



ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA POR LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL EL DÍA 9 DE NOVIEMBRE DE 2015

Sres. asistentes:

Alcalde:

Excmo. Sr. D. Antonio Moreno Ferrer

Concejales no integrantes autorizados:

D.^a María Santana Delgado

Tenientes de alcalde:

Ilmo. Sr. D. Marcelino Méndez-Trelles Ramos

Ilma. Sra. D.^a Cynthia García Perea

Ilmo. Sr. D. Jesús Carlos Pérez Atencia

Ilmo. Sr. D. Alejandro David Vilches Fernández

Ilma. Sra. D.^a Zoila Martín Núñez

Ilma. Sra. D.^a María José Roberto Serrano

Ilma. Sra. D.^a Ana María Campos García

Concejal-secretario:

Ilmo. Sr. D. Juan Carlos Márquez Pérez

Interventor general:

D. xxxxxxxx

En la Casa Consistorial sita en Plaza de las Carmelitas número doce de esta ciudad de Vélez Málaga, siendo las nueve horas y quince minutos del día nueve de noviembre de dos mil quince, se reúne la Junta de Gobierno Local con asistencia de los señores arriba expresados, actuando como concejal-secretario, el Ilmo. Sr. D. Juan Carlos Márquez Pérez, en virtud del Decreto de Alcaldía nº 4953/2015, de 16 de junio, y al objeto de celebrar la sesión convocada por Decreto de Alcaldía nº 8045/2015, de fecha 6 de noviembre, una vez vista la relación de asuntos concluidos remitida por el secretario general con fecha 5 de noviembre de 2015 y existiendo quórum para la válida celebración de la sesión.

Preside la sesión, que se celebra con carácter ordinario y en primera convocatoria, el Excmo. Sr. D. Antonio Moreno Ferrer.

Comparece a la sesión de la Junta de Gobierno Local, el secretario general del Pleno con funciones adscritas de titular del órgano de apoyo al concejal-secretario (Junta Gobierno Local de 28/07/2014), D. xxxxxxxx, a requerimiento del Ilmo. Sr. concejal-secretario y del Excmo. Sr. alcalde en el decreto de convocatoria, para asistir al Ilmo. Sr. concejal-secretario en la redacción del acta.

No asisten a la sesión los concejales no integrantes autorizados, D. José Alarcón Hidalgo y D. Sergio Hijano López y tampoco asiste, por encontrarse de permiso, la jefa de servicio de Secretaría General y Régimen Interior en funciones de asesora Jurídica, D.^a Ana M.^a Graciano Martínez.

ORDEN DEL DÍA

1.- SECRETARÍA GENERAL.- APROBACIÓN DEL BORRADOR DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 26 DE OCTUBRE DE 2015.



2.- SECRETARÍA GENERAL.- DACIÓN DE CUENTA DE RESOLUCIONES DICTADAS POR DELEGACIÓN DE ESTA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL EN VIRTUD DE ACUERDO ADOPTADO EN SESIÓN DE 22.6.2015.

3.- RECURSOS HUMANOS.- PROPUESTA DE LA CONCEJALA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS SOBRE APLICACIÓN DEL ARTC. 29 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL.

4.- RECURSOS HUMANOS.- PLAN DE DINAMIZACIÓN ECONÓMICA Y DEL TEJIDO PRODUCTIVO DE VÉLEZ MÁLAGA CON INCORPORACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN ESPECIAL DE DESAFECCIÓN.

5.- ASUNTOS URGENTES.

6.- ESCRITOS Y COMUNICACIONES DE INTERÉS.

DESARROLLO DE LA SESIÓN

1.- SECRETARÍA GENERAL.- APROBACIÓN DEL BORRADOR DEL ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 26 DE OCTUBRE DE 2015.- El Ilmo. Sr. concejal-secretario pregunta a los asistentes si tienen alguna objeción que hacer al borrador del acta presentado para su aprobación y no formulándose ninguna, la Junta de Gobierno Local, por unanimidad, acuerda aprobar el correspondiente al acta de la sesión ordinaria celebrada el día 26 de octubre de 2015.

2.- SECRETARÍA GENERAL.- DACIÓN DE CUENTA DE RESOLUCIONES DICTADAS POR DELEGACIÓN DE ESTA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL EN VIRTUD DE ACUERDO ADOPTADO EN SESIÓN DE 22.6.2015.- La Junta de Gobierno Local queda enterada de las resoluciones registradas entre los días 30 de octubre y 6 de noviembre de 2015, ambos inclusive, con números de orden comprendidos entre el 7878 y el 8044, dictadas por los distintos Delegados y por el Excmo. Sr. alcalde, en virtud de delegación de la misma, según relación que obra en el expediente debidamente diligenciada por el Ilmo. Sr. concejal-secretario de esta Junta de Gobierno Local.

