrute de los permisos indicados en el presente artículo, serán los que se establezcan en el Código Civil o en las leyes vivieres de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

Por el nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias, percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Disfrute y distribución del permiso en caso de adopción o acogimiento.

El cómputo del plazo de duración del permiso se contará a elección del trabajador/a, a partir de la fecha de notificación de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores. El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

79/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhairindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante el mencionado período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

B.2.- Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija:

Tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

80/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación:	JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Hora: 12:39
https://sede.alhaurindelatorre.es/	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	
index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados B1 y B2, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

C.- Permisos por razón de violencia de género y/o doméstica.

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

En virtud de lo establecido en el artículo 49 del Texto refundido del EBEP, las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

D.- Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

81/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

En virtud de lo establecido en el artículo 49 del Texto Refundido del EBEP, el trabajador tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el trabajador tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

E.- Permisos por derecho a la protección y a la asistencia social integral como consecuencia de la actividad terrorista.

Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los trabajadores que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los hijos de los heridos y fallecidos, siempre que ostenten la condición de trabajadores y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los trabajadores amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en cada caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

ARTÍCULO 23º.- LICENCIAS SIN SUELDO Y EXCEDENCIAS

De conformidad con lo dispuesto en el art. 14 m) del Texto Refundido del EBEP, y 142 RDLeg. 781/1986, de 18 de Abril, y en virtud de lo preceptuado en el art. 73 LFCE, el trabajador/a podrá solicitar

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

82/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

licencias para asuntos propios, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso exceder de tres meses cada dos años, que se concederán siempre que se soliciten con un mes de antelación y previa aprobación por la Junta de Gobierno Local.

En materia de excedencia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 24º.- RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.

1. Los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, quedarán sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente Título. Igualmente les será de aplicación directa las normas contenidas en relación al régimen disciplinario en los Artículos 93 a 98 del Texto Refundido por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público; en los artículos 146 a 152, ambos inclusive del R.D. Legislativo 781/1986, de 18 de abril y en lo no dispuesto en el mismo, se regirán por las normas contenidas sobre el particular en el R.D. 33/1986, de 10 de enero, así como por aquellas otras normas vigentes de general y pertinente aplicación y por las que puedan dictarse en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, o en sustitución de alguna de las normas citadas.

2. Los empleados públicos que indujeren a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirán en la misma responsabilidad que éstos.

3. Igualmente, incurrirán en responsabilidad los empleados públicos que encubrieren las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o los ciudadanos.

ARTICULO 25º. EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA. ART. 94

1. La Corporación Municipal corregirá disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio señalado en el artículo anterior cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

2. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al presunto infractor.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

83/144

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------



CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

3. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

ARTÍCULO 26º. FALTAS DISCIPLINARIAS.

1. Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves y leves.
2. Son faltas muy graves:
 - a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades, en el ejercicio de la función pública.
 - b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
 - c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.
 - d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
 - e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
 - f) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
 - g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
 - h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
 - i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.
 - j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.
 - k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

84/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

- l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.
- m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.
- n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.
- o) El acoso laboral.
- p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma.
3. Las faltas graves serán establecidas por la Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma, atendiendo a las siguientes circunstancias:
- a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.
- 4.- Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del EBEP determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias.

Artículo 27º. SANCIONES. ART. 93 DEL EBEP

1. Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

1.1 Por faltas muy graves

- a) Despido disciplinario del personal laboral, que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las que desempeñaban.
- b) Suspensión firme de empleo y sueldo, con una duración máxima de 6 años.
- c) Traslado forzoso.

1.2 Por faltas graves:

- a) Suspensión firme de empleo y sueldo, con una duración máxima de tres años.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

85/144

CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

b) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

1.3 Por infracciones leves:

a) Apercibimiento.

2. El alcance de cada sanción se establecerá teniendo en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que se revele en la conducta, el daño al interés público, la reiteración o reincidencia, así como el grado de participación.

ARTÍCULO 28º. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES. ART. 97 DEL EBEP

Las infracciones muy graves prescribirán a los 3 años, las graves a los 2 años y las leves a los 6 meses; las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los 2 años y las impuestas por faltas leves al año.

El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido, y desde el cese de su comisión cuando se trate de faltas continuadas.

El de las sanciones, desde la firmeza de la resolución sancionadora.

ARTÍCULO 29º. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO Y MEDIDAS PROVISIONALES. ART. 98 DEL EBEP

1. No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado/a.

2. El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable.

En el procedimiento quedará establecida la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos.

3. Cuando así esté previsto en las normas que regulen los procedimientos sancionadores, se podrá adoptar mediante resolución motivada medidas de carácter provisional que aseguren la eficacia de la resolución final que pudiera recaer.

La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de 6 meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable al interesado/a. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el juez que

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

86/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá pérdida del puesto de trabajo.

El trabajador/a suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a definitiva, el trabajador/a deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción definitiva, la Administración deberá restituir al trabajador/a la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

El tiempo de permanencia en suspensión provisional será de abono para el cumplimiento de la suspensión firme.

Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación del trabajador/a a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

ARTÍCULO 30º. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL.

La Corporación contratará un seguro de responsabilidad Civil, que cubra suficientemente la responsabilidad por daños y perjuicios que puedan derivarse como consecuencia de o con ocasión del desempeño de las funciones de todos y cada uno de los trabajadores/as municipales. La cobertura del mencionado seguro deberá incluir igualmente la responsabilidad civil patronal que pudiese derivarse para la Corporación como consecuencia de los accidentes de trabajo que pudiesen sufrir los trabajadores/as de la Corporación.

ARTÍCULO 31º. DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 40 y 41 del Texto Refundido del EBEP, los órganos de representación de los trabajadores, tendrán las siguientes competencias:

A) Ser informados previamente de cuantas cuestiones puedan afectar a los trabajadores municipales. Podrán asistir a las distintas comisiones que se formen un miembro de cada una de las representaciones sindicales existentes en el Órgano de representación de los trabajadores, cuando tales reuniones afecten o en ellas se traten temas de personal.

B) Plantear y negociar ante los órganos correspondientes de la Corporación todos aquellos asuntos que procedan de los trabajadores al servicio del Ayuntamiento.

Los representantes de los trabajadores tendrán las siguientes garantías:

- Ser oídos preceptivamente como órgano Colegiado en el supuesto que se les siga expediente disciplinario a uno de ellos, quedando a salvo la audiencia del interesado.
- No podrán ser trasladados de su puesto de trabajo por razones de su actividad sindical.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

87/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

- Cuando se haya que realizar un traslado o cambio de turno, por necesidades del servicio, que afecte a un representante de los trabajadores, este salvo la voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser afectado por dicho cambio.
- En el marco de lo establecido en el art. 10 del Real Decreto Ley, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, los miembros de la Junta de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes de los trabajadores, dispondrán en el ejercicio de sus funciones representativas de un crédito de 20 horas mensuales, dentro de la jornada de trabajo y retribuida como de trabajo efectivo, en los términos del art. 41 del TREBEP .
- Todos los derechos relativos a tiempo retribuido para realizar funciones sindicales y de representación, nombramiento de delegados sindicales, así como los relativos a dispensas totales de asistencia al trabajo y demás derechos sindicales, se ajustará de forma estricta a lo establecido en la normativa legal en vigor.
- Se dispondrá en los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y espacios visibles.
- Los representantes de los trabajadores conocerán de los expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves que se instruyan a los trabajadores, una vez redactada su propuesta y previamente a su resolución.

En el caso de que se produzca una disminución de la plantilla por cualquier causa, de forma que entre la plantilla existente y el número de representantes de los trabajadores, no exista la proporción establecida en las escalas contenidas en el art. 39 del Estatuto Básico del Empleado Público, se convocarán nuevas elecciones una vez hayan transcurrido dos meses desde la fecha en la que tuviera lugar la disminución.

Los trabajadores que ejerzan el derecho de horas sindicales deben comunicarlo, por escrito al responsable del servicio, con antelación suficiente, sin perjuicio de la normativa general.

ARTÍCULO 32º.- INCAPACIDAD TEMPORAL

33.1. En el marco de lo dispuesto en el art. 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, la prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre se regirá por lo dispuesto en este artículo.

33.2. El Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre complementará las prestaciones que perciba el personal laboral incluido en el Régimen General de Seguridad Social a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

1.º En el año 2.021, cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los veinte primeros días se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar el noventa por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, el complemento alcanzará el cien por cien de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. En el año 2.022 se complementará hasta el cien por cien.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

88/144

FIRMANTE - FECHA

CVE:
07E50014D56A006R1O4B5W3P9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021
JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21

DOCUMENTO: 20211365354
Fecha: 10/11/2021
Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3.º.- Cuando la situación de incapacidad temporal por contingencias comunes requiera de hospitalización o intervención quirúrgica, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

4.º.- La prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada desde el primer día, hasta alcanzar el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad, en los casos de incapacidad temporal relativas a bajas laborales derivadas de la situación de embarazo, las derivadas de enfermedades oncológicas, infartos de miocardio o ictus, pues, aunque no necesariamente requieren de hospitalización o intervención quirúrgica sí tienen un gran impacto en el trabajador/a y en su ambiente familiar y social, considerándose, por ese motivo, de carácter excepcional y justificada la concesión del complemento.

En los mismos términos establecidos en la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, el descuento en nómina por incapacidad temporal no será de aplicación a cuatro días de ausencias a lo largo del año natural, de las cuáles sólo tres podrán tener lugar en días consecutivos, siempre que estén motivadas en enfermedad o accidente, y no den lugar a incapacidad temporal. Ello Exigirá la justificación de la ausencia en los términos establecidos en las normas reguladoras de la jornada y el horario de aplicación en cada ámbito.

ARTÍCULO 33º. ROPA DE TRABAJO.

La Corporación dotará a los trabajadores/as que presten servicios en los departamentos que se concretan a continuación, de la uniformidad que se especifica en el presente Artículo. La entrega de los uniformes se realizará los meses de abril de cada año para la uniformidad de verano y el mes de octubre de para las uniformidad de invierno.

RELACIÓN DE VESTUARIO DE LOS TRABAJADORES/AS

SERVICIOS OPERATIVOS:

ALBAÑILERIA PEQUEÑAS OBRAS: COLOR GRIS

- 4 PANTALONES
- 2 POLOS MANGA CORTA
- 2 POLOS MANGA LARGA
- 1 POLAR
- 1 BOTAS SEGURIDAD
- 1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
- 1 CHUBASQUERO
- 1 PARKA CADA 2 AÑOS

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

89/144

<p>CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021</p> <p>serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

JARDINERIA: COLOR VERDE

4 PANTALONES
5 CAMISETAS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

PINTURA: COLOR BLANCO

4 PANTALONES
5 CAMISETAS MANGA CORTA
2 CAMISETAS MANGA LARGA
1 POLAR
2 ZAPATOS SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

LIMPIEZA VIARIA: COLOR AZUL MARINO Y AMARILLO CON LINEAS REFLECTANTES:

4 PANTALONES
2 CAMISAS MANGA CORTA
2 CAMISAS MANGA LARGA
1 CHAQUETILLA ALTA VISIBILIDAD
1 BOTAS DE SEGURIDAD
1 ZAPATOS SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS
GORRA

RESIDUOS SOLIDOS: COLOR AZUL MARINO Y AMARILLO CON LINEAS REFLECTANTES

4 PANTALONES
2 CAMISAS MANGA CORTA
2 CAMISAS MANGA LARGA
1 CHAQUETILLA ALTA VISIBILIDAD
1 BOTAS DE SEGURIDAD
1 ZAPATOS DE SEGURIDAD
CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS
GORRA

ALMACEN: AZUL MARINO

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

90/144

FIRMANTE - FECHA

CVE:
07E50014D56A0006R104B5W3P9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021
JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21

DOCUMENTO: 20211365354
Fecha: 10/11/2021
Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

4 PANTALONES
2 POLOR MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
2 ZAPATOS DE SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

LIMPIEZA EDIFICIOS PÚBLICOS

2 PIJAMAS DE LIMPIEZA (CONTRATOS DE 6 MESES)

PARQUE MOVIL

5 PANTALONES
2 JERSEYS
5 POLOS MANGA CORTA
5 POLOS MANGA LARGA
2 CAZADORAS DESMONTABLES
2 ZAPATOS DE SEGURIDAD

TRABAJADORES CEMENTERIO: AZUL MARINO

2 PANTALONES
1 BERMUDAS
1 MONO
2 CAMISAS MANGA CORTA
2 CAMISAS MANGA LARGA
2 ZAPATOS DE SEGURIDAD
1 CHALECO ACOLCHADO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

ELECTRICISTAS: AZUL MARINO

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 CHUBASQUERO
1 BOTAS SEGURIDAD ELECTRICISTA
1 ZAPATOS SEGURIDAD ELECTRICISTA
1 PARKA CADA 2 AÑOS

FONTANERIA: COLOR GRIS

4 PANTALONES

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

91/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 CHUBASQUERO
2 PARES DE ZAPATOS DE SEGURIDAD
1 PARKA CADA 2 AÑOS

CARPINTERIA: COLOR GRIS

4 PANTALONES
2 POLOR MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
2 ZAPATOS DE SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

MANTENIMIENTO COLEGIOS:

2 PANTALONES DE TRABAJO
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 PARKA CADA 2 AÑOS
2 PANTALONES VESTIR CADA 2 AÑOS
1 CHAQUETA VESTIR CADA 2 AÑOS
2 CAMISAS MANGA LARGA CADA 2 AÑOS
1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATOS DE SEGURIDAD

MANTENIMIENTO VÍA PÚBLICA:

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

FERIA

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

92/144

<p>CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

CONDUCTORES

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

MICROACTUACIONES

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 BOTAS SEGURIDAD
1 ZAPATO VERANO SEGURIDAD
1 CHUBASQUERO
1 PARKA CADA 2 AÑOS

OBRAS: COLOR GRIS:

4 PANTALONES
2 POLOS MANGA CORTA
2 POLOS MANGA LARGA
1 POLAR
1 CHUBASQUERO
1 BOTAS DE SEGURIDAD
1 ZAPATO SEGURIDAD
1 PARKA CADA 2 AÑOS

VIGILANTE: AZUL MARINO

2 PANTALÓN VERANO
2 PANTALÓN INVIERNO
2 CAMISAS MANGA CORTA
2 CAMISA MANGA LARGA

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

93/144

CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

- 1 JERSEY PUNTO FINO
- 1 POLAR CADA 2 AÑOS
- 1 CHAQUETA CADA 2 AÑOS
- 2 PARES DE ZAPATOS

CONSERJE AYUNTAMIENTO: AZUL MARINO Y CELESTE.

- 1 CHAQUETA
- 2 PANTALONES
- 2 FALDAS
- 1 REBECA
- 2 CAMISAS MANGA CORTA
- 2 CAMISAS MANGA LARGA
- 2 PARES DE ZAPATOS

CONSERJE COLEGIOS

- 2 CHAQUETAS
- 2 PANTALONES
- 2 REBECAS
- 2 CAMISAS MANGA CORTA
- 2 CAMISAS MANGA LARGA
- 2 PARES DE ZAPATOS
- 1 ANORAK

AGUAS

Personal de redes:

- 4 PANTALONES.
- 2 POLOS DE MANGAS CORTAS
- 2 POLOS DE MANGAS LARGAS
- 2 BOTAS DE SEGURIDAD
- 1 CHUBASQUERO
- 1 PARA CADA 2 AÑOS
- 2 JERSEYS O PRENDA SIMILAR

Personal Oficina:

- 3 POLOS DE MANGAS CORTAS
- 3 CAMISAS DE MANGAS LARGAS
- 2 JERSEYS

PATRULLA VERDE

Se dotará a la Patrulla Verde de su uniformidad específica y siguiendo los criterios de reparto según lo establecido como asimilados a la legislación para policía local.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

94/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

El Ayuntamiento repondrá las prendas que presenten roturas, defectos, etc., a tal efecto, será necesario hacer entrega previamente de la prenda defectuosa a sustituir.

ARTÍCULO 34º. HERRAMIENTAS.

