



D. MANUEL RODES RIVES, SECRETARIO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE CREVILLENT (ALICANTE).

CERTIFICO: Que el Ayuntamiento-Pleno, en la sesión **extraordinaria y urgente** celebrada el **30 de abril de 2021**, adoptó, entre otros, el acuerdo que literalmente se transcribe:

2. APROBACIÓN DEL ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LA PLANTILLA DE LA POLICÍA LOCAL DE CREVILLENT.

Se da cuenta de la siguiente propuesta de acuerdo:

Vista la tramitación del expediente para la aprobación de un Acuerdo de modificación de las condiciones laborales de la plantilla de la Policía Local de Crevillent .

El citado acuerdo está estructurado en los siguientes términos:

- Preámbulo
- Productividad
- Servicios Extraordinarios
- Formación
- Calendario y jornada laboral
- Retribuciones
- Disposiciones derogatorias
- Vigencia

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), definía el concepto de productividad como aquel destinado a “retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.”

Asimismo, el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece, como factores a tener en cuenta por las correspondientes Leyes de cada Administración Pública a la hora de determinar la cuantía y estructura del complemento de productividad, “el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido”.

Los/las trabajadoras que no sólo cumplen con las funciones asignadas en su correspondiente puesto y con las obligaciones que les incumben como empleado/a, sino que además muestran una especial implicación y por ende, contribuyen a la mejora de la eficiencia y eficacia de los servicios públicos que presta este Ayuntamiento y sus entidades dependientes, han de ser retribuidos por ello, como factor impulsor de la motivación del servidor público y del objetivo de mejora permanente de la actuación municipal.

Otro aspecto principal en la formulación de cualquier sistema de productividad es incentivar la consecución de los objetivos planteados, mediante el establecimiento de una retribución variable, cuya evaluación se realiza en base a programas precisamente establecidos y, en consecuencia, su cobro depende del grado de cumplimiento de aquellos.

Los objetivos planteados en esta propuesta, así como el reglamento en su conjunto han sido negociados con los representantes sindicales del colectivo de la Policía Local de Crevillent y también han sido presentados y votados favorablemente en la Mesa General de Negociación, donde se integran el conjunto de los representantes sindicales de este Ayuntamiento.

El presente Reglamento cumple con los principios básicos que han de regir la productividad en las empleadas y empleados públicos y que son los siguientes:

- Concretos y simples
- Cuantificable
- Normalizado
- Gestionable



- Alcanzable
- Comprensible
- Conocido y aceptado por las partes.

Como elementos estructurales de valoración del complemento de productividad se han tenido en cuenta elementos sobre el absentismo vinculado a un mayor rendimiento en su trabajo, incluyendo factores de valoración e indicadores cuyo especial rendimiento redundarán en un mejor servicio a la ciudadanía.

No podemos obviar en este Reglamento, que el mero hecho de encontrarnos con un déficit estructural de plantilla obliga a doblar los esfuerzos para conseguir los objetivos de prestar un servicio aceptable para la ciudadanía, dentro del marco legal vigente y las competencias que se establecen para el cuerpo de funcionarias y funcionarios de la Policía Local.

En base a lo anterior, las normas que a continuación se establecen, determinan un sistema de retribución de la productividad, basado en el especial rendimiento y la objetividad de evaluación, con el doble objeto de mejorar los servicios municipales fomentando la eficacia, la eficiencia y la implicación de los/as servidores/as públicos, e intentando disminuir o eliminar la subjetividad y arbitrariedad en el régimen retributivo municipal.

Considerando que el contenido del Acuerdo se ha sometido a informe favorable de la Mesa General de Negociación Conjunta celebrada el 24 de marzo de 2021.

Visto el Informe jurídico emitido por la TAG de Personal y el Secretario General de 28 de abril de 2021.

Previo informe de fiscalización de la Intervención Municipal de Fondos.

Por todo lo expuesto, previo dictamen de la Comisión Informativa de Gobierno Interior y Protección Ciudadana, y tras las intervenciones que de manera íntegra constan en el acta en soporte electrónico, se somete a votación con el siguiente resultado:

Votos SI.....	14 (COMPROMÍS/ PSOE/ ESQUERRA/ VOX/C'S)
Abstenciones.....	7 (PP)

Total nº miembros.....	21
=====	

El Ayuntamiento-Pleno, por mayoría absoluta legal, adoptó el siguiente **ACUERDO**:

PRIMERO.- Aprobar inicialmente el Acuerdo de modificación de las condiciones laborales de la plantilla de la Policía Local de Crevillent, cuyo texto se acompaña a la presente como Anexo.