3.- RECURSOS HUMANOS.- PROPUESTA DE LA CONCEJALA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS SOBRE APLICACIÓN DEL ARTC. 29 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL.- Dada cuenta de la propuesta de referencia, de fecha 4 de noviembre de 2015, cuyo texto fue aprobado por la Mesa General de Negociación conjunta del Personal Funcionario y Laboral de este ayuntamiento en sesión de 5 de noviembre de 2015, según la cual:

“En fecha 1 de octubre de 2012, la Corporación a través de acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptó una serie de medidas para la reducción del déficit en este Ayuntamiento con la finalidad de cumplir el objetivo de estabilidad presupuestaria y al amparo del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que posibilitaba la suspensión o modificación de los Convenios Colectivos cuando concurriese causa grave de interés público.



Entre las medidas adoptadas se resolvía la suspensión de la aplicación del art. 29 del convenio colectivo del personal laboral en lo relativo a la opción a favor del trabajador a la readmisión o indemnización en caso de despido declarado improcedente, sin perjuicio de lo establecido en el art. 96.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Recientemente, a través del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, se ha reconocido que los empleados públicos han contribuido con un esfuerzo notable y directo a la recuperación económica y al cumplimiento de los compromisos adquiridos por España en materia de consolidación fiscal, y a su vez esto ha permitido recuperar la senda del crecimiento económico pudiendo realizar así la compensación de los esfuerzos realizados.

En este sentido es compromiso de esta Corporación recuperar paulatinamente y en la medida que la economía municipal lo permita, la recuperación de aquellos beneficios sociales y económicos que los empleados públicos de este Ayuntamiento perdieron como consecuencia de dar cumplimiento a la estabilidad presupuestaria que desde el Gobierno Central se exigía para cumplir con la reducción del déficit.

Por todo ello, se propone levantar la suspensión de la medida adoptada mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno Local en fecha 1 de octubre de 2012, en lo referente al Despido del personal laboral (artículo 29 del Convenio Colectivo), en los siguientes términos:

En caso de sentencia firme sobre despido improcedente de un trabajador, será éste el que tenga la opción entre indemnización o readmisión en el Ayuntamiento. En este caso será admitido con todos sus derechos.

Visto el informe jurídico con propuesta de resolución, de fecha 5 de noviembre de 2015, emitido por el jefe de sección de Salud, Consumo y Sanciones en funciones de técnico del Área de Recursos Humanos (Decreto 5171/15, de 1 de julio), en el que expone:

“

LEGISLACIÓN APLICABLE

- Ley 7/85, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores. (en adelante TRET).
- 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)
- Convenio Colectivo de Empleados del Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO:

I.- El art. 29 del convenio colectivo de esta administración indicaba que en :” *En caso de sentencia firme sobre despido improcedente de un trabajador, será este el que tenga la opción entre indemnización o readmisión en el ayuntamiento.*”



II.-El art. 56 ET indica que:

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

- a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.
- b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declare la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

El empresario deberá mantener en alta al trabajador en la Seguridad Social durante el período correspondiente a los salarios a que se refiere el párrafo anterior.

2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la de la conciliación previa, si en dicho acto el empresario reconociera el carácter improcedente del despido y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador en el plazo de cuarenta y ocho horas siguientes a la celebración del acto de conciliación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

III.- Tras la reforma por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral , el art. 56 del ET quedó en:

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

2. En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.

4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2.

IV.- La Junta de Gobierno Local en sesión del 01/10/2012, acordó la **propuesta del Concejal**



Delegado de Recursos Humanos, del siguiente tenor:

“MEDIDAS PARA LA REDUCCIÓN DEL DÉFICIT EN ESTE AYUNTAMIENTO CON LA FINALIDAD DE CUMPLIR EL OBJETIVO DE ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA.

La alteración sustancial de las circunstancias económicas sufrida por este Ayuntamiento obliga a adoptar, además del plan de ajuste aprobado por este Ayuntamiento en sesión de fecha 30 de marzo de 2012, otras medidas en materia de personal, que permitan recortar el gasto para lograr el reequilibrio de las cuentas públicas y asegurar la estabilidad presupuestaria y la corrección del déficit público.

El artículo 32 del Estatuto Básico del Empleado Público, modificado por Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, posibilita la suspensión o modificación de los Convenios Colectivos cuando concurra causa grave de interés público. Este mecanismo ya estaba previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario.