La Corporación dotará a los trabajadores/as de las herramientas y útiles de trabajo necesarios para el desempeño de las funciones o labores propias de su puesto de trabajo. Todas las herramientas deberán encontrarse debidamente homologadas y cumplir con las medidas de seguridad que resulten exigibles. El personal que utilice herramientas o útiles que deban ser empleados en obras, jardines o en otros lugares distintos de las dependencias municipales, deberá firmar el correspondiente recibo de entrega, restituyendo tales útiles y herramientas a los almacenes habilitados tras su uso. Queda prohibida la utilización de las herramientas o útiles de la Corporación para fines particulares. Se repondrán las herramientas y útiles que por su uso adecuado sufran desgaste, rotura y/o avería y no resulten hábiles a su finalidad, debiendo hacerse entrega del útil o herramienta que deba ser repuesto. En caso de pérdida, extravío o rotura o avería debido a uso incorrecto, negligencia o dolo del empleado éste deberá correr con el coste de la reposición.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Con objeto de desarrollar lo dispuesto en el artículo 47 bis, apartado 2, del Texto Refundido por el cual se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, las partes firmantes de este Convenio Colectivo convienen iniciar un procedimiento de negociación colectiva y tener un primer documento borrador confeccionado, en un plazo máximo de seis meses desde la aprobación plenaria de este acuerdo, a fin de pactar las condiciones, los criterios objetivos y demás circunstancias que consideren conveniente, que regularán el acceso a la modalidad de teletrabajo, respetando en todo caso, los límites establecidos en dicha norma u otras de carácter imperativo que pudieran dictarse en desarrollo del referido Estatuto Básico.

Quedan derogados expresamente todos los convenios suscritos con anterioridad al presente.

En prueba de conformidad firman el presente convenio en representación de la Corporación Municipal y de las secciones sindicales, en Alhaurín de la Torre (Málaga), a la fecha de la firma electrónica. En representación de la Corporación. Fdo.: Joaquín Villanova Rueda. En representación de U.G.T. Fdo.: Jose Antonio León Godoy. En representación de C.S.I.F. Fdo.: Carlos Iván González Morano. En representación de C.G.T. Fdo.: Francisco Javier Ruiz Val.”

El debate del presente punto se realizó, conjuntamente, en el punto segundo de la presente sesión.

Sometido el dictamen a votación, fue aprobado por 11 votos a favor (P.P.) y 9 abstenciones (P.S.O.E., A.A.T., Dña. María José Aragón Espejo y D. Miguel Ángel Macías Montiel).

PUNTO Nº 4.- DICTAMEN REFERENTE A LA PROPUESTA DE LA ALCALDÍA RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL PLAN DE MEJORA Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE, EXPTE. 2021-AGPE-00015. Figura en el expediente el siguiente dictamen favorable de la Comisión Informativa de

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

95/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Asuntos Generales de 27/07/2021:

“PROPUESTA DE ALCALDÍA RELATIVA A LA APROBACIÓN DE LOS CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA DISTRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD, “PLAN DE MEJORA PARA EL PERSONAL ESTATUTARIO DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALHAURIN DE LA TORRE”

Que presenta el Sr. Alcalde Presidente ante la Comisión Informativa de Personal para su dictamen y ulterior remisión a Pleno, sobre la base de los siguientes:

Visto el texto definitivo del Plan de Mejora y Productividad para el personal funcionario del Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre.

Visto Informe, emitido por la funcionaria responsable de Personal y RR HH con fecha 9 de Julio de 2021, en el siguiente tenor literario:

“ MARIA DEL CARMEN MARÍN SÁNCHEZ, FUNCIONARIA RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y RR HH, A LOS EFECTOS PREVISTOS EN EL ART. 172 DEL RD 2568/1986, DE 28 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS ENTIDADES LOCALES, EMITE EL SIGUIENTE INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Visto el documento Plan de Mejora y Productividad para el personal funcionario de este Ayuntamiento, acordado en el seno de la Mesa de Negociación, por unanimidad, con fecha 8 de Julio de 2021, documento que tiene por objetivo la implantación de un adecuado modelo de gestión de personal y evaluación del desempeño y su integración en las políticas retributivas de los funcionarios públicos de este Consistorio.

Segundo.- Vista el Acta resultante de dicha mesa, de fecha 8 de julio de 2021, donde se refleja tal acuerdo en el siguiente tenor: “ ... Habiendo concluido las negociaciones encaminadas para la redacción del Plan de Mejora y Productividad para el personal estatutario al servicio del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, la Mesa de Negociación aprobó, por unanimidad, proceder a la firma del texto definitivo de dicho plan, de acuerdo con el art. 16 del Acuerdo Colectivo, proponiéndose que, el Sr. Alcalde, una vez firmado el mismo, proceda a su presentación al Pleno de la Corporación, para su ratificación...”.

Tercero.- Vista Providencia de Alcaldía, de fecha 8 de Julio de 2021, mediante la cual se acuerda el inicio de los trámites oportunos a fin de iniciar el expediente que culmine en la aprobación definitiva del Plan de Mejora y Productividad para el personal estatutario del Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, elevarlo al Pleno para su ratificación por dicho órgano, así como se recaban los informes necesarios al efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- A la vista del documento remitido, podemos concluir que el mismo regula los criterios y condiciones que deben cumplirse para que los funcionarios de este Ayuntamiento perciban retribuciones complementarias relacionadas con la forma en la que desarrollan su trabajo, independientemente del puesto

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

96/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

que ocupan. Se trata de conceptos que, en su mayor parte, y sin perjuicio de lo que más adelante se concretará, deben incardinarse dentro del denominado complemento de productividad.

Como concepto integrado dentro de las retribuciones complementarias de los funcionarios, la regulación del complemento de productividad se contiene en los artículos 22.3 y 24.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). No obstante lo anterior, y dado que hasta el momento no ha entrado en vigor en el ámbito de nuestra Comunidad ninguna normativa en desarrollo del Estatuto, debemos entender diferida tal normativa, y aplicar la legislación preexistente, integrada fundamentalmente por el artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984 y los artículos 5 y 7 del Real Decreto 861/1986 de 25 de abril sobre régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, aún en vigor.

A mayor abundamiento, el artículo 93.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, dispone que las retribuciones complementarias de los funcionarios de la administración local atendrán a la misma estructura y criterios de valoración objetiva que el resto de los funcionarios públicos. Asimismo el artículo 153 del RDLeg 781/1986, de 18 de abril, remite a los conceptos retributivos establecidos en la Ley 30/1984 para configurar las retribuciones de los funcionarios locales.

Sobre la base de tales preceptos, y a pesar de que en ningún momento el Estatuto habla de complemento de productividad, podemos entender por tal aquella retribución complementaria que retribuye “el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario” (art. 22.3 TREBEP) o “el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con el que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos” (art. 24.c TREBEP). Observamos que la regulación contenida en el TREBEP, se asemeja bastante a la normativa previa, fundamentalmente constituida por el artículo 23.3.c) de la Ley 7/1984 y RD 861/1986 que en su artículo 5 conceptúa la productividad como el complemento que retribuye el “especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa en que el funcionario desempeña su trabajo”. De lo expuesto hasta ahora se deduce que el concepto de productividad se configura como una retribución complementaria que tiene por objeto retribuir fundamentalmente dos aspectos relacionados con la forma en que el funcionario desempeña su trabajo, a saber:

- Por una parte, el incremento del rendimiento o actividad extraordinaria realizada por el funcionario (se premia o recompensa la obtención de un resultado).
- De otra, se compensa el mayor interés o iniciativa del funcionario, dicho en otros términos, su implicación con el trabajo, con independencia de que ello conlleve un logro objetivo.

Esta doble naturaleza del citado complemento, y su vinculación al interés o iniciativa del funcionario se aprecia igualmente desde la aprobación de la Ley 42/2006 de Presupuestos Generales del Estado para 2007.

Segundo.- Características, gestión y límites del complemento de productividad: A tenor de lo dispuesto en el artículo 5 del RD 861/1986 “La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo”, correspondiendo al Pleno de la Corporación la fijación o establecimiento de tales criterios (art. 5.6 RD 861/1986).

Asimismo, las cantidades correspondientes a este complemento no originarán ningún tipo de derecho individual respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos y serán de conocimiento público (art. 5 apdos. 3 y 4 RD 861/1986).

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

97/144

FIRMANTE - FECHA

<p>CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Finalmente, corresponderá al Alcalde la distribución y asignación individual del complemento de productividad entre las diversas áreas y los funcionarios con arreglo a los criterios establecidos por el Pleno.

Los límites cuantitativos globales dentro de los cuales puede articularse dicho complemento se especifican en el artículo 7 del RD 861/1986, debiendo en todo caso respetarse igualmente las limitaciones establecidas por la normativa básica estatal, especialmente las establecidas por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Tercero.- Del análisis del documento denominado “Plan de Mejora”, aplicable a los funcionarios de este Ayuntamiento, puede deducirse que los criterios que establece para la asignación del complemento de productividad responden a esta doble finalidad de este complemento como incentivo para lograr la obtención de un resultado o para fomentar la iniciativa o interés del funcionario. Como establecía la propia Exposición de motivos del EBEP “resulta injusto y contrario a la eficiencia que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y su actitud ante el servicio”.

Así se establecen criterios de productividad por absentismo laboral o por faltas de puntualidad, que objetivamente están ligados al interés del funcionario, ya que un funcionario que cumple escrupulosamente con su jornada y horario, y no se ausenta, demuestra un mayor interés en el cumplimiento de sus funciones que otro funcionario en cuya conducta no se aprecien tales circunstancias.

- En este sentido V. STSJM de 26 de julio de 2012, rec. 6192 que dispone “Por tanto, el plus de puntualidad se vincula a la asistencia efectiva al trabajo y deja de abonarse cuando no se justifique la ausencia, penalizándose, además, con la no percepción del plus correspondiente a tres días. El plus no está vinculado directamente ni con la calidad ni con la cantidad de trabajo o tiempo dedicado al trabajo, sino con la asistencia al trabajo, compensando la realización de la jornada y penalizando el absentismo injustificado, para lograr un mejor funcionamiento y productividad de la empresa”.

- A mayor abundamiento, el TSJ del Principado de Asturias, al analizar la legalidad del complemento salarial ligado a la asistencia dispone que “... la regulación de tal complemento no es contraria a éstos artículos ni discriminatoria para los trabajadores que por razón de incapacidad temporal no hayan podido cubrir el número mínimo de asistencias que se precisan para devengar el plus...” “... Pero en ningún modo puede deducirse del texto constitucional que esa protección haya de extenderse al ámbito laboral en los términos que propone la parte actora, que supondrían en la práctica dejar sin ese plus salarial a los trabajadores que apenas faltan al trabajo y rinden más, para proteger a los trabajadores que, aunque sea por causa justificada de incapacidad temporal, faltan más al trabajo y rinden menos...” “...existe una justificación objetiva y razonable -el mayor rendimiento de unos respecto de otros- que legitima el cobro del plus de asistencia...”

- En el mismo sentido se pronuncia la prestigiosa revista El Consultor (ref. 1358/2002) que considera que en el supuesto de ausencias frecuentes podría operarse sobre el complemento de productividad, pues la reiteración demuestra una falta de interés en el trabajo, que no hace merecedor de dicho complemento. A sensu contrario, un funcionario que cumple con su horario, no se retrasa y no se ausenta, no solo demuestra una mayor implicación en la organización e interés en su trabajo, sino que evita distorsiones en el funcionamiento ordinario de la Administración.

Del mismo modo, el Plan de Mejora también incorpora criterios que retribuyen actitudes o conductas del funcionario tendentes a conseguir un resultado, tales como son la productividad por eficiencia en el cumplimiento de tareas, que premia “la especial dedicación que aporte a su trabajo un valor añadido” o los criterios a aplicar a

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

98/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

jefes de servicios o responsables de área tales como la planificación del trabajo, orientación a resultados que premian aquellos comportamientos de especial rendimiento o incremento de volumen de trabajo, entre otros.

Cuarto.- En lo que se refiere a la gestión que se realiza de los complementos incluidos en el Plan de Mejora, debemos concluir que se opta por un sistema de evaluación tanto de la conducta (escala de conductas observadas) como de los objetivos, basados en la medición de resultados, exigiéndose para el abono de los mismos, o bien la constatación fehaciente de la conducta observada, mediante las lecturas del reloj, o un informe, que hará las veces de evaluación del funcionario, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 20 del TREBEP. La evaluación contenida del plan de mejora se realiza de forma trimestral, por lo que en ningún caso se originan derechos individuales respecto a valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos, tal y como dispone el artículo 5.3 del RD 861/1986.

En cualquier caso, tal y como ha quedado reflejado en el presente informe, debe ser el Pleno el órgano competente para aproba el meritado documento, debiendo, respetarse los límites a la cuantía global de tales complementos señalados tanto por el artículo 7 del RD 861/1986 como por la actual Ley de Presupuestos Generales del Estado, Ley 11/2020, de 30 de Diciembre.

Sobre la base de lo anterior, y una vez analizado el referido Plan de Productividad que obra en el expediente, la funcionaria que suscribe informa favorablemente el texto de éste.

En virtud de lo que antecede, y salvo mejor criterio fundado en derecho, una vez se efectúe la oportuna fiscalización por la Intervención General, se propone al órgano competente la adopción del siguiente acuerdo,

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO: Aprobar los criterios objetivos para la distribución del complemento de productividad, en los términos contenidos en el documento “Plan de Mejora para el Personal Estatutario” que se incorpora al presente informe.

SEGUNDO: Proceder, en caso de adoptarse el presente acuerdo, conforme al art. 16 del Acuerdo Colectivo entre este Ayuntamiento y el personal estatutario a su servicio para el período 2021-2024, a realizar las oportunas publicaciones en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento así como en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos de publicidad y transparencia.

En Alhaurín de la Torre a la fecha de la firma electrónica. Funcionaria Responsable Dpt. Personal y RR HH.
Fdo.: María del Carmen Marín Sánchez ”

Resultando informe del Sr. Secretario Accidental, D. Manuel González Lamothe, de fecha 20 de Julio de 2021, en el que se pone de manifiesto que el referido firma nota de conformidad con el informe emitido por la Jefa del Servicio de Personal y Recursos Humanos.

Visto informe, dictado por la Sra. Interventora Accidental, Dña. María Angeles López Marcet, de fecha 20 de Julio de 2021, de fiscalización favorable en cuanto al crédito y competencia.

Visto el expediente completo instruido para su aprobación, se somete a la consideración del Excmo. Ayuntamiento en Pleno la adopción, previo dictamen de la Comisión Informativa de Personal, de los

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

99/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

siguientes

ACUERDOS

PRIMERO.- Aprobar los criterios objetivos para la distribución del complemento de productividad, en los términos contenidos en el documento “Plan de Mejora para el Personal Estatutario del Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre”.

SEGUNDO.- Proceder, en caso de adoptarse el presente acuerdo, conforme al art. 16 del Acuerdo Colectivo entre este Ayuntamiento y el personal estatutario a su servicio para el período 2021-2024, a realizar las oportunas publicaciones en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento así como en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos de publicidad y transparencia.

En Alhaurín de la Torre, a la fecha de la firma digital. El Alcalde-Presidente. Fdo.: Joaquín Villanova Rueda.”

PLAN DE MEJORA PARA EL PERSONAL ESTATUTARIO

INTRODUCCIÓN

Las Administraciones públicas, en general, deben hacer frente a sus competencias y prestar los servicios públicos demandados por la ciudadanía, sin exceder de los créditos consignados presupuestariamente al efecto. Esta máxima tiene especial relieve a nivel local, pues los Ayuntamientos, como administración más cercana al ciudadano, están sometidos a un nivel de exigencia de prestación mayor, que tienen que atender con una disminución de los recursos económicos y una limitación en su capacidad de aumentar sus plantillas de personal. Es más, se debe destacar que Alhaurín de la Torre, es un municipio que sigue creciendo, anualmente y de forma notoria, en número de habitantes y que, por consiguiente, la demanda de más y mejores servicios nos obligan a redoblar esfuerzos y optimizar el rendimiento de los trabajadores públicos.

A la situación expuesta se ha de sumar el que la Administración ha de afrontar, en los momentos actuales, una de las situaciones más complicadas de la historia más reciente, motivada por la pandemia internacional que ha provocado la propagación del virus Covid 19, y la crisis sanitaria y económica que está provocando a su paso.