SEGUNDO.- Autorizar el gasto por importe de 206.064,00.-€ con cargo a la aplicación presupuestaria 05/1320/150.00 del vigente presupuesto de gastos.

TERCERO.- Someter a información pública y audiencia de los interesados por plazo de treinta días, mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, así como en el Tablón de Anuncios de este Ayuntamiento, al objeto de que puedan presentarse las reclamaciones, reparos u observaciones que se estimen oportunas.

CUARTO.- Entender definitivamente aprobado el citado Acuerdo en el supuesto de que no sean presentadas reclamaciones contra el mismo en el período de exposición pública.

Concuerda la letra con el acta original a que me remito y para que así conste y surta los efectos pertinentes en el expediente de su razón, libro la presente, a reserva de lo dispuesto en el artículo 206 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y de orden y con el visto bueno del Sr. Alcalde-Presidente, que visa con su sello y firma, en Crevillent, en la fecha arriba indicada.

Vº. Bº.

EL ALCALDE-PRESIDENTE

Fdo.: José Manuel Penalva Casanova.

EL SECRETARIO

Fdo.: Manuel Rodas Rives.



AJUNTAMENT DE **CREVILLEN**

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE AL MARGEN



AJUNTAMENT DE **CREVILLENT**

Alcaldia

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DE CONDICIONES LABORALES DE LA PLANTILLA DE LA POLICÍA LOCAL DE CREVILLENT



Contenido

PREÁMBULO	3
1. PRODUCTIVIDAD.	5
1.1.- Productividad por programa de especial rendimiento y eficacia en el trabajo (80%) ..	5
1.2.- Programa de objetivos de Alcaldía (20%).....	6
2. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS	6
3. FORMACIÓN	7
4. CALENDARIO Y JORNADA LABORAL.....	7
5. RETRIBUCIONES.....	8
Cálculos estimatorios de las retribuciones.....	8
Propuesta retributiva.....	8
6. DISPOSICIONES DEROGATORIAS.	9
7. VIGENCIA.....	9



PREÁMBULO

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en su artículo 23.3 c), definía el concepto de productividad como aquel destinado a “retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.”

Asimismo, el artículo 24 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece, como factores a tener en cuenta por las correspondientes Leyes de cada Administración Pública a la hora de determinar la cuantía y estructura del complemento de productividad, “el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultado obtenido”.

Los/las trabajadoras que no sólo cumplen con las funciones asignadas en su correspondiente puesto y con las obligaciones que les incumben como empleado/a, sino que además muestran una especial implicación y por ende, contribuyen a la mejora de la eficiencia y eficacia de los servicios públicos que presta este Ayuntamiento y sus entidades dependientes, han de ser retribuidos por ello, como factor impulsor de la motivación del servidor público y del objetivo de mejora permanente de la actuación municipal.

Otro aspecto principal en la formulación de cualquier sistema de productividad es incentivar la consecución de los objetivos planteados, mediante el establecimiento de una retribución variable, cuya evaluación se realiza en base a programas precisamente establecidos y, en consecuencia, su cobro depende del grado de cumplimiento de aquellos.

Los objetivos planteados en esta propuesta, así como el reglamento en su conjunto han sido negociados con los representantes sindicales del colectivo de la Policía Local de Crevillent y también han sido presentados y votados favorablemente en la Mega General de Negociación, donde se integran el conjunto de los representantes sindicales de este Ayuntamiento.

El presente Reglamento cumple con los principios básicos que han de regir la productividad en las empleadas y empleados públicos y que son los siguientes:

- Concretos y simples
- Cuantificable
- Normalizado
- Gestionable
- Alcanzable
- Comprensible
- Conocido y aceptado por las partes.

Como elementos estructurales de valoración del complemento de productividad se han tenido en cuenta elementos sobre el absentismo vinculado a un mayor rendimiento en su trabajo, incluyendo factores de valoración e indicadores cuyo especial rendimiento redundarán en un mejor servicio a la ciudadanía.

No podemos obviar en este Reglamento, que el mero hecho de encontrarnos con un déficit estructural de plantilla obliga a doblar los esfuerzos para conseguir los objetivos de prestar un servicio aceptable para la ciudadanía, dentro del marco legal vigente y las competencias que se establecen para el cuerpo de funcionarias y funcionarios de la Policía Local.