En este supuesto, las Administraciones Públicas deberán informar a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.

En este contexto, habiendo cumplido el trámite anteriormente establecido en reunión celebrada por la Mesa General de Negociación de fecha 17 de septiembre de 2012 y al amparo de lo establecido en la referida disposición se adoptan las siguientes medidas:

Finalidad.

- 1.Las medidas incluidas en el presente acuerdo se adoptan en el marco de las obligaciones asumidas por las distintas Administraciones Públicas del Estado Español, en materia de reducción del déficit público al objeto de cumplir el objetivo de estabilidad presupuestaria.
- 2.Las disposiciones recogidas en la presente norma se dictan al amparo de las competencias que en materia de autoorganización y régimen de personal, tiene atribuidas este Ayuntamiento en el marco de la legislación vigente.
- 3.Además de lo anterior, razones también de justicia justifican la adopción de estas medidas que pretende homogeneizar las condiciones laborales de los empleados públicos de esta Entidad, independientemente del colectivo del que formen parte evitando en este sentido la discriminación entre colectivo laboral y funcional.

Ámbito subjetivo de aplicación.

Las medidas contempladas en la presente disposición serán de aplicación a todos los empleados públicos, tanto funcionarios como personal laboral, de este Ayuntamiento y de sus organismos autónomos.

Ámbito temporal: Las medidas contenidas en esta disposición tienen carácter excepcional y temporal, quedando supeditada su vigencia a la subsistencia de la difícil coyuntura económica actual que afecta a la sostenibilidad de las cuentas públicas (.../...)

Despido del personal laboral :

Se suspende la aplicación del art 29 del convenio colectivo del personal laboral en lo relativo a la opción a favor del trabajador a la readmisión o indemnización en caso de despido declarado improcedente, sin perjuicio de lo establecido en el art. 96.2 del Estatuto Básico del Empleado Público. (.../...)”.

V.- Recientemente el Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, reconoce en su Introducción que:

“Los empleados públicos han contribuido con un esfuerzo notable y directo a la recuperación



económica y al cumplimiento de los compromisos adquiridos por España en materia de consolidación fiscal.

Ante el escenario de grave crisis económica y dificultades de acceso a la financiación se adoptaron con carácter urgente una serie de medidas relativas al empleo público con el objetivo de reducir el gasto público, contenidas fundamentalmente en el Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y en el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Tal y como se señalaba en la exposición de motivos del citado Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, estas medidas tenían carácter temporal y estaba prevista su aplicación sólo mientras subsistieran las circunstancias económicas y financieras excepcionales.

En esta legislatura se ha trabajado intensamente por lograr los objetivos de consolidación fiscal aplicando una política fiscal y presupuestaria orientada a la reducción del déficit público que generara crecimiento económico y empleo.

Esta política fiscal y presupuestaria rigurosa combinada con la aplicación de las ambiciosas reformas estructurales aprobadas en esta legislatura ha dado buenos resultados, prueba de ello es que se ha avanzado en el cumplimiento de las reglas fiscales y se ha recuperado la senda del crecimiento económico, restableciendo así la confianza internacional en la economía española y aumentando la recaudación tributaria. Todo ello, está permitiendo de forma paulatina, con un impacto económico acorde a las posibilidades financieras, la compensación de los esfuerzos realizados.

SEGUNDO: INCIDENCIAS DE DERECHO TRANSITORIO

I. 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, publicado en fecha 24/10/2015, entrará en vigor el próximo 13/11/2015 y derogará el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto a fecha de hoy sigue vigente y hasta el 13/11/15, el ET. No obstante el futuro TRET no viene a modificar ni rectificar el contenido del art. 56 anteriormente indicado.

TERCERO:

Habida cuenta que en la propia propuesta que se informa se indica que:

“En este sentido es compromiso de esta Corporación recuperar paulatinamente y en la medida que la economía municipal lo permita, la recuperación de aquellos beneficios sociales y económicos que los empleados públicos de este Ayuntamiento perdieron como consecuencia de dar cumplimiento a la estabilidad presupuestaria que desde el Gobierno Central se exigía para cumplir con la reducción del déficit“.

Este técnico no ve ningún impedimento legal en modificar el acuerdo de suspensión de la medida acordada en JGL de 01/10/2012 , en lo referente al Despido del personal laboral fijo, del art. 29 del citado convenio colectivo.

Por tanto dicho art. 29- Despido improcedente, quedará redactado en los siguientes términos:

“En caso de sentencia firme sobre despido improcedente de un trabajador laboral fijo, será éste el que tenga la opción entre indemnización o readmisión en el Ayuntamiento. En este caso será admitido con todos sus derechos.”



PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

PRIMERO Y ÚNICO: Vista la citada Propuesta de la Concejala Delegada de fecha 04/11/15 proponiendo la modificación de la suspensión de la medida adoptada mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno Local en fecha 1 de octubre de 2012, en lo referente al Despido del personal laboral fijo (artículo 29 del Convenio Colectivo), en los siguientes términos: ***“En caso de sentencia firme sobre despido improcedente de un trabajador laboral fijo, será éste el que tenga la opción entre indemnización o readmisión en el Ayuntamiento. En este caso será admitido con todos sus derechos”***, este técnico informa favorablemente el contenido de la misma, entendiéndola ajustada a derecho, siempre y cuando así cumpla lo establecido en los fundamentos de derecho del presente informe.

Este es mi recto parecer que firmo en fecha y lugar abajo indicado y sin perjuicio de otro mejor fundado en Derecho. No obstante, el órgano competente resolverá, lo más conveniente a los intereses generales.”

El interventor general explica que el presente expediente carece de informe económico porque el mismo no se ha remitido a Intervención y por ello desconoce si el levantamiento de la suspensión a que hace referencia la propuesta puede tener efectos económicos. Además, si en el momento en el que se acordó la suspensión fue como consecuencia del Plan de Ajuste, a efectos del levantamiento de dicha suspensión debiera haberse emitido el informe correspondiente de Intervención en el que se constatare que circunstancias relativas al Plan de Ajuste hacen posible el levantamiento de la misma.

El secretario general también informa de la conveniencia de que el expediente venga con tiempo suficiente, debidamente informado y completo porque en este caso desconoce los antecedentes y tiene dudas acerca del mismo porque el artículo 56 ET, que ampara la suspensión del art. 29 del Convenio Colectivo, sigue estando en vigor y el expediente busca la justificación en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 10/2015, que no es correcta.

Por su parte, **el alcalde indica** que en la Ley General de Presupuestos se ven amparados muchos casos que se habrían suspendido ya que el espíritu de la misma es más favorable al trabajador.

El concejal-secretario, Ilmo. Sr. Márquez Pérez, añade que en el expediente consta informe jurídico del técnico de Recursos Humanos y que la voluntad de este equipo de gobierno es la de restituir el derecho a los trabajadores, sin perjuicio de respetar los criterios económicos y jurídicos de la Corporación. Que entiende que se aplica el principio “pro operario” que es la interpretación y aplicación de la norma a favor del trabajador y así queda reconocido en el Convenio. Y todo ello, sin perjuicio de los criterios del interventor y del secretario.

Finalizadas las intervenciones, **la Junta de Gobierno Local, por unanimidad, aprueba la propuesta de la concejala delegada de Recursos Humanos, anteriormente transcrita y, en consecuencia, adopta el siguiente acuerdo:**

- **Levantar la suspensión de la medida adoptada mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno Local en fecha 1 de octubre de 2012, en lo referente al Despido del personal laboral (artículo 29 del Convenio Colectivo), en los siguientes términos:**



“En caso de sentencia firme sobre despido improcedente de un trabajador, será éste el que tenga la opción entre indemnización o readmisión en el Ayuntamiento. En este caso será admitido con todos sus derechos.”

4.- RECURSOS HUMANOS.- PLAN DE DINAMIZACIÓN ECONÓMICA Y DEL TEJIDO PRODUCTIVO DE VÉLEZ MÁLAGA CON INCORPORACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN ESPECIAL DE DESAFECCIÓN.- La Junta de Gobierno Local toma conocimiento del documento de fecha 29 de octubre de 2015, referido al asunto epigrafiado en el presente punto del orden del día, que fue aprobado por la Mesa General de Negociación conjunta del Personal Funcionario y Laboral de este ayuntamiento en sesión celebrada el día 5 de noviembre de 2015 y cuyo tenor literal es el siguiente:

“Siendo la economía y el tejido productivo uno de los elementos más asociados a la pobreza y desafección social, la Corporación municipal del Ayuntamiento de Vélez Málaga quiere implantar un Plan de Dinamización Económica y Tejido Productivo del municipio. El Ayuntamiento, como gobierno más próximo de sus ciudadanos, pretende mediante este Plan estructurar una actuación de dinamización, una política proactiva que potencie la riqueza local, el tejido productivo y la cohesión social.

Con este Plan se quiere potenciar la incorporación al tejido social de colectivos que por razones de su formación y/o edad, llevan alejados un largo periodo de la vida y actividad socio-laboral.