El 14 de marzo el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto 463/2020, por el que se declaraba el estado de alarma para la gestión de la meritada situación de crisis sanitaria. Tan solo tres días después, el día 17 de marzo, se aprobó el Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto social y económico del Covid-19, en cuyo artículo 5 disponía que "*se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado*". Hasta la fecha, la presencialidad de los trabajadores ha marcado la pauta generalizada en la forma de trabajar, y de hecho, cualquier criterio objetivo determinante de productividad presumía la presencialidad en el puesto de trabajo. La asincronía con dicha conceptualización del empleado público ha redimensionado los procesos y tareas a las nuevas necesidades, y es por lo que, paulatinamente se van a ir introduciendo criterios que puedan ser valorados bajo la doble óptica de trabajo presencial y de teletrabajo, cuando sea necesario y para aquellos puestos que lo permitan. De hecho, el teletrabajo es una modalidad que ha venido para quedarse, y así el Real Decreto 29/2020, de 29 de Septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

100/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Administraciones Públicas, introdujo el artículo 47 bis al 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, determinando su Disposición Final segunda un plazo máximo de seis meses para la adaptación, por parte de las Administraciones Públicas, de sus normas a todo referente con el teletrabajo, mediante el uso de las nuevas tecnologías y comunicación.

La situación crítica que estamos viviendo ha demostrado que la posposición no es buena política, y que sólo aquellas administraciones más diligentes en el cumplimiento de sus deberes han podido dar respuesta al impacto sin igual de la mencionada crisis. Así, por ejemplo, sólo aquellas que habían abordado la implantación de la administración electrónica, la gestión de expedientes digitales o la mejora de los canales de comunicación con la ciudadanía y con los propios compañeros, como es el caso del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, han podido asumir el teletrabajo en su plantilla administrativa, la celebración de reuniones o sesiones de órganos colegiados de forma telemática, y la resolución, en definitiva, de las demandas y necesidades sociales, destacando el gran trabajo realizado en desinfectación de calles, colegios y demás edificios públicos, el esfuerzo humano y económico llevado a cabo, fundamentado en la mejora y el incremento de las ayudas económicas urgentes a familias necesitadas, etc., todo salvaguardando la protección de datos personales de la ciudadanía. Ello ha llevado a que, en Alhaurín de la Torre, de una parte, **no se haya paralizado el funcionamiento de los servicios públicos**, trabajando cuando ha sido necesario más allá de la propia jornada laboral, y en días festivos y, por otra, se ha afrontado esta difícil situación desde la corresponsabilidad en un “back to basics” de los ciudadanos y sus representantes políticos, en el cumplimiento de medidas que, con síndrome de urgencia, se han ido adoptando, en el objetivo de superación de unas circunstancias sanitarias y económicas inesperadas por todos, por exceder a cualquier previsión.

Ahora bien, los éxitos de las políticas públicas se consiguen, no con soluciones maximalistas, sino con pequeños pasos pragmáticos, persiguiendo la eficacia en el cumplimiento de lo que es propio, y, en ese escenario, este Ayuntamiento ha ido tejiendo, durante años, un marco normativo al respecto, dando pasos tan importantes como, entre otros:

- La aprobación de la Ordenanza reguladora del Registro Telemático del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre publicada en BOP de Málaga nº 47, de 10 de Marzo de 2.015.

- La aprobación del Reglamento Regulador del Procedimiento de Registro, Tramitación, Gestión y Control de Facturas recibidas en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre (BOP nº 136, de 16 de Julio de 2015) por el que se recoge lo preceptuado en la Ley 25/2013, de 27 de Diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector público, así como la Orden HAP/492/2.015.

- La aprobación, por acuerdo plenario de 14 de Agosto de 2.015, de la propuesta relativa a la adhesión a la “Red de Entidades Locales por la Transparencia y la Participación Ciudadana” de la Federación Española de Municipios y Provincias.

- La aprobación definitiva, por acuerdo plenario de 29 de Abril de 2.016 de la Ordenanza de transparencia y buen gobierno del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre. (BOP de Málaga nº 88, de 11 de Mayo de 2.016)

- La aprobación del Reglamento de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre. (BOP de Málaga, nº 159, de 22 de Agosto de 2.016).

- La aprobación de la Ordenanza reguladora del Registro y Sede Electrónica y otros aspectos de la administración electrónica del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre (B.O.P. de Málaga nº 44, de 7 de marzo

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

101/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

de 2017).

....

La voluntad política de apostar por la innovación, no obstante, de poco hubiera servido, si la plantilla de personal municipal no se hubiera implicado en su adaptación forzosa y exprés, en la reinención para cumplir funciones y objetivos, en la continua formación profesional, y en un incansable esfuerzo para cumplir con la rigurosidad de nuevas exigencias normativas que han burocratizado los procesos administrativos, y todo debiendo hacerlo con unos efectivos personales muy limitados en número. Así desde que, en el pleno ordinario de 8 de febrero de 2013 se aprobaran los anteriores planes de mejora, que recogieron los criterios objetivos del complemento de productividad del personal estatutario, policía local, y personal laboral, se ha dictado numerosa normativa, que ha implicado un gran aumento de tareas administrativas y de obligaciones de gestión, así como de control legal y financiero que ha venido a endurecer el esfuerzo de los empleados municipales para dar cumplimiento a aquéllas. Así, a modo enunciativo, podría citarse:

1. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
2. La Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.
3. Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos
4. El Real Decreto 218/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
5. El Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local.
6. Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
7. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
8. Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
9. Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

.....

En otro ámbito, como se apuntó, no se puede obviar, que el municipio de Alhaurín de la Torre ha aumentado su población un 14,9% en la década 2010-2020, según el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, lo que, ineludiblemente se ha materializado en un aumento proporcional de determinadas actuaciones, tanto administrativas como de servicios y prestacionales, que exponencialmente va en aumento. Y pese a lo expuesto, las restricciones a la contratación de personal laboral y de nombramiento de funcionarios derivadas de las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado han provocado que este aumento no haya podido ser correspondido con un incremento proporcional de la dotación de personal al servicio del Ayuntamiento, como se constata con que, en el presente ejercicio, hemos de partir del respeto a las limitaciones establecidas en el artículo 19, apartado dos, que se ha de conectar con el siete y el ocho de la Ley 11/2.020 de 30 de Diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2.021.

Y por último, tampoco se puede pasar por alto que, una de las ideosincracias de este municipio es el de ser un municipio "verde", muy comprometido con el medio ambiente, como se denota, por citar un ejemplo, con el acuerdo plenario de 26 de octubre de 2018, adoptado por unanimidad, en el que el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, mostró su firme compromiso con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a fin de cumplir, a nivel municipal, con la completa aplicación de la Agenda 2030, que se aprobó en el seno de la Asamblea General de Naciones Unidas en el 2015. En el meritado acuerdo plenario, también se acordó impartir formación sobre los ODS a las distintas áreas municipales, para promover la difusión de éstos y favorecer su cumplimiento, destacándose en este contexto que en el Objetivo 8 de la

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

102/144

FIRMANTE - FECHA

CVE:
07E50014D56A006R1O4B5W3P9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021
JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21

DOCUMENTO: 20211365354
Fecha: 10/11/2021
Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

referenciada de la Agenda 2030, que se denomina "*Trabajo decente y crecimiento económico*", se incluye el de "aumentar la productividad laboral".



Fuente (<https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo8.htm>).

Objetivos del Plan de Mejora.

En el entorno expuesto, este Ayuntamiento ha apostado y sigue apostando por la capacitación de las personas como uno de los factores críticos para mejorar la eficacia y la eficiencia de los servicios públicos que presta a los ciudadanos. La implantación de un adecuado modelo de gestión de personal y evaluación del desempeño y su integración en las políticas retributivas de los empleados públicos, sin que por ello aumentemos los gastos del CAP I "Gastos de personal" del Presupuesto General del Ayuntamiento, que para este ejercicio fue aprobado en el pleno de la Corporación de 29 de Diciembre de 2020. En concreto se trata de la partida de Productividad y Gratificaciones, que en ningún caso sobrepase los límites que, con carácter general, se determine en la normativa vigente.

Alhaurín de la Torre ya ha sido pionero en aspectos como la aplicación, a su personal, de la jornada de 37,5 horas y de su fichaje, desde hace casi dos década, que, ya de por sí, ha supuesto una mayor optimización de los recursos humanos de su organización. Se ha trabajado, intensamente, en comunicación, formación especializada y de tramitación electrónica, y se han dado importantes pasos en la mejora del absentismo, y la eficacia en los servicios públicos prestados. Es hora, ahora, en ir incluyendo la realidad del teletrabajo, de incentivar la actualización y cumplimiento de toda la normativa de protección de la salud y medioambiental que resulta de aplicación en los diferentes puestos..., y, cuando las condiciones económicas mejoren, resta dar el siguiente paso que debe ser la Actualización de la RPT de todos los puestos y la implantación de la Evaluación del Desempeño por objetivos del rendimiento, punto este último, que creemos estratégico en la mejora de los resultados y pieza que cierra el engranaje de la gestión integral de recursos humanos.

De otra parte, no cabe olvidar que el establecimiento de sistemas de evaluación y sus efectos, con el fin de mejorar el rendimiento de las Administraciones Públicas, no es sólo obligación de las mismas, sino que, también están implicados los funcionarios públicos, a través de sus representantes sindicales (art. 37.1.b y d del RDL 5/2015), mediante las negociaciones colectivas que constituyen su gen, y que han dado como resultado al presente plan de mejora, y a los previos acuerdos conseguidos para la aprobación del Acuerdo colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y personal estatutario a su servicio, en cuyo art. 16 se recoge el compromiso de aprobación del presente plan.

Linea estratégica. La línea que va a conducir todo el Plan, no es otra que la mejora de los servicios de los ciudadanos (perspectiva de la ciudadanía) a través del aumento de los resultados (perspectiva financiera), circunscrito al ámbito de la implicación de las personas (perspectiva operativos internos), siendo este ámbito uno más de los varios existentes en los que ya estamos trabajando (Procesos, Tics, etc.). El eje principal de la estrategia municipal se dirige a conseguir la corresponsabilidad con la ciudadanía, en un marco de transparencia, información, comunicación y participación de aquélla, en aras de un trabajo enfocado en la consecución de objetivos de interés general, que dé como fruto una modernización en la vertebración de los servicios públicos.

Por todo ello y estando convencidos, de que este es un buen momento coyuntural para trabajar en planes a corto y largo plazo, se ha decidido, que el objeto del presente Plan de mejora se centre en una

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

103/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

evaluación del desempeño de los funcionarios, entendida como el procedimiento mediante el cuál se mide y valora **la conducta profesional** y el rendimiento o el logro de resultados (art. 20.1 RDL 5/2015). En esta segunda fase, se pretende estimular, primordialmente, la conducta profesional, que viene determinada por los deberes de los empleados públicos recogidos en el capítulo VI del Título III del citado RDL 5/2015, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la propia se apuesta, nuevamente, de forma destacada, por un criterio objetivo que ha dado muy buenos resultados en el marco del Acuerdo colectivo de funcionarios anterior, cuál es, el incentivo por reducción del absentismo, que se engarza sobre un axioma tan elemental como **“el que falta al trabajo no rinde”**. La inactividad temporal de los empleados ausentes conduce a días de trabajo perdidos que pueden ralentizar el rendimiento del servicio a prestar, elevando el coste de la producción. Muchos programas laborales implementados ponen al descubierto que la decisión del empleado de informar de una ausencia puede verse influenciada si es costoso para él estar ausente. En dicho escenario, como novedad y a colación del R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo se ha incorporado un apartado destinado a los derechos digitales, corresponsabilidad e igualdad, haciendo hincapié a la prevención de las ausencias. Hay pruebas sólidas de que los trabajadores responden a incentivos negativos, si bien no es exclusivo, sino uno que se suma a otros ya establecidos por este Consistorio como el horario flexible, que sirve para que no haya que faltar de forma injustificada para realizar gestiones particulares, o atender a obligaciones familiares, conciliando la vida laboral con la personal; y otros que se han empezado a introducir, como consecuencia de esta pandemia, como es el caso del teletrabajo, que permite para determinados puestos, el cumplimiento de las obligaciones laborales desde los propios domicilios, cuando aquél se autorice por riesgos de salud, por razones familiares, u otras razones que den lugar a su motivación.

Y junto a este objetivo, se han dado nuevos pasos en potenciar al máximo el cumplimiento riguroso de las medidas de protección a la salud, en el marco de una estrategia comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo integrada con la Estrategia Europea 2020 que hace énfasis en aquéllas como factor clave, sobre todo en los tiempos de crisis sanitaria que estamos viviendo, o el de una actitud de desempeño de funciones en el máximo respeto medio ambiental en el desempeño de funciones, que tanto preocupa. No hay que olvidar respecto a este ítem que la ONU aprobó en 2015 la Agenda 2030, estableciendo, entre otros objetivos, el de Producción y consumo responsables (objetivo 12), cuyo núcleo fundamental radica en *"promover la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales, reducir la generación de residuos y el desperdicio de alimentos, y fomentar la gestión ecológicamente racional de los productos químicos. Asimismo, se aspira a estimular la implementación de prácticas sostenibles en empresas y el acceso universal a información sobre estilos de vida en armonía con la naturaleza"*



Fuente: <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo12.htm>.

Así mismo, se trata de incentivar la actitud positiva de los empleados públicos, por mor a la integración entre el medio ambiente y la seguridad y salud de aquéllos. La percepción de Europa a a este respecto queda reflejada en las estrategias que está llevando a cabo desde el 2003, como por ejemplo, la estrategia SCALE, que tiene por objeto profundizar en los conocimientos sobre la interacción entre aquéllos en escenarios como el laboral.

Marco legal en el que se encuadra los incentivos retributivos del presente plan de mejora por objetivos.

El sistema retributivo de los funcionarios locales se regula en el Título III, Capítulo III (arts. 21-30) del ya mencionado Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que constituye la legislación básica estatal derivada del art. 148.1.18 de la Constitución Española (destacándose el art. 24 relativo a las retribuciones complementarias). Ello no obstante, la Disposición Final cuarta del TRTREP

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

104/144



<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhairindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

difiere la entrada en vigor de esta normativa a la aprobación de una ley autonómica adaptada al Estatuto, por lo que, mientras no la haya, podría entenderse que rige la legislación preexistente, esto es: la regulación del complemento de productividad, como retribución complementaria, de los artículos 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), concordante, por otra parte, con el art 24.c) del TRTBEP ; el Real Decreto 861/1986, de 25 de Abril, sobre régimen retributivo de los funcionarios locales (arts 1 y 5), con carácter básico; y el art. 93.2 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Respecto a lo no diferido, resulta, también, directamente de aplicación, como legislación básica que es, lo dispuesto en el meritado RDL 5/2.015, de 30 de Octubre. A través de esta última norma, se potencia, de forma enérgica, la aplicación de la evaluación del desempeño por objetivos, articulada mediante procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad, transparencia y no discriminación (Exposición de Motivos y artículo 20.2 del TRTBEP).

En prueba de lo afirmado, desde la propia Exposición de Motivos del precitado TREBEP se afirma que **“resulta injusto, y contrario a la eficiencia, que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y actitud ante el servicio”**. Así, se puede ver, entre los fundamentos de actuación de la Administración que prevé el Estatuto, la consecución de la eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos (art. 1.3.f)). Resulta, por otra parte, cuando menos llamativo, que hasta la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2.006 inclusive, se estableciera, como condición al otorgamiento del complemento de productividad, que ese especial rendimiento, actividad extraordinaria..., que aquél retribuye, llevara a una mejora de los resultados del trabajo. Y, curiosamente, a partir de 2.007 desaparece el inciso, con lo cuál se abre el abanico para otorgar el complemento, no sólo a los casos de mejora de los resultados , sino, también a factores como el mayor interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo, que si bien no conllevaran, concretamente, un logro objetivo, sí, al menos demostrasen que el funcionario se implica en el trabajo, lo cual se compadece mejor con el tenor del art. 22.3 de la LMRFP y con el TREBEP, permitiéndose, incluso, en este último, a través de su art. 20.1 párrafo segundo, que en la evaluación del desempeño se valore, también, la conducta profesional, el cumplimiento de los deberes estatutarios, como ya se apuntó.