AJUNTAMENT DE **CREVILLENT**

Alcaldia

En base a lo anterior, las normas que a continuación se establecen, determinan un sistema de retribución de la productividad, basado en el especial rendimiento y la objetividad de evaluación, con el doble objeto de mejorar los servicios municipales fomentando la eficacia, la eficiencia y la implicación de los/as servidores/as públicos, e intentando disminuir o eliminar la subjetividad y arbitrariedad en el régimen retributivo municipal.



1. PRODUCTIVIDAD.

Se establece para esta legislatura un complemento de productividad para el colectivo de la Policía Local con dos elementos de valoración.

- 1.- Programa de especial rendimiento y eficacia en el trabajo (80% del total de productividad)
- 2.- Programa de objetivos de Alcaldía (20% del total de productividad).

1.1.- Productividad por programa de especial rendimiento y eficacia en el trabajo (80%)

1. Eficacia en el trabajo: la Jefatura de Policía determinará los objetivos mensuales consistentes en
 - a. Participación en controles preventivos extraordinarios (drogas, radar, alcoholemias, etc).
 - b. Realización de patrullaje a pie por zonas de especial conflictividad, zonas rurales, zonas de montaña o de afluencia de personas.
 - c. Vigilancia extraordinarias por pedanías, diseminados y prevención de robos en zonas de cosecha y cultivo.
2. Especial rendimiento: la ausencia del trabajo de hasta 4 horas al mes dará lugar al descuento del complemento del programa de especial rendimiento, proporcional a las horas no trabajadas de ese mes. La ausencia del trabajo de más de 4 horas al mes supondrá la pérdida del complemento de productividad de ese mes.
3. Tanto el ítem de eficacia como de rendimiento se valorará como un todo para alcanzar esta productividad del 80%, del cual se será calificado como apto o no apto.

La ausencia del trabajo podrá recuperarse en el mismo trimestre, para ello el/la policía deberá comunicar inmediatamente su deseo de recuperación a la Jefatura. Será ésta quien determine según las necesidades del servicio su calendario de recuperación, que podrá ser en cualquiera de los días y turnos de trabajo de ese trimestre o durante el primer mes del siguiente trimestre.

El control del absentismo se realizará con carácter trimestral y se regularizará el trimestre siguiente.

No se considera ausencia de trabajo y por lo tanto no dará lugar al descuento del complemento de productividad en los siguientes casos:

1. Accidente Laboral que lleve aparejada diligencia judicial.
2. Fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
3. Hospitalización e intervención quirúrgica del funcionario (al menos de 24 horas de duración), quedando fuera de esta consideración situaciones derivadas de ello.
4. Tratamientos de Radioterapia y Quimioterapia
5. Incapacidad temporal por el estado de gestación, tanto por contingencias profesionales como comunes.
6. Bajas por el catálogo de enfermedades graves reconocida por la Seguridad Social en el Anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.
7. Situaciones de Incapacidad temporal en que se encuentren las víctimas de violencia de género.
8. Situaciones de Incapacidad temporal derivada de exploraciones diagnósticas invasivas, tales como endoscopias, colonoscopias, gastroscopias, fibrobronoscopias, cateterismos y otras de similar entidad.
9. Permiso por técnicas prenatales.
10. Permiso por interrupción del embarazo.
11. Incapacidad Temporal derivada de ser positivo en COVID.



12. Ausencia de trabajo como consecuencia de una orden de Recursos Humanos o de la Jefatura de la Policía y de sus concejalías delegada con motivo de posible sospecha o de protección frente al COVID.

Cualquier discrepancia sobre la interpretación de un complemento de productividad por absentismo lo resolverá el máximo responsable del Departamento de Recursos Humanos y Organización.

1.2.- Programa de objetivos de Alcaldía (20%)

El Alcalde, a través de su Concejal Delegado y de la Jefatura de la Policía Local establecerá durante el primer mes del ejercicio los objetivos de la Administración a cumplir por el colectivo de la policía local, una vez escuchada la Junta de Mandos de la Policía Local.

Los objetivos que se determinen deberán cumplir los principios establecidos para el complemento de productividad, concretos, simples, cuantificables, normalizados, gestionable, alcanzable, comprensible, conocido y aceptado por las partes.

Evaluación del complemento de productividad por objetivos.

Corresponde al Jefe de la Policía Local emitir informe del cumplimiento de los objetivos establecidos por Alcaldía.

En el caso de disconformidad por parte de un policía local con la productividad determinada por la Jefatura, se someterá a consideración de la discrepancia a la Junta de Mandos y se emitirá informe por parte del Concejal Delegado. Corresponde al Alcalde, en última instancia, dirimir la discrepancia.