En los datos que transcribimos a continuación (datos septiembre 2015, SEPE), podemos apreciar como el colectivo más importante de personas en esta situación de desafección son las personas que llevan fuera de la actividad productiva más de 12 meses. Igualmente podemos observar como el compuesto por personas comprendidas entre los 25 a los 45 años es el más desafecho al tejido productivo.

Si eso lo unimos con el dato de los estudios cursados, es destacable que esta circunstancia disminuye aún más la posibilidad de acceso a contratos de trabajo.

Es de destacar igualmente que es el sector servicios y construcción son los que permanecen más afectados por esta situación.

Desempleados/as en Vélez Málaga

Personas demandantes de empleo en las oficinas SAE durante el mes de Sep/2015.

Paro registrado

Paro registrado en función de la edad y sexo

Edad / Sexo	Hombre	Mujer	Total paro registrado
Menor de 25 años	643	530	1.173
Entre 25 y 44 años	2.101	2.567	4.668
Mayor de 45 años	2.032	1.632	3.664
Total	4.776	4.729	9505

Tiempo que llevan demandando empleo



Duración	Paro registrado	Porcentaje
Menos o igual a 3 meses	2.367	28,12%
De 3 a 6 meses	1.390	14,62%
De 6 a 9 meses	798	8,40%
De 9 a 12 meses	687	7,23%
Más de 12 meses	3.957	41,63%

Sectores de actividad económica en donde han trabajado		
Sector	Paro registrado	Porcentaje
Agricultura y Pesca	511	5,38%
Construcción	1.433	15,08%
Industria	519	5,46%
Servicios	5.662	59,57%
Sin empleo anterior	1.380	14,52%

Nivel de estudios máximo que han superado		
Nivel de estudios	Paro registrado	Porcentaje
Sin estudios	89	0,94%
Primarios incompletos	4.415	46,45%
Primarios completos	204	2,15%
Secundarios	3.642	38,32%
Postsecundarios	1.155	12,15%

Los ayuntamientos por Ley tienen entre sus competencias, según dispone el artículo 25.2 de la LRBRL en la redacción de la LRSAL, las siguientes:

a) Conservación y rehabilitación de la edificación; y d) Infraestructura viaria y otros equipamientos de su titularidad.

Este Plan entiende que los referidos servicios esenciales han de estructurarse teniendo como objetivo prioritarios los colectivos ya mencionados:

- La modificación de las situaciones de precariedad y desafección productiva en la localidad, activando la capacidad de regeneración de la economía local desde la Administración municipal para ocupar en servicios a la ciudad a personas con especiales dificultades de incorporación a la sociedad.
- La incentivación de la participación de colectivos especialmente desfavorecidos y con ausencia de estudios.
- La atención a personas alejadas de la actividad productiva que no cuenten con ingresos provenientes de ayudas y/o prestaciones económicas en el momento de solicitar la participación en el Plan.

Este Plan contratará directamente a través de unos criterios de acción a personas:

- Mayores de 25 años
- Que lleven separadas del mundo laboral más de 18 meses y pertenecientes al sector de la construcción y servicios.

Se llevarán a cabo contratos para realizar servicios a la ciudad por medio de trabajos de recuperación, acondicionamiento y mejora de espacios y equipamientos públicos de titularidad municipal y mantenimiento urbano, como servicios complementarios a los actuales, que no afecten a los servicios que se prestan mediante las contrataciones de limpieza y mantenimiento vigentes.

El salario a percibir por los trabajadores y trabajadoras contratados será el equivalente a 1,25 veces el salario mínimo interprofesional, para los puestos de Peones y de 1,5 veces el salario mínimo interprofesional, para el puesto de Oficial multifunción.



Las citadas contrataciones quedarán excluidas del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Vélez Málaga, dado que los contratos de trabajo que se realicen al amparo del presente Plan se adecuarán a las cuantías determinadas presupuestariamente y no a los costes salariales del personal de esta administración, aplicándosele por tanto la legislación laboral vigente.

CRITERIOS DE SELECCIÓN DEL PLAN DE DINAMIZACIÓN ECONÓMICA Y DEL TEJIDO PRODUCTIVO DE VÉLEZ MÁLAGA

1º.- Objeto.-

Constituye el objeto de los presentes criterios la creación de diversos puestos de trabajo en la categoría profesional de oficial multifunción, de peón de construcción, peón de fontanería y peón de jardinería, con la finalidad de atender necesidades del **PLAN DE DINAMIZACIÓN ECONÓMICA Y DEL TEJIDO PRODUCTIVO DE VÉLEZ MÁLAGA**, mediante el sistema de concurso-oposición y entrevista curricular.