Y es que, desde esta perspectiva, como ha demostrado la práctica, con la implantación de un sistema de evaluación, a través de la aplicación de criterios objetivos, las ventajas son indudables: mejora del rendimiento de la organización, activación de la energía institucional, puesta en valor de las inquietudes de los empleados o la optimización en la asignación de recursos. Si bien la implantación se debe hacer respetando, en todo caso, las limitaciones legales establecidas, en cuanto a la cuantía (máx. 30%- art. 7 del R.D. 861/1986-), y en cuanto a su naturaleza:

- El complemento de productividad es un incentivo eminentemente personal, aunque su determinación y cuantificación se realice en función de las circunstancias objetivas relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos a él asignados.
- 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.

En el marco descrito, los criterios objetivos de evaluación, fijados en el presente plan de mejora quedan concretados en los siguientes:

CRITERIOS OBJETIVOS DE VALORACIÓN

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

105/144

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhairindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------



CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

**A. CRITERIOS OBJETIVOS PARA APLICAR A TODO EL PERSONAL INCLUIDO EN EL
ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO.**

1. CRITERIOS DE VALORACIÓN POSITIVA

1.1 PRODUCTIVIDAD POR EFICIENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE TAREAS.

Con este criterio se trata de evaluar la capacidad de cumplir adecuadamente, con habilidad, y en tiempo las funciones de los correspondientes puestos de trabajo, valorándose:

- el realizar correctamente, y con autonomía, las funciones y tareas asignadas.
- el cumplimiento de los tiempos marcados por los jefes de servicio, y que sean los razonables para realizar el trabajo, evitando demoras innecesarias.
- la aplicación correcta de los procedimientos jurídicos, técnicos y organizativos establecidos.
- la distinción entre la información y los datos relevantes de los superfluos.
- el conocimiento de la resolución de las funciones propias de su puesto.
- la colaboración y mantenimiento en la descripción de procesos y procedimientos, y, en su caso, su incorporación a la tramitación "on line", y/o de gestión telemática.
- la reducción y simplificación de cargas en el ejercicio de las tareas.
- las propuestas para que la prestación de funciones se mejore o la calidad de aquéllas , el tiempo de realización, o ambas cosas.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el funcionario/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.1.1 Valoración del criterio.

BAJO.....1 punto
1. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
MEDIO5 puntos
1. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
ÓPTIMO..... 12 puntos
1. Cumple entre el 75 y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.

1.2 CUMPLIMIENTO Y ACTITUDES EN MATERIA DE SEGURIDAD LABORAL.

Con este criterio se trata de evaluar el conocimiento actualizado y cumplimiento, exhaustivo, de motu propio, de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídicas y técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, seguridad y salud, y que

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

106/144



CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/ index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

resultan aplicable según el puesto de trabajo. Se trata de incentivar la excelencia en la utilización de equipos de protección individual, exigida según el puesto, y sin necesidad de requerimiento alguno; utilización de mascarillas, geles hidroalcolicos, y demás medidas marcadas en protección de la salud y de los riesgos emergentes. Así como se incentiva la realización de propuesta que puedan suponer una mejora en la aplicación de la normativa de referencia.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.2.1 Valoración del criterio.

BAJO.....1 punto
2. Cumple en menos de un 25 % de las veces la excelencia referida en el cumplimiento, actualización, formación y propuesta en materia de seguridad laboral.
MEDIO5 puntos
1. Cumple entre un 25 % a un 75 % de las veces la excelencia referida en el cumplimiento, actualización, formación y propuesta en materia de seguridad laboral.
ÓPTIMO.....12 puntos
2. Cumple en más de un 75% de las veces la excelencia referida en el cumplimiento, actualización, formación y propuesta en materia de seguridad laboral.

1.3 CUMPLIMIENTO Y ACTITUDES EN MATERIA DE MEDIOAMBIENTE.

Con este objetivo se trata de motivar las actuaciones y tendencias de los empleados municipales que, más allá de las obligaciones de índole legal, promuevan la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales, reduzcan la generación de residuos y la gestión racional de los recursos, y promuevan el reciclaje. Entre estas actuaciones podrán valorarse:

1. Uso racional de la iluminación, como el apagar las luces en dependencias vacías, incluso cuando vayan a estarlo por breves periodos. En su grado superior podría valorarse el uso eficiente de la iluminación natural.
2. Uso racional del material de oficina, como:
 - a. En cuanto al papel y el uso de las multifuncionales, que valore la reducción de las impresiones y fotocopias, la impresión a dos caras, la reducción en la impresión de borradores y copias.
 - b. Reciclaje del papel.
 - c. Reciclaje de los tóners y cartuchos.
3. Uso eficiente de la climatización, que valore entre otras cuestiones: el uso de la ventilación natural, ventilación cruzada, y otras formas de optimización de los recursos de climatización, siempre que ello sea posible en el contexto provocado por la pandemia del Covid-19.
4. Mantenimiento en buen estado de uso e higiénico de los equipos, medios materiales e instalaciones, o vehículos adscritos al trabajo, así como de los equipos autorizados para teletrabajo que no encuentren en instalaciones municipales.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

107/144



CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Así, el cumplimiento del presente objetivo dará lugar a la percepción por el empleado de una productividad que se devengará trimestralmente -o no, en caso de incumplimiento-, atendiendo a la siguiente puntuación:

1.3.1 Valoración del criterio.

BAJO.....	1 punto
3.	Cumple en menos del 25% de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.
MEDIO	5 puntos
1.	Cumple entre el 25% y 75 % de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.
ÓPTIMO.....	10 puntos
a.	Cumple en más del 75% de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.

1.4 DISPONIBILIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO.

Con este indicador se retribuirán a aquellos trabajadores/as de la plantilla que desarrollen actividades no planificadas, que de modo circunstancial, producto de una situación sobrevenida, accidental o urgente, precisen de su intervención profesional, y que muestren una disponibilidad temporal, técnica y motivacional especial. Esto es no se puede requerir la disponibilidad de forma habitual, sino cuando realmente resulte necesario, por cuanto el derecho de la desconexión digital es un derecho reconocido en la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía Digital, y además, afectaría al derecho de conciliación de la vida personal y laboral.

Con el ítem de trabajo en equipo se trata de estimular la colaboración y el buen ambiente laboral, evaluándose, entre otros indicadores los siguientes:

- Conocer, asumir y colaborar con los compañeros en la consecución de los objetivos del área.
- Escuchar opiniones, informaciones o enseñanzas del resto del equipo, o en otros casos, transmitir sus conocimientos a los demás.
- Reforzar y complementar los objetivos del equipo.
- Formalización de sugerencias y opiniones que suelen ser acertadas o aceptadas.
- Propiciar un ambiente positivo de actividad.
- Favorecer las relaciones entre los miembros del equipo.
- Aportar soluciones constructivas cuando se produzcan conflictos.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

108/144

CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

1.4.1 Valoración del criterio.

BAJO.....1 punto
4. Cumple en menos del 25% de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.
MEDIO5 puntos
1. Cumple entre el 25% y 75 % de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.
ÓPTIMO..... 12 puntos
1. Cumple en más del 75% de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.

1.5 DISPOSICIÓN Y RESPONSABILIDAD FRENTE AL TRABAJO.

Con este criterio se pretende retribuir al empleado que:

- Se preocupa porque el trabajo se realice en tiempo y con buena calidad.
- No se ausenta innecesariamente del puesto de trabajo (ya sea prestado de forma presencial o por medios telemáticos).
- Mantiene un ritmo adecuado de trabajo durante toda la jornada.
- Se anticipa a los problemas, y le intenta buscar solución.
- Solicita o realiza, de motu proprio, tareas marginales.
- Asume con aptitud positiva la adscripción de nuevas tareas de su categoría profesional.
- Realiza propuestas de responsabilidad social de medidas que promuevan la inclusión social, la tolerancia y la igualdad de género.
- Impulsa la mejora, en el desempeño de sus funciones, en la atención ciudadana, así como el esfuerzo de facilitar el acceso a los servicios públicos y apoyo hacia los usuarios que precisen apoyo especial debido a características diferenciales por razón de edad, exclusión social, diversidad funcional...

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el funcionario/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.5.1 Valoración del criterio.

BAJO.....1 punto
5. Cumple en menos del 25% de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.
MEDIO5 puntos
o Cumple entre el 25% y 75 % de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

109/144



CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

ÓPTIMO..... 12 puntos

- Cumple en más del 75% de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.

1.6 ABSENTISMO LABORAL

En el VIII Informe Adecco sobre Absentismo se define aquél como “la ausencia de una persona, por la causa que sea, de su puesto de trabajo (presencial o telemático), en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal del trabajo”. Este ítem tiene su base en que la inactividad temporal de los empleados ausentes:

- De una parte, conduce a días de trabajo perdidos que pueden ralentizar el rendimiento del servicio a prestar, elevando el coste de la producción de aquél.

- Y, de otra parte, repercute, directamente, en el resto de una plantilla de personal de por sí ya reducida, por cuanto afecta en su carga de trabajo, y en los niveles de estrés que asumen, al tener que realizar las tareas que no se pueden postergar, sobre todo, cuando el trabajador forma parte de un equipo, cuyo output debe obtenerse en un determinado plazo, o responde a necesidades que han de ser atendidas sin demora.

Son muchos los programas laborales implementados que ponen al descubierto que la decisión del empleado, de informar de una ausencia, puede verse influenciada si es costoso para él estar ausente. Lo cierto es que, entre otras medidas, se recomienda reaccionar ante el absentismo, en el sentido inverso, motivando y reconociendo, desde la administración, la importancia del trabajo de su personal en el cumplimiento de las competencias legalmente encomendadas. De hecho la aplicación de este ítem ha generado muy buenos resultados desde su implantación, hace más de una década, en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre.

En virtud de lo expuesto, con el objetivo de minimizar, en número, las ausencias de los trabajadores, a través de este ítem, se incentiva el compromiso por los empleados y la concienciación de la importancia que su trabajo aporta en el desempeño global de los servicios administrativos. De esta manera, el meritado compromiso motivará la percepción, por el empleado/a, de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.6.1. Valoración del criterio.

BAJO.....0 puntos

- 6. Más de (4) faltas asistencia en el Trimestre.

MEDIO3 puntos

- 6. Hasta (4) faltas asistencia en el Trimestre.

ÓPTIMO..... 5 puntos

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

110/144



CVE:
07E50014D56A0006R104B5W3P9
URL Comprobación:
[https://sede.alhaurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

FIRMANTE - FECHA
MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021
JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21

DOCUMENTO: 20211365354
Fecha: 10/11/2021
Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

<input type="radio"/> Sin faltas asistencia en el trimestre.

1.6.2 A los anteriores efectos, no tendrán la consideración de faltas de asistencia las siguientes:

- Situaciones de Incapacidad temporal en las que la contingencia sea accidente de trabajo.
- Las faltas de asistencia que se produzcan como consecuencia de licencias, vacaciones y días de asuntos propios.
- Maternidad, lactancia y situaciones de incapacidad producidas durante el embarazo.
- Las derivadas de enfermedades oncológicas, infartos de miocardio o ictus, y las derivadas de enfermedades mentales y de trastornos de la conducta, enfermedades graves hepáticas y nefropatías, y derivadas de enfermedades degenerativas.
- Las derivadas de contingencias comunes que requieran de hospitalización o intervención quirúrgica.
- Los accidentes no laborales.
- Las enfermedades profesionales.
- Las expresamente autorizadas para el cumplimiento de funciones relacionadas con el puesto.
- Las expresamente autorizadas de cursos de formación.

El personal deberá fichar tanto a la entrada como a la salida de la jornada de trabajo, a través de los medios, y en la forma que se determine.

1.6.3. Método de evaluación.

Mediante las lecturas del sistema de control de la jornada laboral, se determinará el número de faltas por persona en el periodo evaluado. Éstas se cotejarán con los permisos, que deberán ser autorizados, previamente, por superior jerárquico o concejal delegado, y remitido, previo a la ausencia, por correo electrónico al Departamento de Personal.

Si no existiera registro de la entrada o de la salida del empleado, se considerará la falta de asistencia del día completo, ya que es imposible verificar el tiempo de presencia.

2. CRITERIOS DE VALORACIÓN NEGATIVA

2.1 ACTITUD.

Este ítem se refiere a la voluntad de colaboración positiva con la dirección y/o con otras unidades, nivel de intensidad, ritmo de trabajo o nivel de calidad del resultado del trabajo por encima de lo exigible a su puesto, asunción de tareas extraordinarias que aportan valor añadido al resultado de su trabajo, o que cubren necesidades sobrevenidas.

La concurrencia en negativo del presente ítem, dará lugar a la penalización en la evaluación de los criterios de productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

2.1.1. Valoración del criterio.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

111/144

<p>CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

ÓPTIMO.....0 puntos

- 7. Responde de forma inmediata y positiva en la colaboración solicitada.
- 8. Desempeña el trabajo de forma fluida, en tiempos, sin incidencias, ni accidentes por negligencias.
- 9. El resultado de trabajo es de calidad.
- 10. Se ofrece voluntariamente para cubrir necesidades sobrevenidas.
- 11. Asume tareas extraordinarias que aportan un valor añadido a su trabajo.

MEDIO8 puntos

- o Responde a la colaboración solicitada, pero no de forma inmediata o con buena voluntad.
- o El trabajo extraordinario o de colaboración que se hace no es de la calidad debida en un ejercicio ordinario.
- o No siempre se ofrece, voluntariamente, a resolver necesidades sobrevenidas.
- o Sólo en ocasiones asume tareas extraordinarias que aportan un valor añadido a su trabajo.

BAJO..... 17 puntos

- o No responde a la colaboración solicitada, o se hace con mucho retraso.
- o No se ofrece, voluntariamente a realizar el trabajo de colaboración propuesto, o el que se hace se realiza de forma incorrecta.
- o No responde a necesidades sobrevenidas.

2.2 FALTAS DE PUNTUALIDAD.

El presente item penaliza el que el empleado se incorpore a su puesto, con posterioridad a la hora señalada como límite de incorporación en el horario de jornada flexible, y ello sin perjuicio de la recuperación de la jornada de trabajo. Así mismo se penaliza el no iniciar la labor propia de sus funciones tras la incorporación, o el incumplimiento de la media hora del desayuno, o el que abusa de las paradas de descanso.

Las concurrencias de estas faltas dará lugar a la percepción por el empleado de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación la cual será con efectos de penalización.

2.2.1. Valoración del criterio.

ÓPTIMO.....0 punto

- 12. SIN faltas de puntualidad en el trimestre.

MEDIO5 puntos

- o Hasta (9) faltas de puntualidad en el trimestre.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

112/144



CVE:
07E50014D56A006R104B5W3P9
URL Comprobación:
[https://sede.alhurindelatorre.es/
index.php?id=verificacion](https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion)

FIRMANTE - FECHA
MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021
JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021
serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21

DOCUMENTO: 20211365354
Fecha: 10/11/2021
Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

BAJO.....11 puntos
○ Más de (9) faltas de puntualidad en el trimestre.

3. PRODUCTIVIDAD POR IMPLICACIÓN LABORAL ASISTENCIAL.

Al final de año se propondrá por cada empleado/a una asignación económica en base a la media obtenida en los CUATRO (4) trimestres de evaluación (CON UN MÁXIMO DE 400 € para 2021, 450 € para 2022 y 500 € para 2023). El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el funcionario/a de una productividad de devengo anual, a tenor de la siguiente regulación.

3.1 Método de evaluación.

Para tener derecho a la percepción de esta productividad el funcionario/a publico/a deberá alcanzar los siguientes porcentajes de valoración por trimestre.

3.1.1 Valoración del criterio.

— 25% de deducción del anual si se da 1 ausencia al año.
— 50 % de deducción del anual si se dan 2 ausencias al año.
— 75% de deducción del anual si se dan 3 ausencias al año.
— 100% de deducción del anual si se dan 4 ausencias al año.

Importe productividad 400 €/ANUAL para 2021, 450 €/ANUAL para 2022 y 500 €/ANUAL para 2023.

3.1.2 A los anteriores efectos, no tendrán la consideración de faltas de asistencia las siguientes:

- Situaciones de Incapacidad temporal en las que la contingencia sea accidente de trabajo.
- Las faltas de asistencia que se produzcan como consecuencia de licencias, vacaciones y días de asuntos propios.
- Maternidad, lactancia y situaciones de incapacidad producidas durante el embarazo.
- Las derivadas de enfermedades oncológicas, infartos de miocardio o ictus, y las derivadas de enfermedades mentales y de trastornos de la conducta, enfermedades graves hepáticas y nefropatías, y derivadas de enfermedades degenerativas.
- Las derivadas de contingencias comunes que requieran de hospitalización o intervención quirúrgica.
- Los accidentes no laborales.
- Las enfermedades profesionales.
- Las expresamente autorizadas para el cumplimiento de funciones relacionadas con el puesto.
- Las expresamente autorizadas de cursos de formación.