La evaluación del cumplimiento por objetivos se realizará trimestralmente dentro de los 10 días siguientes al cumplimiento del periodo.

El incumplimiento de los objetivos no dará lugar al complemento de productividad por objetivos de Alcaldía.

2. SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

El personal de la Policía Local que cumpla con el programa de productividad por absentismo el mes anterior tendrá preferencia en la asignación de servicios extraordinarios el mes siguiente. De entre los que cumplan el programa de productividad por absentismo tendrán preferencia los que lo cumplan íntegramente, respecto a los que lo cumplan parcialmente.

Este criterio, que vincula el cumplimiento mensual de la jornada ordinaria, a la preferencia en la asignación de las horas extraordinarias durante el mes siguiente, modifica el art. 5 de la vigente "Circular para la realización de horas y servicios extraordinarios en el departamento de la Policía Local de Crevillent", de la siguiente manera:

Artículo 5.

Desde el 01 de enero de 2021, el criterio para la asignación de los servicios extraordinarios en el Cuerpo de la Policía Local de Crevillent, será el de preferencia de aquellas personas funcionarias que han recibido menos horas extras (tanto las realizadas como las rechazadas) frente a aquellas que más horas extras han recibido.

Cualquier ausencia al puesto en el momento en el que reciben horas extraordinarias, se contabilizarán como rechaces.



La persona funcionaria de policía que no haya completado su jornada ordinaria mensual, por ausencias de cualquier motivo en más de 4 horas, regresará a la última posición del listado de asignación de horas extraordinarias. En el caso de que a la persona funcionaria de policía no haya completado su jornada ordinaria mensual, por ausencias de cualquier motivo en menos de 4 horas, tendrá una penalización de 5 puestos en el listado de asignación de horas extraordinarias.

3. FORMACIÓN

La formación para todo empleado y empleada público es un derecho y una obligación por lo tanto la dedicación horaria debe ser compartida entre la administración y el empleado y empleada.

La administración reconocerá un máximo de 40 horas al año de formación como tiempo efectivo de trabajo previa justificación de un cómputo total de horas de formación de 80 horas.

De no completarse el número total de horas efectivas de formación anual realizadas (80 h.) se compensarán el 50% como tiempo efectivo de trabajo en función de las horas de formación realizadas.

El Ayuntamiento establecerá un Plan Municipal de Formación y lo dotará de presupuesto propio para todo el personal municipal y en el que podrán adherirse la plantilla de la policía local. En el caso de que por razones presupuestarias u organizativas no fuese posible la implantación de dicho programa. Serán válidos aquellos cursos que realicen entidades públicas o privadas y que tengan acreditación u homologación por los organismos públicos de las distintas administraciones en materia de formación.

Los cursos de formación a las que podrán compensar con horas efectivas de trabajo tendrán relación directa o transversal con las funciones del puesto de trabajo y en su caso deberán aprobarse previamente por la Jefatura de la Policía Local.

Una vez finalizado el curso y que el responsable de este haya certificado su efectiva realización y las horas realizadas, el miembro de la plantilla solicitará su reconocimiento como jornada efectiva de trabajo realizado.

Por parte de la Jefatura de la Policía Local se facilitará los cambios de turno y de calendario para que cualquier miembro del colectivo pueda realizar los cursos siempre que el servicio quede garantizado.

Los cursos realizados se acreditarán en el Departamento de Personal, y deberán tenerse en cuenta a los efectos de promoción y carrera profesional.

La realización acreditada del cómputo total de horas de formación cada dos años consecutivos (total 160 h) supondrá subir el nivel del Complemento de destino en un punto hasta llegar al máximo establecido para cada grupo profesional, siempre y cuando la legislación lo permita.

Prácticas de tiro

Cada miembro de la plantilla de la policía local deberá realizar dos prácticas de tiro anual. El tiempo destinado para la realización de estas prácticas se considerarán tiempo efectivo de trabajo. En el caso de que se coincida con día de descanso, el tiempo invertido en las prácticas de tiro que conste en el fichaje, se considerará servicio extraordinario.

4. CALENDARIO Y JORNADA LABORAL

Según las características del puesto y de las funciones podrán cohabitar el sistema de 8x6, con tandas puntuales de 9x5, de 7x7 y 5x2, teniendo siempre en cuenta que cada miembro de la policía local deberá cumplir la obligación legal de sus 1.627,5 horas anuales con los descuentos por formación efectivamente realizada mencionados en el apartado 3, permisos por reducción de jornada por guarda



legal y días libres adicionales por antigüedad en el servicio que se tengan establecidos en el AES y que serán objeto de reducción de la jornada.