2º.- Requisitos de los aspirantes.-

Para ser admitidos a la realización del presente proceso selectivo, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Ser español/a o nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, de conformidad con lo previsto en el art. 57 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Tener cumplidos 25 años de edad y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa.

c) Las personas destinatarias del presente Plan deberán estar empadronadas en el municipio de Vélez-Málaga, al menos un año antes de la presentación de la solicitud para acogerse al presente Plan de Dinamización.

d) Estar en posesión de la titulación de Certificado de Escolaridad o equivalente, para los puestos de Peones y Graduado Escolar o equivalente, para el puesto de Oficial Multifunción.

e) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias de cada categoría profesional.

f) Que en el momento de la presentación de la solicitud para acogerse al presente PLAN, se encuentren en situación de demandante de empleo inscrito en el Servicio Andaluz de Empleo, y lleve en dicha situación al menos 18 meses anteriores a la presentación de la solicitud.

g) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas, ni hallarse inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas por sentencia firme.

Los requisitos a que se refiere este apartado habrán de poseerse el día de finalización del plazo de admisión de solicitudes y mantenerlos durante el proceso selectivo.

3º.- Solicitudes.-

Las solicitudes se dirigirán al Sr. Alcalde y se presentarán en el Registro General de este Excmo. Ayuntamiento, sus Tenencias de Alcaldía o en la forma que determina el artículo 38.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, dentro del plazo de **10 días hábiles** contados a partir del día siguiente al de la publicación del anuncio correspondiente en un diario de máxima difusión provincial, tablón de anuncios y web municipal.



A la solicitud se acompañará la siguiente documentación:

- 1º.- Fotocopia del DNI/NIE
- 2º.- Certificado de Escolaridad o equivalente.
- 3º.- Documentación acreditativa de los méritos alegados y relacionados en la solicitud, sin cuyo requisito no podrán ser tenidos en cuenta.
- 4º.- Informe de Vida Laboral.
- 5º.- Informe del Servicio andaluz de empleo, con los periodos en que ha permanecido en situación de desempleo, o autorización por parte del solicitante para que autorice al ayuntamiento a solicitar dicho certificado al Servicio Andaluz de Empleo.
- 6º.- Certificado de empadronamiento expedido por el Excmo. Ayuntamiento de Vélez-Málaga acreditativo de que el solicitante cumple con el requisito definido en el apdo. 2º.c) de los presentes criterios de selección

El pago de la referida cuantía se realizará, dentro del plazo de presentación de solicitudes, en las entidades financieras establecidas en la carta de pago que se les facilitará en la Oficina de Atención al Ciudadano de este Ayuntamiento (Teléfono 900720525).

4º.- Admisión de aspirantes.-

Terminado el plazo de presentación de solicitudes, por la Sra. Concejala Delegada de Recursos Humanos, se dictará Resolución declarando aprobadas las listas provisionales de aspirantes admitidos y excluidos, con indicación de la causa de exclusión y el plazo de subsanación de defectos. En dicha Resolución, que se publicará en el Tablón de Anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Vélez Málaga se designarán los miembros del Órgano de Selección.

Los aspirantes excluidos dispondrán de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la resolución, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión.

En la relación definitiva de admitidos y excluidos se indicará lugar, fecha y hora de celebración del ejercicio.

5º.- Órgano de Selección.-

El Órgano de Selección calificador estará integrado por los siguientes miembros:

Presidente: Funcionario/a o experto/a designado/a por la Sra. Concejala de Recursos Humanos.

Secretario: Funcionario/a de Recursos Humanos designado/a por la Sra. Concejala de Recursos Humanos.

Vocales: Cuatro funcionarios/as de carrera o expertos/as designados/as por el Sra. Concejala Delegada de Recursos Humanos.

Junto a los titulares se nombrarán suplentes en igual número y con los mismos requisitos.

Los vocales deberán estar en posesión del título o especialidad iguales o superiores a los exigidos para la plaza convocada.

El Órgano de Selección podrá acordar la incorporación de asesores-colaboradores que colaborarán en el desarrollo del proceso bajo la dirección del mismo.



El Órgano de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la asistencia, al menos, de la mayoría de sus componentes, titulares o suplentes indistintamente y en todo caso, con la asistencia del Presidente y Secretario.

Los miembros del Órgano de Selección percibirán las dietas y asistencias establecidas por la legislación vigente. Los asesores-especialistas y el personal administrativo que realicen sus funciones en el proceso selectivo serán retribuidos en la misma cuantía que los vocales del Órgano de Selección.