B. CRITERIOS OBJETIVOS EXTRAORDINARIOS A APLICAR A JEFES DE SERVICIOS O RESPONSABLES DE ÁREAS, EN LOS CASOS EN QUE PROCEDA

1. CRITERIOS DE VALORACIÓN POSITIVA

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

113/144



<p>CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

1.1 PLANIFICACIÓN DE TRABAJO

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de elaborar cronogramas de actividades, estableciendo metas y objetivos acordes con la misión y visión de la municipalidad, a corto, mediano y largo plazo, determinando las acciones a seguir y los medios o recursos a través de los cuales dichas metas han de alcanzarse.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.1.1 Valoración del criterio

BAJO	5 punto
1. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
MEDIO	10 puntos
2. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
ÓPTIMO	15 puntos
3. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	

1.2

DESARROLLO DE SU EQUIPO

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de desarrollar a su equipo con conocimiento de las herramientas y del valor estratégico de los Recursos Humanos para una mejor Gestión de área e Institucional.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

114/144

CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

1.2.1 Valoración del criterio

BAJO 5 punto
5. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
MEDIO 10 puntos
6. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
ÓPTIMO 15 puntos
7. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.

1.3

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, las amenazas competitivas, las fortalezas y debilidades de su propio departamento e identifica la mejor respuesta estratégica.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.3.1 Valoración del criterio

BAJO 5 punto
8. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
MEDIO 10 puntos
9. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
ÓPTIMO 15 puntos
10. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.

1.4

DIRECCIÓN DEL PERSONAL

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

115/144

CVE: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de da seguimiento y orientación a su personal, buscando que todos tengan clara las actividades o los procesos a ejecutar y que ya fueron desarrollados, aplicando los ajustes o correctivos necesarios para el logro de los objetivos propuestos de acuerdo a los cronogramas de actividades.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.4.1 Valoración del criterio

BAJO 5 punto
11. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
MEDIO 10 puntos
12. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
ÓPTIMO 15 puntos
13. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.

1.5

DELEGACIÓN

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de asigna responsabilidades y tareas a su personal de acuerdo a sus habilidades y experiencias, permitiendo que sus colaboradores/as ejerzan la autonomía necesaria en la ejecución de las mismas, facultándolos para trabajar y resolver problemas en forma independiente.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.5.1 Valoración del criterio

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

116/144

CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
		

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

BAJO	5 punto
14. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
MEDIO	10 puntos
15. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
ÓPTIMO	15 puntos
16. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	

1.6 ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de crea un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la eficiencia. Promueve el desarrollo y modificación de los procesos para que contribuya a la organización.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.6.1 Valoración del criterio

BAJO	5 punto
17. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
MEDIO	10 puntos
18. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
ÓPTIMO	15 puntos
19. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	

1.7 RESPONSABILIDAD

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

117/144



CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de cumplir las funciones, deberes y compromisos inherentes al cargo y a la dependencia, enmarcándose en los objetivos y metas de la organización, logrando la productividad de su área. Asume las consecuencias o resultados de sus decisiones.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.7.1 Valoración del criterio

BAJO	5 punto
20. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
MEDIO	10 puntos
21. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
ÓPTIMO	15 puntos
22. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	

VALORACIÓN DE CRITERIOS OBJETIVOS

A. MÉTODO DE EVALUACIÓN DE LOS CRITERIOS OBJETIVOS ENUNCIADOS PARA TODO EL PERSONAL INCLUIDO EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO COLECTIVO.

1. La Evaluación será trimestral para cada empleado/a, basada en un formulario con ocho (8) parámetros objetivos predeterminados y varios niveles de evaluación (BAJO – MEDIO- ÓPTIMO)
2. Los Parámetros de Evaluación irán focalizados al "CORRECTO DESEMPEÑO" de las funciones y objetivos de cada "Puesto de Trabajo" y estarán basados en la Jerarquía Organizativa para la consecución de los objetivos marcados.
3. Dentro de los Parámetros de Evaluación, los criterios 1 a 6 serán de valoración positiva siendo los criterios 7 a 8 de penalización.
4. Al objeto de velar por la máxima objetividad en la aplicación de los criterios acordados se constituirá un órgano evaluador colegiado formado por el jefe de servicio o responsable de éste y el Concejal delegado del área, los cuales firmarán el modelo de ficha que obra como anexo I al presente documento una vez evaluado cada trabajador o empleado público en los diferentes ítem. Aquellos que no tengan superior jerárquico serán evaluados por un órgano integrado por el funcionario/a responsable del área de personal y el Concejal del área.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

118/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A0006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

5. Antes del día 10 de los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre se remitirán al departamento de Personal y RR HH las ficha debidamente cumplimentadas y firmadas por el órgano evaluador a fin de que se le de el trámite a los efectos previstos en el art. 20 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.
6. El importe máximo que de acuerdo a este plan de productividad se puede percibir por cada empleado será de 600 € para el presente año 2021, entendiéndose que el importe de la cuantía vendrá determinada por la puntuación final obtenida en la oportuna estimación otorgada por el órgano evaluador. La cuantía máxima para 2022 será de 650 € y para 2023 de 700 €.
7. El complemento de productividad se evaluará trimestralmente y el abono de la cuantía resultante se llevará a efectos en la nómina correspondiente a los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre.
8. La valoración de un Trimestre no influirá en las sucesivas, siendo estas totalmente independientes.
9. El valor punto actualizado a 2021 es de 9,523810 €, actualizándose cada año en función al incremento anual de subida acordado en el art. 16 del Acuerdo y Convenio Colectivo.
10. Figura como anexo I al presente plan de mejoras por criterios objetivos de evaluación, el modelo de ficha para la valoración.
11. De la evaluación realizada cada evaluador entregará copia al empleado evaluado. Si éste estuviese disconforme con dicha evaluación podrá acudir a la Comisión de Vigilancia del Acuerdo de funcionarios para su revisión y resolución.

B. MÉTODO DE EVALUACIÓN DE LOS CRITERIOS OBJETIVOS Y EXTRAORDINARIOS ENUNCIADOS PARA LOS JEFES DE SERVICIOS O RESPONSABLES DE ÁREA

1. La Evaluación será trimestral para cada empleado/a, basada en un formulario con siete (7) parámetros objetivos predeterminados y varios niveles de evaluación (BAJO – MEDIO- ÓPTIMO)
2. Los Parámetros de Evaluación, irán focalizados al "CORRECTO DESEMPEÑO" de las funciones y objetivos de cada "Puesto de Trabajo" y estarán basados en la Jerarquía Organizativa para la consecución de los objetivos de la Organización.
3. Al objeto de velar por la máxima objetividad en la aplicación de los criterios acordados se constituirá un órgano evaluador colegiado formado por, el Concejal del Área, el Concejal de Organización, Personal y RR HH y el funcionario/a responsable del área de personal, y en su defecto el funcionario/a responsable del área de formación y empleo, los cuales firmarán el modelo de ficha que obra como anexo II al presente documento una vez evaluado cada trabajador o empleado público en los diferentes ítem.
4. Antes del día 10 de los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre se remitirán al departamento de Personal y RR HH las ficha debidamente cumplimentadas y firmadas por el órgano evaluador a fin de que se le de el trámite a los efectos previstos en el art. 20 del Real Decreto

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

119/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

5. El complemento de productividad se evaluará trimestralmente y el abono de la cuantía resultante se llevará a efectos en la nómina correspondiente a los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre.

6. El valor punto actualizado a 2021 es de 9,523810 €, actualizándose cada año en función al incremento anual de subida acordado en el art. 16 del Acuerdo y Convenio Colectivo.

7. Figura como anexo II al presente plan de mejoras por criterios objetivos de evaluación, el modelo de ficha para la valoración.

8. De la evaluación realizada cada evaluador entregará copia al empleado evaluado. Si éste estuviese disconforme con dicha evaluación podrá acudir a la Comisión de Vigilancia del Acuerdo de funcionarios para su revisión y resolución.

Quedan derogados expresamente todos los acuerdos suscritos con anterioridad al presente.

En prueba de conformidad firman el presente acuerdo en representación de la Corporación Municipal y de las secciones sindicales, en Alhaurín de la Torre (Málaga), a la fecha de la firma electrónica. En representación de la Corporación. Fdo.: Joaquín Villanova Rueda. En representación de U.G.T. Fdo.: Jose Antonio León Godoy. En representación de C.S.I.F. Fdo.: Carlos Iván González Morano. En representación de C.G.T. Fdo.: Francisco Javier Ruiz Val.”

El Sr. Alcalde, D. Joaquín Villanova Rueda, explicó la propuesta objeto de debate, indicando que los planes de mejora del personal municipal son la herramienta para valorar el desempeño y la productividad de los/as trabajadores/as.

Sometido el dictamen a votación, fue aprobado por 11 votos a favor (P.P.) y 9 abstenciones (P.S.O.E., A.A.T., Dña. María José Aragón Espejo y D. Miguel Ángel Macías Montiel).

PUNTO Nº 5.- DICTAMEN REFERENTE A LA PROPUESTA DE LA ALCALDIA RELATIVA A LA APROBACIÓN DEL PLAN DE MEJORA Y PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ALHAURÍN DE LA TORRE, EXPTE. 2021-AGPE-00016. Figura en el expediente el siguiente dictamen favorable de la Comisión Informativa de Personal de 26/07/2021:

“PROPUESTA DE ALCALDÍA RELATIVA A LA APROBACIÓN DE LOS CRITERIOS OBJETIVOS PARA LA DISTRIBUCIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD, “PLAN DE MEJORA PARA EL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ALHAURIN DE LA TORRE”

Que presenta el Sr. Alcalde Presidente ante la Comisión Informativa de Personal para su dictamen y ulterior remisión a Pleno, sobre la base de los siguientes:

Visto el texto definitivo del Plan de Mejora y Productividad para el personal laboral del Excmo.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

120/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre.

Visto Informe, emitido por la funcionaria responsable de Personal y RR HH con fecha 9 de Julio de 2021, en el siguiente tenor literario:

“ MARIA DEL CARMEN MARÍN SÁNCHEZ, FUNCIONARIA RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE PERSONAL Y RR HH, A LOS EFECTOS PREVISTOS EN EL ART. 172 DEL RD 2568/1986, DE 28 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS ENTIDADES LOCALES, EMITE EL SIGUIENTE INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Visto el documento Plan de Mejora y Productividad para el personal laboral de este Ayuntamiento, acordado en el seno de la Mesa de Negociación, por unanimidad, con fecha 8 de Julio de 2021, documento que tiene por objetivo la implantación de un adecuado modelo de gestión de personal y evaluación del desempeño y su integración en las políticas retributivas del personal laboral de este Consistorio.

Segundo.- Vista el Acta resultante de dicha mesa, de fecha 8 de julio de 2021, donde se refleja tal acuerdo en el siguiente tenor: “ ... Habiendo concluido las negociaciones encaminadas para la redacción del Plan de Mejora y Productividad para el personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, la Mesa de Negociación aprobó, por unanimidad, proceder a la firma del texto definitivo de dicho plan, de acuerdo con el art. 16 del Convenio Colectivo, proponiéndose que, el Sr. Alcalde, una vez firmado el mismo, proceda a su presentación al Pleno de la Corporación, para su ratificación...”.

Tercero.- Vista Providencia de Alcaldía, de fecha 8 de Julio de 2021, mediante la cual se acuerda el inicio de los trámites oportunos a fin de iniciar el expediente que culmine en la aprobación definitiva del Plan de Mejora y Productividad para el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, elevarlo al Pleno para su ratificación por dicho órgano, así como se recaban los informes necesarios al efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- A la vista del documento remitido, podemos concluir que el mismo regula los criterios y condiciones que deben cumplirse para que el personal laboral de este Ayuntamiento perciba retribuciones complementarias relacionadas con la forma en la que desarrollan su trabajo, independientemente del puesto que ocupan. Se trata de conceptos que, en su mayor parte, y sin perjuicio de lo que más adelante se concretará, deben incardinarse dentro del denominado complemento de productividad.

Segundo.- Es preciso tener en cuenta que la negociación colectiva y su producto, el convenio colectivo como norma que puede regular las relaciones jurídicas entre empresario y trabajador afectados por el mismo es un derecho constitucionalmente reconocido en el art. 37 de la C.E., y que realcinado cpne l art. 28 de la C.E.se le ha venido reconociendo como derecho fundamental el de la negociación colectiva, de ahí el mandato de respeto y acatamiento a las leyes establecido en el art. 85.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, respecto a las condiciones de trabajo que se regulan en una norma convencional, se extiende sólo a las disposiciones legales que sean se derecho necesario, de tal manera que, como se ha establecido jurisprudencialmente, “la Norma paccionada ... debe prevalecer en cuanto no viole normas estatales de

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

121/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

derecho necesario, que configuran el orden público laboral, ni perjudiquen los mínimos de derecho necesario establecidos en la legislación”. Por lo tanto es posible jurídicamente fijar las condiciones laborales, y entre ellas las económicas en un convenio colectivo de un Ayuntamiento.

A mayor abundamiento, es preciso tener en cuenta que el art. 27 de Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público establece como principio general que “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 art. 21 del presente Estatuto”, al haber informado, la funcionaria que suscribe, previamente, informe relativo precisamente a la misma cuestión, pero referente a los funcionarios públicos de este Ayuntamiento, me remito a las conclusiones que respecto a éstos principios he reflejado en el referido informe.

Por su parte el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores regula el salario a partir del art. 28, pero fijando como principio general a tener en cuenta el de no discriminación cuando afirma que “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón del sexo en ninguno de los elementos o condicionantes de aquella”.

En cuanto a la regulación de la estructura del salario, el art. 26 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores destinado a establecer los principios generales del salario dispone que; *“1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo ...*
3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa ...”

Consiguientemente, el personal laboral puede pactar en convenio colectivo, como se ha hecho, su salario y su estructura salarial, pero evidentemente ambas partes al negociar está limitadas por la previsión del art. 21 del TREBEP; *“1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.*
2. 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”.

Por tanto, no cabe la menor duda de que se podrá pactar en el convenio colectivo del personal laboral del Ayuntamiento un complemento de productividad para el personal laboral que retribuya esa mayor dedicación al trabajo, o como refleja el convenio esa “actitud extraordinaria, y el interés o iniciativa con el que el empleado o empleada desempeña su trabajo”.

Tercero.- En cuanto a la forma de distribución de dicho complemento, dado que se trata de una cantidad en tanto alzado que ha de fijarse anualmente en los presupuestos del Ayuntamiento, es preciso tener

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

122/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

en cuenta que debe de intentar distribuirse con unos criterios lo más objetivos posibles con la finalidad de evitar la arbitrariedad que podría dar lugar a situaciones que pudieran demandarse como favoritismo o discriminación, pero a su vez tampoco reconocérselo indiscriminadamente a todo el personal laboral en la misma cuantía o proporción, pues es evidente que no todo el personal presta con el mismo interés ni la misma eficacia el mismo trabajo.

En tal sentido es conveniente, tal y como lo prevé el convenio, que sea el Pleno del Ayuntamiento el que fije esos criterios objetivos sobre los que se ha de reconocer posteriormente el mencionado plus a cada uno de los trabajadores que cumpliendo tales criterios objetivos fijados por el propio Pleno del Ayuntamiento; y evidentemente que sea el Alcalde quien distribuya ese incentivo anual entre los trabajadores que reúnan los criterios objetivos previamente fijados, no hay ningún inconveniente jurídico, porque precisamente está entre sus competencias, es obvio que previamente se tendrá que informar, a través de la ficha de valoración que figura como Anexos I y II en el “Plan de Mejora”, por los respectivos jefes de servicios y concejales de áreas.