Por lo tanto, queda derogado cualquier acuerdo previo que manifieste lo contrario en ese sentido o que haya establecido como tradición un concreto tipo de jornada o de toma de vacaciones, algo esto último que queda obsoleto al establecerse de facto por la conciliación un sistema 7x7 para buena parte de los agentes. De la misma manera las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a aceptar aquello que disponga la Jefatura de Policía Local a la hora de confeccionar el calendario anual de acuerdo a ley.

El Ayuntamiento y Sindicatos reconocen que la confección del calendario laboral corresponde a la Jefatura y al Gobierno Municipal dentro de su potestad de auto-organización que le configura la ley. En todo caso se deberán cumplir los servicios mínimos a la hora de confeccionar el calendario anual.

Por Decreto de Alcaldía se establecerá los servicios mínimos esenciales para todos los turnos y para todo el año.

5. RETRIBUCIONES

Cálculos estimatorios de las retribuciones.

Los cálculos estimatorios de las retribuciones se realizan en base a que durante el ejercicio 2021-22 se incremente la plantilla en 54 miembros, dado que existe previsión para convocarse 5 plazas nuevas.

También hay que tener en cuenta que, aunque no se computa a efectos de comparativa, supone un incremento retributivo la concesión de la guarda legal para cuidados de hijos y ascendientes.

No se suprimen por lo que también es una mejora retributiva en especie las ayudas sociales y para estudios.

También se posibilita en este acuerdo una mejora retributiva a través de la formación, dado que la realización de cursos podría suponer cada dos años subir el Complemento de Destino hasta el nivel máximo obtenido por grupo.

Todas estas cuestiones no se han tenido en cuenta en la comparativa salarial con otros municipios en la propuesta sindical. Además de que las horas extraordinarias por distintos conceptos se mantienen tal como establece el AES muy superior en la mayoría de casos a las horas extraordinarias de otros municipios.

Propuesta retributiva

PROPUESTA GOBIERNO 2021			
	ANUAL	AGENTES	TOTAL COSTE
INCREMENTO RETRIBUTIVO	3.816,00	54	206.064,00
COSTE SEGURIDAD SOCIAL	1.144,80	54	61.819,20
TOTAL INCREMENTO RETRIBUTIVO	4.960,80	54	267.883,20
	MENSUAL	MESES	TOTAL MENSUAL
INCREMENTO RETRIBUTIVO	477	8	3.816,00



AJUNTAMENT DE CREVILLENT

Alcaldia

COSTE SEGURIDAD SOCIAL	143,1	8	1.144,80
TOTAL INCREMENTO RETRIBUTIVO	620,1	8	4.960,80

PROPUESTA GOBIERNO 2022			
	ANUAL	AGENTES	TOTAL COSTE
INCREMENTO RETRIBUTIVO	4.500,00	54	243.000,00
COSTE SEGURIDAD SOCIAL	1.350,00	54	72.900,00
TOTAL INCREMENTO RETRIBUTIVO	5.850,00	54	315.900,00
	MENSUAL	MESES	TOTAL MENSUAL
INCREMENTO RETRIBUTIVO	375	12	4.500,00
COSTE SEGURIDAD SOCIAL	112,5	12	1.350,00
TOTAL INCREMENTO RETRIBUTIVO	487,5	12	5.850,00

Se crea un complemento de productividad de 477 € para el ejercicio 2021 y uno de 375 € para el ejercicio 2022. De los cuales el 80% corresponde al complemento de productividad de especial rendimiento y eficacia, y el 20% corresponde al complemento de productividad por objetivos de Alcaldía.

No obstante lo anterior, los importes de los complementos de productividad mensuales se han calculado en base a una previsión temporal de un año. Considerando que el presente reglamento se aprobará y entrará en vigor ya avanzado el ejercicio 2021, el importe propuesto para el complemento de productividad durante la anualidad 2021 será el establecido en el cómputo anual.

Estas cantidades se actualizarán a partir del ejercicio 2023 según los porcentajes de subida que se apliquen a los funcionarios y funcionarias públicos.

6. DISPOSICIONES DEROGATORIAS.

La aceptación de este acuerdo supone la derogación de cualquier acuerdo verbal o expreso (AES, Decretos, Propuestas de Resolución, etc.) que contravenga esta propuesta.

7. VIGENCIA.

El tiempo de vigencia del presente acuerdo es del periodo de esta legislatura. Este acuerdo queda prorrogado tácitamente una vez acabada la legislatura si ninguna de las partes denuncia el acuerdo hasta que se produzca dicha denuncia.