El Órgano de Selección queda facultado para resolver las dudas que se presenten y para adoptar los acuerdos necesarios para la tramitación y buen orden de la convocatoria.

Los Órganos de Selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.

El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los Órganos de Selección.

La pertenencia a los Órganos de Selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

6º.- El Procedimiento de Selección.-

El procedimiento de selección de los aspirantes será el de concurso-oposición y entrevista curricular, siendo primera y eliminatoria la fase de oposición.

A) FASE DE OPOSICIÓN.-

Consistirá en la resolución de un supuesto práctico, adecuado al puesto que se vaya a desempeñar, podrá ser realizado por escrito o a través de una prueba práctica que estará en relación con el puesto al que se aspira, y propuesto por el Órgano de Selección. Se puntuará con 10 puntos, siendo necesario para superarlo obtener como mínimo **5 puntos**.

B) FASE CONCURSO

A') Experiencia Profesional: (sólo se tendrá en cuenta meses completos), se computarán los servicios prestados hasta el día en que se inicie el plazo para la presentación de instancias.

1.- Por cada mes de servicios prestados en la Administración Local, en puesto igual o similar a la convocada, 0,1 puntos.

2.- Por cada mes de servicios prestados en la empresa privada o en cualquier otra Administración Pública en puesto de igual o similares características a la convocada, 0,05 puntos.

La puntuación máxima a obtener en este apartado (A) será de **1,5 puntos**.

Los servicios prestados en la Administración se acreditarán con certificación del Organismo correspondiente y los prestados en empresa privada se acreditarán a través del contrato de trabajo visado por el SAE e Informe de Vida Laboral de la Seguridad Social, o cualquier otro documento oficial de igual fuerza probatoria.

No será necesario justificar documentalmente los servicios prestados en el Ayuntamiento de Vélez Málaga, pero sí hacerlos constar en su solicitud, indicando categoría y periodo de contratación.



No se computarán en ningún caso los servicios prestados como funcionario de empleo.

Los servicios prestado a tiempo parcial se reducirán proporcionalmente.

B') Formación:

Por asistencia a cursos, seminarios, congresos o jornadas, organizados por la Administración Pública u Organismos de ella dependiente, u otras Entidades Públicas o Privadas en colaboración con la Administración Pública y Organizaciones Sindicales, con contenido relacionados con la plaza objeto de la convocatoria, debidamente acreditados:

- De menos de 10 horas lectivas o de 1 día de duración 0,15 puntos.
- De 10 a 20 horas lectivas o hasta 3 días de duración..... 0,25 puntos.
- De 21 a 50 horas lectivas o hasta 7 días de duración..... 0,35 puntos.
- De 51 a 80 horas lectivas o hasta 10 días de duración..... 0,40 puntos.
- De 81 a 150 horas lectivas o hasta 20 días de duración..... 0,45 puntos.
- De 151 a 250 horas lectivas o hasta 30 días de duración..... 0,50 puntos.
- De más de 205 horas lectivas o más de 30 días de duración..... 0,55 puntos.

Mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 24 de marzo de 2010, se acordó:

1º.- “La inclusión de materias de políticas de igualdad y contra la violencia de género en las bases de los distintos procesos selectivos (tanto en el temario como en la formación a tener en cuenta en la fase de concurso, en los casos en que la haya), que se lleven a cabo en esta Administración”.

2º.- Incluir materias de prevención de riesgos laborales en los distintos procesos selectivos que se lleven a cabo en esta Administración, así como tener en cuenta los cursos de formación realizados sobre esta materia en la fase de concurso”.

La puntuación máxima a obtener en este apartado será de **1 punto**.

La puntuación de la fase de concurso será la resultante de la suma de las puntuaciones obtenidas en cada uno de los apartados del baremo anterior, siendo la puntuación máxima a obtener en la fase de concurso de **2,5 puntos**.

Los méritos a considerar en la fase de concurso serán hasta el último día de admisión de solicitudes de la respectiva convocatoria, debidamente **alegados y acreditados** por el aspirante, siendo de su exclusiva responsabilidad la adecuada alegación y justificación de los mismos.

C') Entrevista Curricular:

Tendrá carácter obligatorio y una duración máxima de 10 minutos y versará sobre el currículum vitae del aspirante y sobre las funciones y cometidos propios del puesto al que se opta.

La calificación de la entrevista se determinará hallando la media de las puntuaciones otorgadas por cada miembro del Órgano de Selección, con un máximo de **1 punto**.