Cuarto.- En lo que se refiere a la gestión que se realiza de los complementos incluidos en el Plan de Mejora, debemos concluir que se opta por un sistema de evaluación tanto de la conducta (escala de conductas observadas) como de los objetivos, basados en la medición de resultados, exigiéndose para el abono de los mismos, o bien la constatación fehaciente de la conducta observada, mediante las lecturas del reloj, o un informe, que hará las veces de evaluación del empleado, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 20 del TREBEP. La evaluación contenida del plan de mejora se realiza de forma trimestral, por lo que en ningún caso se originan derechos individuales respecto a valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos, tal y como dispone el artículo 5.3 del RD 861/1986.

Sobre la base de lo anterior, y una vez analizado el referido Plan de Productividad que obra en el expediente, la funcionaria que suscribe informa favorablemente el texto de éste.

En virtud de lo que antecede, y salvo mejor criterio fundado en derecho, una vez se efectúe la oportuna fiscalización por la Intervención General, se propone al órgano competente la adopción del siguiente acuerdo

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO: Aprobar los criterios objetivos para la distribución del complemento de productividad, en los términos contenidos en el documento “Plan de Mejora para el Personal Laboral” que se incorpora al presente informe.

SEGUNDO: Proceder, en caso de adoptarse el presente acuerdo, conforme al art. 16 del Convenio Colectivo entre este Ayuntamiento y el personal laboral a su servicio para el período 2021-2024, a realizar las oportunas publicaciones en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento así como en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos de publicidad y transparencia.

En Alhaurín de la Torre a la fecha de la firma electrónica. Funcionaria Responsable Dpt. Personal y RR HH.
Fdo.: María del Carmen Marín Sánchez ”

Resultando informe del Sr. Secretario Accidental, D. Manuel González Lamothe, de fecha 20 de Julio de 2021, en el que se pone de manifiesto que el referido firma nota de conformidad con el informe emitido por la Jefa del Servicio de Personal y Recursos Humanos.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

123/144

CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------



CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Visto informe, dictado por la Sra. Interventora Accidental, Dña. María Angeles López Marcet, de fecha 20 de Julio de 2021, de fiscalización favorable en cuanto al crédito y competencia.

Visto el expediente completo instruido para su aprobación, se somete a la consideración del Excmo. Ayuntamiento en Pleno la adopción, previo dictamen de la Comisión Informativa de Personal, de los siguientes

ACUERDOS

PRIMERO.- Aprobar los criterios objetivos para la distribución del complemento de productividad, en los términos contenidos en el documento “Plan de Mejora para el Personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre”.

SEGUNDO.- Proceder, en caso de adoptarse el presente acuerdo, conforme al art. 16 del Convenio Colectivo entre este Ayuntamiento y el personal laboral a su servicio para el período 2021-2024, a realizar las oportunas publicaciones en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento así como en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos de publicidad y transparencia.

En Alhaurín de la Torre, a la fecha de la firma digital. El Alcalde-Presidente. Fdo.: Joaquín Villanova Rueda.”

PLAN DE MEJORA PARA EL PERSONAL LABORAL

INTRODUCCIÓN

Las Administraciones públicas, en general, deben hacer frente a sus competencias y prestar los servicios públicos demandados por la ciudadanía, sin exceder de los créditos consignados presupuestariamente al efecto. Esta máxima tiene especial relieve a nivel local, pues los Ayuntamientos, como administración más cercana al ciudadano, están sometidos a un nivel de exigencia de prestación mayor, que tienen que atender con una disminución de los recursos económicos y una limitación en su capacidad de aumentar sus plantillas de personal. Es más, se debe destacar que Alhaurín de la Torre, es un municipio que sigue creciendo, anualmente y de forma notoria, en número de habitantes y que, por consiguiente, la demanda de más y mejores servicios nos obligan a redoblar esfuerzos y optimizar el rendimiento de los trabajadores públicos.

A la situación expuesta se ha de sumar el que la Administración ha de afrontar, en los momentos actuales, una de las situaciones más complicadas de la historia más reciente, motivada por la pandemia internacional que ha provocado la propagación del virus Covid 19, y la crisis sanitaria y económica que está provocando a su paso.

El 14 de marzo el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto 463/2020, por el que se declaraba el estado de alarma para la gestión de la meritada situación de crisis sanitaria. Tan solo tres días después, el día 17 de marzo, se aprobó el Real Decreto-ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto social y económico del Covid-19, en cuyo artículo 5 disponía que "*se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado*". Hasta la fecha, la presencialidad de los trabajadores ha marcado la pauta generalizada en la forma de trabajar, y de hecho,

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

124/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

cualquier criterio objetivo determinante de productividad presumía la presencialidad en el puesto de trabajo. La asincronía con dicha conceptualización del empleado público ha redimensionado los procesos y tareas a las nuevas necesidades, y es por lo que, paulatinamente se van a ir introduciendo criterios que puedan ser valorados bajo la doble óptica de trabajo presencial y de teletrabajo, cuando sea necesario y para aquellos puestos que lo permitan. De hecho, el teletrabajo es una modalidad que ha venido para quedarse, y así el Real Decreto 29/2020, de 29 de Septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas, introdujo el artículo 47 bis al 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, determinando su Disposición Final segunda un plazo máximo de seis meses para la adaptación, por parte de las Administraciones Públicas, de sus normas a todo referente con el teletrabajo, mediante el uso de las nuevas tecnologías y comunicación.

La situación crítica que estamos viviendo ha demostrado que la posposición no es buena política, y que sólo aquellas administraciones más diligentes en el cumplimiento de sus deberes han podido dar respuesta al impacto sin igual de la mencionada crisis. Así, por ejemplo, sólo aquellas que habían abordado la implantación de la administración electrónica, la gestión de expedientes digitales o la mejora de los canales de comunicación con la ciudadanía y con los propios compañeros, como es el caso del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, han podido asumir el teletrabajo en su plantilla administrativa, la celebración de reuniones o sesiones de órganos colegiados de forma telemática, y la resolución, en definitiva, de las demandas y necesidades sociales, destacando el gran trabajo realizado en desinfectación de calles, colegios y demás edificios públicos, el esfuerzo humano y económico llevado a cabo, fundamentado en la mejora y el incremento de las ayudas económicas urgentes a familias necesitadas, etc., todo salvaguardando la protección de datos personales de la ciudadanía. Ello ha llevado a que, en Alhaurín de la Torre, de una parte, **no se haya paralizado el funcionamiento de los servicios públicos**, trabajando cuando ha sido necesario más allá de la propia jornada laboral, y en días festivos y, por otra, se ha afrontado esta difícil situación desde la corresponsabilidad en un “back to basics” de los ciudadanos y sus representantes políticos, en el cumplimiento de medidas que, con síndrome de urgencia, se han ido adoptando, en el objetivo de superación de unas circunstancias sanitarias y económicas inesperadas por todos, por exceder a cualquier previsión.

Ahora bien, los éxitos de las políticas públicas se consiguen, no con soluciones maximalistas, sino con pequeños pasos pragmáticos, persiguiendo la eficacia en el cumplimiento de lo que es propio, y, en ese escenario, este Ayuntamiento ha ido tejiendo, durante años, un marco normativo al respecto, dando pasos tan importantes como, entre otros:

- La aprobación de la Ordenanza reguladora del Registro Telemático del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre publicada en BOP de Málaga nº 47, de 10 de Marzo de 2.015.

- La aprobación del Reglamento Regulador del Procedimiento de Registro, Tramitación, Gestión y Control de Facturas recibidas en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre (BOP nº 136, de 16 de Julio de 2015) por el que se recoge lo preceptuado en la Ley 25/2013, de 27 de Diciembre, de impulso de la factura electrónica y creación del registro contable de facturas en el Sector público, así como la Orden HAP/492/2.015.

- La aprobación, por acuerdo plenario de 14 de Agosto de 2.015, de la propuesta relativa a la adhesión a la “Red de Entidades Locales por la Transparencia y la Participación Ciudadana” de la Federación Española de Municipios y Provincias.

- La aprobación definitiva, por acuerdo plenario de 29 de Abril de 2.016 de la Ordenanza de transparencia y buen gobierno del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre. (BOP de Málaga nº 88, de 11 de Mayo de 2.016)

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

125/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OJ=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

- La aprobación del Reglamento de Participación Ciudadana del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre. (BOP de Málaga, nº 159, de 22 de Agosto de 2.016).

- La aprobación de la Ordenanza reguladora del Registro y Sede Electrónica y otros aspectos de la administración electrónica del Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre (B.O.P. de Málaga n.º 44, de 7 de marzo de 2017).

....

La voluntad política de apostar por la innovación, no obstante, de poco hubiera servido, si la plantilla de personal municipal no se hubiera implicado en su adaptación forzosa y exprés, en la reinención para cumplir funciones y objetivos, en la continua formación profesional, y en un incansable esfuerzo para cumplir con la rigurosidad de nuevas exigencias normativas que han burocratizado los procesos administrativos, y todo debiendo hacerlo con unos efectivos personales muy limitados en número. Así desde que, en el pleno ordinario de 8 de febrero de 2013 se aprobaran los anteriores planes de mejora, que recogieron los criterios objetivos del complemento de productividad del personal estatutario, policía local, y personal laboral, se ha dictado numerosa normativa, que ha implicado un gran aumento de tareas administrativas y de obligaciones de gestión, así como de control legal y financiero que ha venido a endurecer el esfuerzo de los empleados municipales para dar cumplimiento a aquéllas. Así, a modo enunciativo, podría citarse:

10. La Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
11. La Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.
12. Real Decreto 203/2021, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de actuación y funcionamiento del sector público por medios electrónicos
13. El Real Decreto 218/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.
14. El Real Decreto 424/2017, de 28 de abril, por el que se regula el régimen jurídico del control interno en las entidades del Sector Público Local.
15. Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.
16. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
17. Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
18. Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

.....

En otro ámbito, como se apuntó, no se puede obviar, que el municipio de Alhaurín de la Torre ha aumentado su población un 14,9% en la década 2010-2020, según el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, lo que, ineludiblemente se ha materializado en un aumento proporcional de determinadas actuaciones, tanto administrativas como de servicios y prestacionales, que exponencialmente va en aumento. Y pese a lo expuesto, las restricciones a la contratación de personal laboral y de nombramiento de funcionarios derivadas de las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado han provocado que este aumento no haya podido ser correspondido con un incremento proporcional de la dotación de personal al servicio del Ayuntamiento, como se constata con que, en el presente ejercicio, hemos de partir del respeto a las limitaciones establecidas en el artículo 19, apartado dos, que se ha de conectar con el siete y el ocho de la Ley 11/2.020 de 30 de Diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2.021.

Y por último, tampoco se puede pasar por alto que, una de las ideosincracias de este municipio es el de ser un municipio "verde", muy comprometido con el medio ambiente, como se denota, por citar un ejemplo, con

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

126/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

el acuerdo plenario de 26 de octubre de 2018, adoptado por unanimidad, en el que el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre, mostró su firme compromiso con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a fin de cumplir, a nivel municipal, con la completa aplicación de la Agenda 2030, que se aprobó en el seno de la Asamblea General de Naciones Unidas en el 2015. En el meritado acuerdo plenario, también se acordó impartir formación sobre los ODS a las distintas áreas municipales, para promover la difusión de éstos y favorecer su cumplimiento, destacándose en este contexto que en el Objetivo 8 de la referenciada de la Agenda 2030, que se denomina "*Trabajo decente y crecimiento económico*", se incluye el de "*aumentar la productividad laboral*".



Fuente (<https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo8.htm>).

Objetivos del Plan de Mejora.

En el entorno expuesto, este Ayuntamiento ha apostado y sigue apostando por la capacitación de las personas como uno de los factores críticos para mejorar la eficacia y la eficiencia de los servicios públicos que presta a los ciudadanos. La implantación de un adecuado modelo de gestión de personal y evaluación del desempeño y su integración en las políticas retributivas de los empleados públicos, sin que por ello aumentemos los gastos del CAP I "Gastos de personal" del Presupuesto General del Ayuntamiento, que para este ejercicio fue aprobado en el pleno de la Corporación de 29 de Diciembre de 2020. En concreto se trata de la partida de Productividad y Gratificaciones, que en ningún caso sobrepase los límites que, con carácter general, se determine en la normativa vigente.

Alhaurín de la Torre ya ha sido pionero en aspectos como la aplicación, a su personal, de la jornada de 37,5 horas y de su fichaje, desde hace casi dos década, que, ya de por sí, ha supuesto una mayor optimización de los recursos humanos de su organización. Se ha trabajado, intensamente, en comunicación, formación especializada y de tramitación electrónica, y se han dado importantes pasos en la mejora del absentismo, y la eficacia en los servicios públicos prestados. Es hora, ahora, en ir incluyendo la realidad del teletrabajo, de incentivar la actualización y cumplimiento de toda la normativa de protección de la salud y medioambiental que resulta de aplicación en los diferentes puestos..., y, cuando las condiciones económicas mejoren, resta dar el siguiente paso que debe ser la Actualización de la RPT de todos los puestos y la implantación de la Evaluación del Desempeño por objetivos del rendimiento, punto este último, que creemos estratégico en la mejora de los resultados y pieza que cierra el engranaje de la gestión integral de recursos humanos.

De otra parte, no cabe olvidar que el establecimiento de sistemas de evaluación y sus efectos, con el fin de mejorar el rendimiento de las Administraciones Públicas, no es sólo obligación de las mismas, sino que, también están implicados los empleados públicos, a través de sus representantes sindicales (art. 37.1.b y d del RDL 5/2015), mediante las negociaciones colectivas que constituyen su gen, y que han dado como resultado al presente plan de mejora, y a los previos acuerdos conseguidos para la aprobación del Acuerdo colectivo entre el Excmo. Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre y personal estatutario a su servicio, en cuyo art. 16 se recoge el compromiso de aprobación del presente plan.

Linea estratégica. La línea que va a conducir todo el Plan, no es otra que la mejora de los servicios de los ciudadanos (perspectiva de la ciudadanía) a través del aumento de los resultados (perspectiva financiera), circunscrito al ámbito de la implicación de las personas (perspectiva operativos internos), siendo este ámbito uno más de los varios existentes en los que ya estamos trabajando (Procesos, Tics, etc.). El eje principal de la estrategia municipal se dirige a conseguir la corresponsabilidad con la ciudadanía, en un

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

127/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A0006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación:	JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Hora: 12:39
https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

marco de transparencia, información, comunicación y participación de aquélla, en aras de un trabajo enfocado en la consecución de objetivos de interés general, que dé como fruto una modernización en la vertebración de los servicios públicos.

Por todo ello y estando convencidos, de que este es un buen momento coyuntural para trabajar en planes a corto y largo plazo, se ha decidido, que el objeto del presente Plan de mejora se centre en una evaluación del desempeño de los empleados, entendida como el procedimiento mediante el cuál se mide y valora **la conducta profesional** y el rendimiento o el logro de resultados (art. 20.1 RDL 5/2015). En esta segunda fase, se pretende estimular, primordialmente, la conducta profesional, que viene determinada por los deberes de los empleados públicos recogidos en el capítulo VI del Título III del citado RDL 5/2015, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la propia se apuesta, nuevamente, de forma destacada, por un criterio objetivo que ha dado muy buenos resultados en el marco del Convenio Colectivo anterior, cuál es, el incentivo por reducción del absentismo, que se engarza sobre un axioma tan elemental como **“el que falta al trabajo no rinde”**. La inactividad temporal de los empleados ausentes conduce a días de trabajo perdidos que pueden ralentizar el rendimiento del servicio a prestar, elevando el coste de la producción. Muchos programas laborales implementados ponen al descubierto que la decisión del empleado de informar de una ausencia puede verse influenciada si es costoso para él estar ausente. En dicho escenario, como novedad y a colación del R.D. Ley 6/2019, de 1 de marzo se ha incorporado un apartado destinado a los derechos digitales, corresponsabilidad e igualdad, haciendo hincapié a la prevención de las ausencias. Hay pruebas sólidas de que los trabajadores responden a incentivos negativos, si bien no es exclusivo, sino uno que se suma a otros ya establecidos por este Consistorio como el horario flexible, que sirve para que no haya que faltar de forma injustificada para realizar gestiones particulares, o atender a obligaciones familiares, conciliando la vida laboral con la personal; y otros que se han empezado a introducir, como consecuencia de esta pandemia, como es el caso del teletrabajo, que permite para determinados puestos, el cumplimiento de las obligaciones laborales desde los propios domicilios, cuando aquél se autorice por riesgos de salud, por razones familiares, u otras razones que den lugar a su motivación.

