



Ayuntamiento de Móstoles

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA CELEBRADA POR LA CORPORACIÓN PLENO DE ESTE AYUNTAMIENTO, EL DÍA 11 DE MAYO DE 2023 EN PRIMERA CONVOCATORIA

En el Salón de Actos de la Casa Consistorial del Excmo. e Ilmo. Ayuntamiento de Móstoles, siendo las **once** horas y **treinta** minutos, del día **once de mayo de dos mil veintitres**, previa citación, en sesión **extraordinaria y primera** convocatoria, se reúne la Corporación Pleno, bajo la Presidencia de la Excm. Sra. Alcaldesa, con la concurrencia de los miembros que a continuación se señalan, y asistidos por el Sr. Secretario General, que da fe del acto, y de la Sra. Interventora, para tratar los asuntos integrados en el Orden del Día.

SRES. ASISTENTES

Excma. Sra. Alcaldesa:

D^a. Noelia Posse Gómez (Grupo Socialista)

Concejales:

Grupo Socialista:

D. Alejandro Martín Jiménez

D^a. Rebeca Prieto Moro

D. Aitor Perlines Sánchez

D. Carlos Rodríguez del Olmo

D^a. Marisa Ruiz González

Ilmo. Sr. D. David Muñoz Blanco

D^a. María Dolores Triviño Moya

D. Victorio Martínez Armero

D^a. Ángela Viedma Alonso

Grupo Popular

D. Alberto Rodríguez de Rivera Morón

D^a. Eva María Sánchez López

D. Colomán Trabado Pérez

D. Eduardo de Santiago Dorado

Dª. Raquel Manjavacas Quiñones

Grupo Ciudadanos

D. José Antonio Luelmo Recio

D. Julio Rodríguez Fernández

D. Pedro Polo Moreno

Grupo Más Madrid-Ganar Móstoles

D. Gabriel Ortega Sanz

Dª. Susana García Millán

Grupo Vox

D. Israel Díaz López

Dª. Sarabel Lara González

Grupo Podemos Móstoles

Dª. Mónica Monterreal Barrios

Dª. Nati Gómez Gómez

Concejales no adscritos

D. César Ballesteros Ferrero

Dª. Mercedes Parrilla Martín

Concejales no asistentes:

Dª. Sara Pino Rosado

Sr. Secretario General:

D. Pedro Daniel Rey Fernández

Sra. Viceinterventora:

Dª. Mª. José Porras Moreno

ORDEN DEL DIA



Ayuntamiento de Móstoles

- 1/ 79.- PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SOBRE APROBACIÓN DEL ACUERDO DEL PERSONAL FUNCIONARIO DEL AYUNTAMIENTO DE MÓSTOLES Y CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MÓSTOLES, ASÍ COMO SUS CORRESPONDIENTES ANEXOS ENTRE LOS QUE SE ENCUENTRAN LOS CRITERIOS DE PRODUCTIVIDAD.

Vista la Propuesta de Resolución formulada por la Abogada del Departamento de Personal y elevada al pleno por el Concejal Delegado de Participación Ciudadana y Recursos Humanos, del siguiente contenido literal:

"Examinado el procedimiento iniciado referente al asunto indicado se han apreciado los siguiente HECHOS.

PRIMERO: Al amparo de los Arts. 31 y siguientes del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), el 26 de enero de 2022 se constituyó la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Móstoles que quedó válidamente constituida dado que, además de la representación del Ayuntamiento de Móstoles, y sin perjuicio del derecho de todas las Organizaciones Sindicales legitimadas a participar en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representaban a la totalidad de los miembros de los órganos unitarios de representación, Junta de Personal y Comité de Empresa.

Tras un laborioso periodo negociador, el día 31 de marzo de 2023, se logra alcanzar un acuerdo con las Secciones Sindicales CC.OO., U.G.T., U.P.M. y C.P.P.M. que representan la mayoría en sus respectivos órganos de representación unitaria y, por lo tanto, será de aplicación a todo el personal municipal. El Convenio Colectivo es suscrito por las Secciones Sindicales CC.OO. y U.G.T. que suponen la mayoría absoluta de la representación en el Comité de Empresa; mientras que el texto del Acuerdo para el personal funcionario es suscrito por las Secciones Sindicales U.G.T., C.P.P.M., CC.OO. y U.P.M. que representan la mayoría absoluta de la Junta de Personal.

El TREBEP recalca los principios de legalidad, obligatoriedad de la negociación, buena fe, publicidad y transparencia que en este Ayuntamiento han regido la negociación colectiva. Permitiendo negociar en una misma Mesa las condiciones de empleo comunes al personal funcionario y al personal laboral.

Los presentes textos nacen en el marco del TREBEP que establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público, empezando por el de servicio a los ciudadanos y ciudadanas y al interés general, ya que la finalidad primordial en esta materia debe ser mejorar la calidad de los servicios que la

ciudadanía recibe de la Administración. Para tal fin, es necesario dotar a las empleadas y empleados públicos municipales de un marco que garantice y estimule el cumplimiento y desarrollo de forma eficiente de sus funciones y responsabilidades.