7º.- Orden de actuaciones de los aspirantes.-

Los aspirantes serán convocados en llamamiento único. La no presentación de un aspirante en el momento de ser llamado, determinará automáticamente el decaimiento de su derecho a participar en el mismo, quedando excluido, en consecuencia, del procedimiento selectivo.



El orden de intervención será el alfabético, comenzando por el aspirante cuyo primer apellido comience por la letra “E”, de conformidad con la Resolución de 12 de febrero de 2015, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se hace público el resultado del sorteo que determina el orden de actuación de los aspirantes en las pruebas selectivas que se convoquen a partir de la publicación en BOJA de la presente resolución (BOJA nº 33 de 18/02/2015) y se celebren durante el año.

El Órgano de Selección podrá requerir en cualquier momento a los aspirantes para que acrediten su identidad, a cuyo fin deberán ir provistos del documento nacional de identidad.

8º.- Calificación Definitiva.-

La Calificación definitiva vendrá determinada por la suma de las puntuaciones obtenidas en las fases de oposición, concurso y entrevista curricular.

9º.- Reparto del Trabajo.-

Los puestos de trabajo se ofertarán con carácter rotatorio, de tal forma que tanto aquellas personas que hubieran finalizado un contrato de trabajo como a aquellas a las que se les hubiera ofrecido un contrato de trabajo y renunciaran al mismo, pasarán al último lugar de la relación.

Lo anterior ocurrirá salvo que el contrato a ofrecer al aspirante (que corresponda con arreglo al orden establecido en los criterios de selección del presente Plan) no pueda serle ofertado al no haber transcurrido los plazos previstos para cada modalidad contractual. Así, al tratarse de una cuestión ajena al propio trabajador, este no pasará al último lugar de la relación, sino que se le respetará el puesto que ocupe en la misma, ofertándole una nueva contratación ajustada a la modalidad contractual que proceda.

En la medida en que las normas de contrataciones laborales y las necesidades de los distintos servicios lo permitan, se tenderá a que los aspirantes que opten a cada puesto del presente Plan, completen de forma interrumpida o ininterrumpida períodos mínimos de seis meses de contratación.

Las personas con discapacidad que hayan superado las pruebas y en orden a la puntuación obtenida, se encuadrarán en la relación definitiva del Plan de Dinamización Económica, de forma que se garantice que, aun sin corresponderle por puntuación, por cada tramo de 20 seleccionados haya al menos un discapacitado.

10º.- Reclamaciones.-

Los/as interesados/as podrán interponer reclamación en el plazo de 3 días hábiles, a partir del día siguiente a la publicación del correspondiente anuncio, ante el Órgano de Selección sobre cualquier decisión o acuerdo que les afecte, incluidas las calificaciones otorgadas y la valoración de méritos, y éste deberá resolverla, adquiriendo la decisión adoptada carácter definitivo.

Contra dicha resolución definitiva los interesados podrán interponer recurso de alzada, en el plazo de un mes, ante el Excmo. Sr. Alcalde. Dicho recurso podrá plantearse directamente a dicho Órgano en el plazo señalado, sin necesidad de reclamación previa ante el Órgano de Selección.”

5.- ASUNTOS URGENTES.-



A) SERVICIOS GENERALES.- PROPUESTA “IN VOCE” DEL CONCEJAL DELEGADO DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS PARA INSTALACIÓN DE PAPELERAS COMO MOBILIARIO URBANO.- Especial y previa declaración de urgencia acordada por unanimidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del R.D.L. 781/86, de 18 de Abril, y en el art. 83 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, lo que supone el voto favorable de la mayoría absoluta del número legal de miembros que compone la Junta de Gobierno Local.

Conocida la propuesta “in voce” del concejal delegado de Limpieza Viaria y Recogida de Residuos.

La Junta de Gobierno Local, por unanimidad, acuerda iniciar el expediente a fin de instalar en la vía pública una serie de papeleras, como mobiliario urbano, que contendrán publicidad y no conllevará ningún coste para el ayuntamiento de Vélez-Málaga.

6.- ESCRITOS Y COMUNICACIONES DE INTERÉS.- La Junta de Gobierno Local queda enterada de los siguientes:

a) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, publicado en el B.O.E. núm. 261, de 31 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

b) Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, del Ministerio del Interior, publicado en el B.O.E. núm. 261, de 31 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

c) Real Decreto Legislativo 7/2015, de 30 de octubre, del Ministerio de Fomento, publicado en el B.O.E. núm. 261, de 31 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Suelo y Rehabilitación Urbana.

d) Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, publicado en el B.O.E. núm. 261, de 31 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

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