Y junto a este objetivo, se han dado nuevos pasos en potenciar al máximo el cumplimiento riguroso de las medidas de protección a la salud, en el marco de una estrategia comunitaria sobre salud y seguridad en el trabajo integrada con la Estrategia Europea 2020 que hace énfasis en aquéllas como factor clave, sobre todo en los tiempos de crisis sanitaria que estamos viviendo, o el de una actitud de desempeño de funciones en el máximo respeto medio ambiental en el desempeño de funciones, que tanto preocupa. No hay que olvidar respecto a este ítem que la ONU aprobó en 2015 la Agenda 2030, estableciendo, entre otros objetivos, el de Producción y consumo responsables (objetivo 12), cuyo núcleo fundamental radica en *"promover la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales, reducir la generación de residuos y el desperdicio de alimentos, y fomentar la gestión ecológicamente racional de los productos químicos. Asimismo, se aspira a estimular la implementación de prácticas sostenibles en empresas y el acceso universal a información sobre estilos de vida en armonía con la naturaleza"*



Fuente: <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo12.htm>.

Así mismo, se trata de incentivar la actitud positiva de los empleados públicos, por mor a la integración entre el medio ambiente y la seguridad y salud de aquéllos. La percepción de Europa a a este respecto queda reflejada en las estrategias que está llevando a cabo desde el 2003, como por ejemplo, la estrategia SCALE, que tiene por objeto profundizar en los conocimientos sobre la interacción entre aquéllos en escenarios como el laboral.

Marco legal en el que se encuadra los incentivos retributivos del presente plan de mejora por objetivos.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

128/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhairindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OJ=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

PLAZA DE LA JUVENTUD, S/N
C.P. 29130
TELF. 952 41 71 50/51
informacion@alhaurindelatorre.es

El sistema retributivo de los empleados locales se regula en el Título III, Capítulo III (arts. 21-30) del ya mencionado Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que constituye la legislación básica estatal derivada del art. 148.1.18 de la Constitución Española (destacándose el art. 24 relativo a las retribuciones complementarias). Ello no obstante, la Disposición Final cuarta del TRTREP difiere la entrada en vigor de esta normativa a la aprobación de una ley autonómica adaptada al Estatuto, por lo que, mientras no la haya, podría entenderse que rige la legislación preexistente, esto es: la regulación del complemento de productividad, como retribución complementaria, de los artículos 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de Agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública (LMRFP), concordante, por otra parte, con el art 24.c) del TRTREP ; el Real Decreto 861/1986, de 25 de Abril, sobre régimen retributivo de los funcionarios locales (arts 1 y 5), con carácter básico; y el art. 93.2 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local. Respecto a lo no diferido, resulta, también, directamente de aplicación, como legislación básica que es, lo dispuesto en el meritado RDL 5/2.015, de 30 de Octubre. A través de esta última norma, se potencia, de forma enérgica, la aplicación de la evaluación del desempeño por objetivos, articulada mediante procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad, transparencia y no discriminación (Exposición de Motivos y artículo 20.2 del TRTREP).

En prueba de lo afirmado, desde la propia Exposición de Motivos del precitado TRTREP se afirma que **“resulta injusto, y contrario a la eficiencia, que se dispense el mismo trato a todos los empleados, cualquiera que sea su rendimiento y actitud ante el servicio”**. Así, se puede ver, entre los fundamentos de actuación de la Administración que prevé el Estatuto, la consecución de la eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos (art. 1.3.f). Resulta, por otra parte, cuando menos llamativo, que hasta la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2.006 inclusive, se estableciera, como condición al otorgamiento del complemento de productividad, que ese especial rendimiento, actividad extraordinaria..., que aquél retribuye, llevara a una mejora de los resultados del trabajo. Y, curiosamente, a partir de 2.007 desaparece el inciso, con lo cuál se abre el abanico para otorgar el complemento, no sólo a los casos de mejora de los resultados, sino, también a factores como el mayor interés o iniciativa con que el empleado desempeña su trabajo, que si bien no conllevaran, concretamente, un logro objetivo, sí, al menos demostrasen que el empleado se implica en el trabajo, lo cual se compadece mejor con el tenor del art. 22.3 de la LMRFP y con el TRTREP, permitiéndose, incluso, en este último, a través de su art. 20.1 párrafo segundo, que en la evaluación del desempeño se valore, también, la conducta profesional, el cumplimiento de los deberes estatutarios, como ya se apuntó.

Y es que, desde esta perspectiva, como ha demostrado la práctica, con la implantación de un sistema de evaluación, a través de la aplicación de criterios objetivos, las ventajas son indudables: mejora del rendimiento de la organización, activación de la energía institucional, puesta en valor de las inquietudes de los empleados o la optimización en la asignación de recursos. Si bien la implantación se debe hacer respetando, en todo caso, las limitaciones legales establecidas, en cuanto a la cuantía (máx. 30%- art. 7 del R.D. 861/1986-), y en cuanto a su naturaleza:

- El complemento de productividad es un incentivo eminentemente personal, aunque su determinación y cuantificación se realice en función de las circunstancias objetivas relacionadas con el desempeño del puesto de trabajo y los objetivos a él asignados.
- 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.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

129/144

CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

En el marco descrito, los criterios objetivos de evaluación, fijados en el presente plan de mejora quedan concretados en los siguientes:

CRITERIOS OBJETIVOS DE VALORACIÓN

A. CRITERIOS OBJETIVOS PARA APLICAR A TODO EL PERSONAL INCLUIDO EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

1. CRITERIOS DE VALORACIÓN POSITIVA

1.1 PRODUCTIVIDAD POR EFICIENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE TAREAS.

Con este criterio se trata de evaluar la capacidad de cumplir adecuadamente, con habilidad, y en tiempo las funciones de los correspondientes puestos de trabajo, valorándose:

- el realizar correctamente, y con autonomía, las funciones y tareas asignadas.
- el cumplimiento de los tiempos marcados por los jefes de servicio, y que sean los razonables para realizar el trabajo, evitando demoras innecesarias.
- la aplicación correcta de los procedimientos jurídicos, técnicos y organizativos establecidos.
- la distinción entre la información y los datos relevantes de los superfluos.
- el conocimiento de la resolución de las funciones propias de su puesto.
- la colaboración y mantenimiento en la descripción de procesos y procedimientos, y, en su caso, su incorporación a la tramitación "on line", y/o de gestión telemática.
- la reducción y simplificación de cargas en el ejercicio de las tareas.
- las propuestas para que la prestación de funciones se mejore o la calidad de aquéllas , el tiempo de realización, o ambas cosas.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.1.1 Valoración del criterio.

BAJO.....	1 punto
13. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
MEDIO	5 puntos
2. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
ÓPTIMO.....	12 puntos
2. Cumple entre el 75 y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

130/144

CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

1.2 CUMPLIMIENTO Y ACTITUDES EN MATERIA DE SEGURIDAD LABORAL.

Con este criterio se trata de evaluar el conocimiento actualizado y cumplimiento, exhaustivo, de motu propio, de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídicas y técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, seguridad y salud, y que resultan aplicable según el puesto de trabajo. Se trata de incentivar la excelencia en la utilización de equipos de protección individual, exigida según el puesto, y sin necesidad de requerimiento alguno; utilización de mascarillas, geles hidroalcolicos, y demás medidas marcadas en protección de la salud y de los riesgos emergentes. Así como se incentiva la realización de propuesta que puedan suponer una mejora en la aplicación de la normativa de referencia.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.2.1 Valoración del criterio.

BAJO.....1 punto
14. Cumple en menos de un 25 % de las veces la excelencia referida en el cumplimiento, actualización, formación y propuesta en materia de seguridad laboral.
MEDIO5 puntos
3. Cumple entre un 25 % a un 75 % de las veces la excelencia referida en el cumplimiento, actualización, formación y propuesta en materia de seguridad laboral.
ÓPTIMO.....12 puntos
4. Cumple en más de un 75% de las veces la excelencia referida en el cumplimiento, actualización, formación y propuesta en materia de seguridad laboral.

1.3 CUMPLIMIENTO Y ACTITUDES EN MATERIA DE MEDIOAMBIENTE.

Con este objetivo se trata de motivar las actuaciones y tendencias de los empleados municipales que, más allá de las obligaciones de índole legal, promuevan la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales, reduzcan la generación de residuos y la gestión racional de los recursos, y promuevan el reciclaje. Entre estas actuaciones podrán valorarse:

5. Uso racional de la iluminación, como el apagar las luces en dependencias vacías, incluso cuando vayan a estarlo por breves períodos. En su grado superior podría valorarse el uso eficiente de la iluminación natural.
6. Uso racional del material de oficina, como:
 - a. En cuanto al papel y el uso de las multifuncionales, que valore la reducción de las impresiones y fotocopias, la impresión a dos caras, la reducción en la impresión de borradores y copias.
 - b. Reciclaje del papel.
 - c. Reciclaje de los tóners y cartuchos.
7. Uso eficiente de la climatización, que valore entre otras cuestiones: el uso de la ventilación natural,

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

131/144



CVE: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

ventilación cruzada, y otras formas de optimización de los recursos de climatización, siempre que ello sea posible en el contexto provocado por la pandemia del Covid-19.

8. Mantenimiento en buen estado de uso e higiénico de los equipos, medios materiales e instalaciones, o vehículos adscritos al trabajo, así como de los equipos autorizados para teletrabajo que no se encuentren en instalaciones municipales.

Así, el cumplimiento del presente objetivo dará lugar a la percepción por el empleado de una productividad que se devengará trimestralmente -o no, en caso de incumplimiento-, atendiendo a la siguiente puntuación:

1.3.1 Valoración del criterio.

BAJO.....	1 punto
15.	Cumple en menos del 25% de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.
MEDIO	5 puntos
2.	Cumple entre el 25% y 75 % de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.
ÓPTIMO.....	10 puntos
b.	Cumple en más del 75% de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.

1.4 DISPONIBILIDAD Y TRABAJO EN EQUIPO.

Con este indicador se retribuirán a aquellos trabajadores/as de la plantilla que desarrollen actividades no planificadas, que de modo circunstancial, producto de una situación sobrevenida, accidental o urgente, precisen de su intervención profesional, y que muestren una disponibilidad temporal, técnica y motivacional especial. Esto es no se puede requerir la disponibilidad de forma habitual, sino cuando realmente resulte necesario, por cuanto el derecho de la desconexión digital es un derecho reconocido en la Ley Orgánica de Protección de Datos y de Garantía Digital, y además, afectaría al derecho de conciliación de la vida personal y laboral.

Con el ítem de trabajo en equipo se trata de estimular la colaboración y el buen ambiente laboral, evaluándose, entre otros indicadores los siguientes:

- Conocer, asumir y colaborar con los compañeros en la consecución de los objetivos del área.
- Escuchar opiniones, informaciones o enseñanzas del resto del equipo, o en otros casos, transmitir sus conocimientos a los demás.
- Reforzar y complementar los objetivos del equipo.
- Formalización de sugerencias y opiniones que suelen ser acertadas o aceptadas.
- Propiciar un ambiente positivo de actividad.
- Favorecer las relaciones entre los miembros del equipo.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

132/144



CVE: 07E50014D56A006R104B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

- Aportar soluciones constructivas cuando se produzcan conflictos.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.4.1 Valoración del criterio.

BAJO.....1 punto
16. Cumple en menos del 25% de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.
MEDIO5 puntos
2. Cumple entre el 25% y 75 % de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.
ÓPTIMO..... 12 puntos
2. Cumple en más del 75% de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.

1.5 DISPOSICIÓN Y RESPONSABILIDAD FRENTE AL TRABAJO.

Con este criterio se pretende retribuir al empleado que:

- Se preocupa porque el trabajo se realice en tiempo y con buena calidad.
- No se ausenta innecesariamente del puesto de trabajo (ya sea prestado de forma presencial o por medios telemáticos).
- Mantiene un ritmo adecuado de trabajo durante toda la jornada.
- Se anticipa a los problemas, y le intenta buscar solución.
- Solicita o realiza, de motu proprio, tareas marginales.
- Asume con aptitud positiva la adscripción de nuevas tareas de su categoría profesional.
- Realiza propuestas de responsabilidad social de medidas que promuevan la inclusión social, la tolerancia y la igualdad de género.
- Impulsa la mejora, en el desempeño de sus funciones, en la atención ciudadana, así como el esfuerzo de facilitar el acceso a los servicios públicos y apoyo hacia los usuarios que precisen apoyo especial debido a características diferenciales por razón de edad, exclusión social, diversidad funcional...

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.5.1 Valoración del criterio.

BAJO.....1 punto
17. Cumple en menos del 25% de las veces los objetivos que se incentiva con este

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

133/144

CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

<p>ítem.</p> <p>MEDIO5 puntos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Cumple entre el 25% y 75 % de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem. <p>ÓPTIMO..... 12 puntos</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Cumple en más del 75% de las veces los objetivos que se incentiva con este ítem.

1.6 ABSENTISMO LABORAL

En el VIII Informe Adecco sobre Absentismo se define aquél como “la ausencia de una persona, por la causa que sea, de su puesto de trabajo (presencial o telemático), en horas que correspondan a un día laborable, dentro de la jornada legal del trabajo”. Este ítem tiene su base en que la inactividad temporal de los empleados ausentes:

- De una parte, conduce a días de trabajo perdidos que pueden ralentizar el rendimiento del servicio a prestar, elevando el coste de la producción de aquél.

- Y, de otra parte, repercute, directamente, en el resto de una plantilla de personal de por sí ya reducida, por cuanto afecta en su carga de trabajo, y en los niveles de estrés que asumen, al tener que realizar las tareas que no se pueden postergar, sobre todo, cuando el trabajador forma parte de un equipo, cuyo output debe obtenerse en un determinado plazo, o responde a necesidades que han de ser atendidas sin demora.

Son muchos los programas laborales implementados que ponen al descubierto que la decisión del empleado, de informar de una ausencia, puede verse influenciada si es costoso para él estar ausente. Lo cierto es que, entre otras medidas, se recomienda reaccionar ante el absentismo, en el sentido inverso, motivando y reconociendo, desde la administración, la importancia del trabajo de su personal en el cumplimiento de las competencias legalmente encomendadas. De hecho la aplicación de este ítem ha generado muy buenos resultados desde su implantación, hace más de una década, en el Ayuntamiento de Alhaurín de la Torre.

En virtud de lo expuesto, con el objetivo de minimizar, en número, las ausencias de los trabajadores, a través de este ítem, se incentiva el compromiso por los empleados y la concienciación de la importancia que su trabajo aporta en el desempeño global de los servicios administrativos. De esta manera, el meritado compromiso motivará la percepción, por el empleado/a, de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.6.1. Valoración del criterio.

<p>BAJO.....0 puntos</p> <p>18. Más de (4) faltas asistencia en el Trimestre.</p>

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

134/144



<p>CVE: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021</p> <p>serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354</p> <p>Fecha: 10/11/2021</p> <p>Hora: 12:39</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

MEDIO3 puntos
7. Hasta (4) faltas asistencia en el Trimestre.
ÓPTIMO..... 5 puntos
<input type="radio"/> Sin faltas asistencia en el trimestre.

1.6.2 A los anteriores efectos, no tendrán la consideración de faltas de asistencia las siguientes:

- Situaciones de Incapacidad temporal en las que la contingencia sea accidente de trabajo.
- Las faltas de asistencia que se produzcan como consecuencia de licencias, vacaciones y días de asuntos propios.
- Maternidad, lactancia y situaciones de incapacidad producidas durante el embarazo.
- Las derivadas de enfermedades oncológicas, infartos de miocardio o ictus, y las derivadas de enfermedades mentales y de trastornos de la conducta, enfermedades graves hepáticas y nefropatías, y derivadas de enfermedades degenerativas.
- Las derivadas de contingencias comunes que requieran de hospitalización o intervención quirúrgica.
- Los accidentes no laborales.
- Las enfermedades profesionales.
- Las expresamente autorizadas para el cumplimiento de funciones relacionadas con el puesto.
- Las expresamente autorizadas de cursos de formación.

El personal deberá fichar tanto a la entrada como a la salida de la jornada de trabajo, a través de los medios, y en la forma que se determine.