Las partes firmantes consideran que las Administraciones y entidades públicas deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de la ciudadanía a una buena administración, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

En este sentido el presente acuerdo permite afrontar estos retos facilitando tener los y las profesionales que esta Administración necesita, estimulando a las empleadas y empleados públicos para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades, proporciona la formación adecuada y brinda la oportunidad de promoción profesional, al tiempo que facilita una gestión racional y objetiva, ágil y flexible del personal, atendiendo al continuo desarrollo de las nuevas tecnologías.

Las partes hemos conseguido alcanzar un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades de las empleadas y empleados públicos. Además de prever los instrumentos que faculten para la planificación y ordenación de la plantilla y la utilización más eficiente de la misma

La negociación colectiva del personal laboral y funcionarial, en los términos que contempla el TREBEP, habrá de contribuir finalmente a concretar las condiciones de empleo de todo el personal al servicio de la Administración, como ya sucede en la actualidad. La negociación colectiva del personal al servicio de las Administraciones Públicas en este Ayuntamiento ha tenido como consecuencia una creciente aproximación de las condiciones de empleo que les afectan.

La condición de empleada y empleado público no sólo comporta derechos, sino también una especial responsabilidad y obligaciones específicas para con la ciudadanía, el Ayuntamiento de Móstoles y las necesidades del servicio. El servicio público se asienta sobre un conjunto de valores propios, sobre una específica «cultura» de lo público que, lejos de ser incompatible con las demandas de mayor eficiencia y productividad, es preciso mantener y tutelar.

Este texto posibilita mantener el mayor grado de profesionalidad del personal del Ayuntamiento de Móstoles, que se ha de aplicar también a la carrera y a la provisión de los puestos de trabajo. Además, permite que se configuren modelos de carrera horizontal, desvinculada de los cambios de puesto de trabajo y basada en el desarrollo de las competencias y en el rendimiento. También la evaluación del desempeño de las empleadas y empleados públicos, a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia.

A su vez, resulta necesario facilitar la promoción interna de quienes



Ayuntamiento de Móstoles

adquieran las competencias y requisitos necesarios para progresar en su carrera, desde los niveles inferiores a los superiores, de manera que no se limiten las oportunidades de quienes tienen interés y deseo de alcanzar con su dedicación y esfuerzo las mayores responsabilidades. Se establecerán instrumentos de colaboración que faciliten la movilidad voluntaria, lo que constituye una justa y extendida reivindicación de las empleadas y empleados públicos.

La gestión de personas, conforme a todas estas reglas y las que las desarrolle con la misma finalidad, podrá ganar en eficiencia y equidad, lo que ha de traducirse en una mejora de los servicios. Estableciéndose herramientas eficaces de control que garanticen la igualdad, objetividad y transparencia.

SEGUNDO: Obra en el expediente Informe Técnico Jurídico del Director de Personal, fechado el 24 de abril de 2023, en los términos que constan en el mismo.

TERCERO: Consta en el expediente informe de la Intervención Municipal, del día 26 de abril de 2023, en el que se señala:

"La aprobación de un acuerdo colectivo y un convenio colectivo, en un principio no genera ninguna anotación contable en el estado de estado de gastos del presupuesto, pero su aplicación posterior sí tiene reflejo en el presupuesto de gastos, lo que sí será objeto de fiscalización y/o intervención previa.

Según la IGAE, el control permanente se clasifica en: Control permanente no planificable obligatorio, control permanente planificable obligatorio y control permanente planificable seleccionable. A la vista de esta clasificación, ya que la normativa no atribuye la obligatoriedad de la emisión de informe de Intervención con carácter previo a la adopción del acuerdo de aprobación de los textos que se propone aprobar se deberá realizar control planificable seleccionable con posterioridad a la realización de las correspondientes resoluciones administrativas, ya que por su propia naturaleza los trabajos a realizar comprenderán el análisis de determinadas operaciones y procedimientos con un alcance global, por lo que no resulta aplicable la realización de este tipo de actuaciones con carácter previo a la resolución de los actos administrativos. En este grupo se pueden encontrar los instrumentos relacionados con la materia de personal que deberían ser sometidos a informe de Intervención posteriormente, pues se trata de materias de gran relevancia para el funcionamiento de las entidades locales, y que van a derivar en la actuación posterior de la entidad en la ejecución de políticas de gestión de personal.

Como conclusión, el análisis de los textos propuestos se incluirá en el Plan Anual de Control Financiero, plan que se remitirá al Pleno a efectos informativos (art. 31 R.D. 424/2017)"

CUARTO: Obra en el expediente informe de la Secretaría General del Pleno de fecha 3 de mayo de 2023 en los términos que constan en el mismo.

La VALORACIÓN JURÍDICA de los hechos expuestos es la siguiente:

Primero. - La negociación colectiva en el ámbito del Ayuntamiento de Móstoles tiene amparo jurídico en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP), en concreto en su CAPÍTULO IV, Derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional. Derecho de reunión.

Así mismo, es de aplicación el 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, tal y como establece el art. 38.8 del TREBEP:

“Los Pactos y Acuerdos que, de conformidad con lo establecido en el artículo 37, contengan materias y condiciones generales de trabajo comunes al personal funcionario y laboral, tendrán la consideración y efectos previstos en este artículo para los funcionarios y en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.”

La negociación colectiva de condiciones de trabajo se ha realizado mediante el ejercicio de la capacidad representativa reconocida a las organizaciones sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Segundo.- Con relación a la Mesa negociadora, han formado parte de la misma todas las secciones sindicales con representación en la Junta de Personal y en el Comité de Empresa, (CC.OO., U.G.T., C.P.P.M., SOMOS SINDICALISTAS, C.S.I.F. y U.P.M.), dando cumplimiento a las previsiones del art. 35 del TREBEP.

Así mismo, las secciones sindicales que han suscrito los correspondientes textos del Acuerdo para el personal funcionario y del Convenio Colectivo para el personal laboral suponen la mayoría absoluta en sus respectivos órganos de representación unitaria, Junta de Personal y Comité de Empresa, lo que conlleva la eficacia general para ambos colectivos.

Tercero.- Las materias objeto de negociación se han adecuado a las previsiones del art. 37 del TREBEP, es decir: determinación y aplicación de las retribuciones complementarias; 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; los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño; los criterios generales de los planes para la formación y la promoción interna; los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales, derechos sindicales y de participación; los criterios generales de acción social; aspectos referidos a la prevención de riesgos laborales; los criterios generales sobre ofertas de empleo público y las materias referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional, así como los



Ayuntamiento de Móstoles

criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a las condiciones de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el art. 37.2 del TREBEP se han excluido del ámbito de la negociación:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.

Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

b) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

c) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.

d) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.

e) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

En los propios textos se determinan las partes que los conciernen, el ámbito personal, funcional y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos y las Comisiones Paritarias de seguimiento.

A tenor de lo anterior se propone al **Pleno** en ejercicio de las competencias que le atribuye el artículo 123.1 c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local:

Resolver lo siguiente:

PRIMERO. - Aprobación del Acuerdo para el personal funcionario del Ayuntamiento de Móstoles en el periodo 2023-2026 en los términos del texto articulado y sus anexos que se adjuntan, entre los que se encuentra el Complemento de Productividad como Anexo IV.

SEGUNDO. - Aprobar el Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Móstoles en el periodo 2023-2026 en los términos del texto articulado y sus anexos que se adjunta, entre los que se encuentra el Plus de Productividad como Anexo VI.

TERCERO. - La publicación en el Boletín Oficial de los textos del Acuerdo para el personal funcionario del Ayuntamiento de Móstoles en el periodo 2023-2026 en los términos del texto articulado son sus anexos y el Convenio Colectivo para el personal funcionario del

“Ayuntamiento de Móstoles en el periodo 2023-2026 en los términos del texto articulado con sus anexos.”

[El texto del Acuerdo del Personal Funcionario y Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Móstoles, así como sus correspondientes anexos que se aprueban, constan en el expediente rubricados marginalmente por el Secretario General como fedatario]

Visto el dictamen de la Comisión de Hacienda y Recursos Humanos, de 8 de mayo de 2023, en sentido favorable.

Se producen las correspondientes intervenciones, según consta literalmente en el Diario de Sesiones. Tras la exposición de la Alcaldesa, intervienen en primer turno, la Sra. Monterreal Barrios (Podemos), el Sr. Díaz López (Vox), el Sr. Ortega Sanz (MM-Ganar Móstoles), el Sr. Rodríguez de Rivera Morón (Popular) y en segundo turno, la Sra. Parrilla Martín (Concejala no adscrita), el Sr. Luelmo Recio (Ciudadanos) y la Alcaldesa.

Se ausentan de la votación la Alcaldesa, Dña. Noelia Posse Gómez y la Concejala de Empleo y Nuevas Tecnologías, Dña. Rebeca Prieto Moro, por mediar causa de abstención (interés directo en el asunto, al ser trabajadoras municipales). Se vota por **unanimidad** con **23 votos a favor** de los señores asistentes, quedando por tanto **aprobada** la Propuesta anteriormente transcrita.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se dio por finalizado el acto, siendo las once horas y cincuenta y cinco minutos.

Extendiéndose a continuación la presente Acta que yo, Secretario General, certifico. Así mismo certifico que la grabación íntegra de la sesión se encuentra en el archivo de audio siguiente

Nombre {6ABFD1F8-B78A-4448-8B8F-A1DCEF69683A}.mp3
Código de validación SHA 512:
5254e871458c64d225f2391b12cc8fd8abaa6c5859da0dc6cb6ccc20c3acee19
0b4f415b9614940d2397d658e1321c14620bcead74c96a018b712ecc23986e16

pasando a formar parte del Diario de Sesiones como documento complementario o auxiliar del Acta (artículo 125.4 del Reglamento Orgánico Municipal aprobado por el Pleno en sesión de 31 de marzo de 2005) y conforme al Acuerdo 8/49 de 31 de marzo de 2016 que autoriza la formalización de dicho Diario de Sesiones plenarias en formato electrónico.