1.6.3. Método de evaluación.

Mediante las lecturas del sistema de control de la jornada laboral, se determinará el número de faltas por persona en el periodo evaluado. Éstas se cotejarán con los permisos, que deberán ser autorizados, previamente, por superior jerárquico o concejal delegado, y remitido, previo a la ausencia, por correo electrónico al Departamento de Personal.

Si no existiera registro de la entrada o de la salida del empleado, se considerará la falta de asistencia del día completo, ya que es imposible verificar el tiempo de presencia.

2. CRITERIOS DE VALORACIÓN NEGATIVA

2.1 ACTITUD.

Este ítem se refiere a la voluntad de colaboración positiva con la dirección y/o con otras unidades, nivel de intensidad, ritmo de trabajo o nivel de calidad del resultado del trabajo por encima de lo exigible a su puesto, asunción de tareas extraordinarias que aportan valor añadido al resultado de su trabajo, o que cubren necesidades sobrevenidas.

La concurrencia en negativo del presente ítem, dará lugar a la penalización en la evaluación de los

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

135/144

CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

criterios de productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

2.1.1. Valoración del criterio.

<p>ÓPTIMO.....0 puntos</p> <p>19. Responde de forma inmediata y positiva en la colaboración solicitada.</p> <p>20. Desempeña el trabajo de forma fluida, en tiempos, sin incidencias, ni accidentes por negligencias.</p> <p>21. El resultado de trabajo es de calidad.</p> <p>22. Se ofrece voluntariamente para cubrir necesidades sobrevenidas.</p> <p>23. Asume tareas extraordinarias que aportan un valor añadido a su trabajo.</p> <p>MEDIO8 puntos</p> <p><input type="radio"/> Responde a la colaboración solicitada, pero no de forma inmediata o con buena voluntad.</p> <p><input type="radio"/> El trabajo extraordinario o de colaboración que se hace no es de la calidad debida en un ejercicio ordinario.</p> <p><input type="radio"/> No siempre se ofrece, voluntariamente, a resolver necesidades sobrevenidas.</p> <p><input type="radio"/> Sólo en ocasiones asume tareas extraordinarias que aportan un valor añadido a su trabajo.</p> <p>BAJO..... 17 puntos</p> <p><input type="radio"/> No responde a la colaboración solicitada, o se hace con mucho retraso.</p> <p><input type="radio"/> No se ofrece, voluntariamente a realizar el trabajo de colaboración propuesto, o el que se hace se realiza de forma incorrecta.</p> <p><input type="radio"/> No responde a necesidades sobrevenidas.</p>

2.2 FALTAS DE PUNTUALIDAD.

El presente item penaliza el que el empleado se incorpore a su puesto, con posterioridad a la hora señalada como límite de incorporación en el horario de jornada flexible, y ello sin perjuicio de la recuperación de la jornada de trabajo. Así mismo se penaliza el no iniciar la labor propia de sus funciones tras la incorporación, o el incumplimiento de la media hora del desayuno, o el que abusa de las paradas de descanso.

Las concurrencias de estas faltas dará lugar a la percepción por el empleado de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación la cual será con efectos de penalización.

2.2.1. Valoración del criterio.

<p>ÓPTIMO.....0 punto</p> <p>24. SIN faltas de puntualidad en el trimestre.</p>

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

136/144



<p>CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9</p> <p>URL Comprobación: https://sede.alhairindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA</p> <p>MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

MEDIO5 puntos
○ Hasta (9) faltas de puntualidad en el trimestre.
BAJO.....11 puntos
○ Más de (9) faltas de puntualidad en el trimestre.

3. PRODUCTIVIDAD POR IMPLICACIÓN LABORAL ASISTENCIAL.

Al final de año se propondrá por cada empleado/a una asignación económica en base a la media obtenida en los CUATRO (4) trimestres de evaluación (CON UN MÁXIMO DE 400 € para 2021, 450 € para 2022 y 500 € para 2023). El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad de devengo anual, a tenor de la siguiente regulación.

3.1 Método de evaluación.

Para tener derecho a la percepción de esta productividad el empleado/a publico/a deberá alcanzar los siguientes porcentajes de valoración por trimestre.

3.1.1 Valoración del criterio.

– 25% de deducción del anual si se da 1 ausencia al año.
– 50 % de deducción del anual si se dan 2 ausencias al año.
– 75% de deducción del anual si se dan 3 ausencias al año.
– 100% de deducción del anual si se dan 4 ausencias al año.
Importe productividad 400 €/ANUAL para 2021, 450 €/ANUAL para 2022 y 500 €/ANUAL para 2023.

3.1.2 A los anteriores efectos, no tendrán la consideración de faltas de asistencia las siguientes:

- Situaciones de Incapacidad temporal en las que la contingencia sea accidente de trabajo.
- Las faltas de asistencia que se produzcan como consecuencia de licencias, vacaciones y días de asuntos propios.
- Maternidad, lactancia y situaciones de incapacidad producidas durante el embarazo.
- Las derivadas de enfermedades oncológicas, infartos de miocardio o ictus, y las derivadas de enfermedades mentales y de trastornos de la conducta, enfermedades graves hepáticas y nefropatías, y derivadas de enfermedades degenerativas.
- Las derivadas de contingencias comunes que requieran de hospitalización o intervención quirúrgica.
- Los accidentes no laborales.
- Las enfermedades profesionales.
- Las expresamente autorizadas para el cumplimiento de funciones relacionadas con el puesto.
- Las expresamente autorizadas de cursos de formación.

B. CRITERIOS OBJETIVOS EXTRAORDINARIOS A APLICAR A JEFES DE SERVICIOS O

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

137/144



CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

RESPONSABLES DE ÁREAS, EN LOS CASOS EN QUE PROCEDA

1. CRITERIOS DE VALORACIÓN POSITIVA

1.1 PLANIFICACIÓN DE TRABAJO

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de elaborar cronogramas de actividades, estableciendo metas y objetivos acordes con la misión y visión de la municipalidad, a corto, mediano y largo plazo, determinando las acciones a seguir y los medios o recursos a través de los cuales dichas metas han de alcanzarse.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.1.1 Valoración del criterio

BAJO	5 punto
23. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
MEDIO	10 puntos
24. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
ÓPTIMO	15 puntos
25. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	

1.2

DESARROLLO DE SU EQUIPO

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de desarrollar a su equipo con conocimiento de las herramientas y del valor estratégico de los Recursos Humanos para una mejor Gestión de área e Institucional.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.2.1 Valoración del criterio

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

138/144



CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion		

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

BAJO 5 punto	
27. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
MEDIO 10 puntos	
28. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
ÓPTIMO 15 puntos	
29. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	1.3

PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades, las amenazas competitivas, las fortalezas y debilidades de su propio departamento e identifica la mejor respuesta estratégica.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.3.1 Valoración del criterio

BAJO 5 punto
30. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
MEDIO 10 puntos
31. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
ÓPTIMO 15 puntos
32. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

139/144



CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9	FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	DOCUMENTO: 20211365354
URL Comprobación: https://sede.alhurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

1.4 DIRECCIÓN DEL PERSONAL

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de da seguimiento y orientación a su personal, buscando que todos tengan clara las actividades o los procesos a ejecutar y que ya fueron desarrollados, aplicando los ajustes o correctivos necesarios para el logro de los objetivos propuestos de acuerdo a los cronogramas de actividades.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.4.1 Valoración del criterio

BAJO	5 punto
33. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
MEDIO	10 puntos
34. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
ÓPTIMO	15 puntos
35. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	

1.5 DELEGACIÓN

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de asigna responsabilidades y tareas a su personal de acuerdo a sus habilidades y experiencias, permitiendo que sus colaboradores/as ejerzan la autonomía necesaria en la ejecución de las mismas, facultándolos para trabajar y resolver problemas en forma independiente.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.5.1 Valoración del criterio

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

140/144

CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39



CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

BAJO 5 punto
36. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
MEDIO 10 puntos
37. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
ÓPTIMO 15 puntos
38. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.

1.6

ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de crea un ambiente organizacional que estimula la mejora continua del servicio y la orientación a la eficiencia. Promueve el desarrollo y modificación de los procesos para que contribuya a la organización.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.6.1 Valoración del criterio

BAJO 5 punto
39. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
MEDIO 10 puntos
40. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.
ÓPTIMO 15 puntos
41. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.

1.7 RESPONSABILIDAD

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

141/144



<p>CVE: 07E50014D56A0006R104B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion</p>	<p>FIRMANTE - FECHA MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21</p>	<p>DOCUMENTO: 20211365354 Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------

CSV: 07E50014D56A0006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Con este criterio se trata de valorar la capacidad de cumplir las funciones, deberes y compromisos inherentes al cargo y a la dependencia, enmarcándose en los objetivos y metas de la organización, logrando la productividad de su área. Asume las consecuencias o resultados de sus decisiones.

El cumplimiento del presente objetivo, dará lugar a la percepción por el empleado/a de una productividad que se devengará trimestralmente, atendiendo a la siguiente puntuación.

1.7.1 Valoración del criterio

BAJO	5 punto
42. Cumple con menos del 25% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
MEDIO	10 puntos
43. Cumple entre el 25% y 75% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	
ÓPTIMO	15 puntos
44. Cumple entre el 75% y 100% de las veces los objetivos que se incentivan con este ítem.	

VALORACIÓN DE CRITERIOS OBJETIVOS

A. MÉTODO DE EVALUACIÓN DE LOS CRITERIOS OBJETIVOS ENUNCIADOS PARA TODO EL PERSONAL INCLUIDO EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.

1. La Evaluación será trimestral para cada empleado/a, basada en un formulario con ocho (8) parámetros objetivos predeterminados y varios niveles de evaluación (BAJO – MEDIO- ÓPTIMO)
2. Los Parámetros de Evaluación irán focalizados al "CORRECTO DESEMPEÑO" de las funciones y objetivos de cada "Puesto de Trabajo" y estarán basados en la Jerarquía Organizativa para la consecución de los objetivos marcados.
3. Dentro de los Parámetros de Evaluación, los criterios 1 a 6 serán de valoración positiva siendo los criterios 7 a 8 de penalización.
4. Al objeto de velar por la máxima objetividad en la aplicación de los criterios acordados se constituirá un órgano evaluador colegiado formado por el jefe de servicio o responsable de éste y el Concejal delegado del área, los cuales firmarán el modelo de ficha que obra como anexo I al presente documento una vez evaluado cada trabajador o empleado público en los diferentes ítem. Aquellos que no tengan superior jerárquico serán evaluados por un órgano integrado por el funcionario/a responsable del área de personal y el Concejal del área.

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

142/144

CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9 URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021 serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Fecha: 10/11/2021 Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(M A L A G A)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

5. Antes del día 10 de los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre se remitirán al departamento de Personal y RR HH las ficha debidamente cumplimentadas y firmadas por el órgano evaluador a fin de que se le de el trámite a los efectos previstos en el art. 20 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.
6. El importe máximo que de acuerdo a este plan de productividad se puede percibir por cada empleado será de 600 € para el presente año 2021, entendiéndose que el importe de la cuantía vendrá determinada por la puntuación final obtenida en la oportuna estimación otorgada por el órgano evaluador. La cuantía máxima para 2022 será de 650 € y para 2023 de 700 €.
7. El complemento de productividad se evaluará trimestralmente y el abono de la cuantía resultante se llevará a efectos en la nómina correspondiente a los meses de Enero, Abril, Julio y Octubre.
8. La valoración de un Trimestre no influirá en las sucesivas, siendo estas totalmente independientes.
9. El valor punto actualizado a 2021 es de 9,523810 €, actualizándose cada año en función al incremento anual de subida acordado en el art. 16 del Acuerdo y Convenio Colectivo.
10. Figura como anexo I al presente plan de mejoras por criterios objetivos de evaluación, el modelo de ficha para la valoración.
11. De la evaluación realizada cada evaluador entregará copia al empleado evaluado. Si éste estuviese disconforme con dicha evaluación podrá acudir a la Comisión de Vigilancia del Convenio Colectivo para su revisión y resolución.

B. MÉTODO DE EVALUACIÓN DE LOS CRITERIOS OBJETIVOS Y EXTRAORDINARIOS ENUNCIADOS PARA LOS JEFES DE SERVICIOS O RESPONSABLES DE ÁREA

1. La Evaluación será trimestral para cada empleado/a, basada en un formulario con siete (7) parámetros objetivos predeterminados y varios niveles de evaluación (BAJO – MEDIO- ÓPTIMO)
2. Los Parámetros de Evaluación, irán focalizados al "CORRECTO DESEMPEÑO" de las funciones y objetivos de cada "Puesto de Trabajo" y estarán basados en la Jerarquía Organizativa para la consecución de los objetivos de la Organización.
3. Al objeto de velar por la máxima objetividad en la aplicación de los criterios acordados se constituirá un órgano evaluador colegiado formado por, el Concejal del Área, el Concejal de Organización, Personal y RR HH y el funcionario/a responsable del área de personal, y en su defecto el funcionario/a responsable del área de formación y empleo, los cuales firmarán el modelo de ficha que obra como anexo II al presente documento una vez evaluado cada trabajador o empleado público en los diferentes ítem.
4. Antes del día 10 de los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre se remitirán al departamento de Personal y RR HH las ficha debidamente cumplimentadas y firmadas por el órgano evaluador a fin de que se le de el trámite a los efectos previstos en el art. 20 del Real Decreto

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

143/144

CVE:	FIRMANTE - FECHA	DOCUMENTO: 20211365354
07E50014D56A006R104B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R104B5W3P9





**AYUNTAMIENTO
DE
ALHAURÍN DE LA TORRE
(MÁLAGA)**

Nº Entidad Local 01-29007-5
C.I.F.: P-2900700-B

Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

5. El complemento de productividad se evaluará trimestralmente y el abono de la cuantía resultante se llevará a efectos en la nómina correspondiente a los meses de Febrero, Mayo, Agosto y Noviembre.
6. El valor punto actualizado a 2021 es de 9,523810 €, actualizándose cada año en función al incremento anual de subida acordado en el art. 16 del Acuerdo y Convenio Colectivo.
7. Figura como anexo II al presente plan de mejoras por criterios objetivos de evaluación, el modelo de ficha para la valoración.
8. De la evaluación realizada cada evaluador entregará copia al empleado evaluado. Si éste estuviese disconforme con dicha evaluación podrá acudir a la Comisión de Vigilancia del Convenio Colectivo para su revisión y resolución.

Quedan derogados expresamente todos los acuerdos suscritos con anterioridad al presente.

En prueba de conformidad firman el presente acuerdo en representación de la Corporación Municipal y de las Secciones Sindicales, en Alhaurín de la Torre (Málaga), a la fecha de la firma electrónica. En representación de la Corporación. Fdo.: Joaquín Villanova Rueda. En representación de U.G.T.. Fdo.: Jose Antonio León Godoy. En representación de C.S.I.F.. Fdo.: Carlos Iván González Morano. En representación de C.G.T.. Fdo.: Francisco Javier Ruiz Val.”

El debate del presente punto se realizó, conjuntamente, en el punto cuarto de la presente sesión.

Sometido el dictamen a votación, fue aprobado por 11 votos a favor (P.P.) y 9 abstenciones (P.S.O.E., A.A.T., Dña. María José Aragón Espejo y D. Miguel Ángel Macías Montiel).

Y no habiendo más asuntos que tratar, el Sr. Presidente, levantó la sesión siendo las 10:36 horas, extendiéndose la presente acta, de todo lo cual doy fe.

Vº Bº

EL ALCALDE
Fdo.: Joaquín Villanova Rueda

EL SECRETARIO-ACCIDENTAL
Fdo.: Manuel González Lamothe

Pleno Extraordinario de 30/julio/2021

144/144

FIRMANTE - FECHA		DOCUMENTO: 20211365354
CVE: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9	MANUEL GONZALEZ LAMOTHE-SECRETARIO-ACCIDENTAL - 09/11/2021 JOAQUIN VILLANOVA RUEDA-ALCALDE - 10/11/2021	Fecha: 10/11/2021
URL Comprobación: https://sede.alhaurindelatorre.es/index.php?id=verificacion	serialNumber=S2833002E,CN=Sello de tiempo TS@ - @firma,OU=Secretaría General de Administración Digital,O=Secretaría de Estado de Función Pública,C=ES - 10/11/2021 12:39:21	Hora: 12:39

CSV: 07E50014D56A006R1O4B5W3P9

