

OAJGL

En Pozuelo de Alarcón, siendo las **nueve horas del 30 de mayo de dos mil dieciocho**, se reúnen en Alcaldía, al objeto de celebrar **sesión ordinaria** de la JUNTA DE GOBIERNO LOCAL bajo la presidencia de la **Sra. Alcaldesa**, las personas que a continuación se expresan:

D. Eduardo Oria de Rueda Elorriaga  
D<sup>a</sup>. Isabel Pita Cañas  
D. Pablo Gil Alonso  
D<sup>a</sup>. Beatriz Pérez Abraham, actuando como Concejala-Secretaria.

Asisten como invitados:

D<sup>a</sup>. Almudena Ruiz Escudero, Concejala Delegada de Educación y Juventud.  
D. .../..., Secretario General del Pleno.

Previa comprobación de la existencia del quórum necesario establecido en el artículo 47.1 del ROGA, para su válida celebración, la Sra. Presidenta declara abierta la sesión y comienzan a tratarse los asuntos comprendidos en el **ORDEN DEL DÍA**:

**1. APROBACIÓN DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR**

No formulándose objeciones al borrador del acta de la sesión ordinaria celebrada el 23 de mayo de 2018, se **aprueban** por unanimidad.

**PROPUESTAS DEL ÁREA DE GOBIERNO DE ALCALDÍA**

**2. SOLICITUDES DE INFORMACIÓN DE LOS CONCEJALES, SI LAS HUBIERE (ART. 11 Y 12 ROP)**

No se formularon solicitudes de información por parte de los Concejales.

**PROPUESTAS DEL ÁREA DE GOBIERNO DE PRESIDENCIA, INNOVACIÓN Y TRANSPARENCIA**

**3. AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO PARA LA ADQUISICIÓN E IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA INTEGRAL PARA LA TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA DE GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS, EXPTE.2017/PA/000118**

El expediente ha sido examinado en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación.

Vista la propuesta del Primer Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia, de fecha 24 de mayo de 2018, que se transcribe:

*"HECHOS*

*Primero.- La Junta de Gobierno Local, en sesión de fecha 11 de abril de 2017, adjudicó a la mercantil GRUPO MEANA, S.A. el contrato de ADQUISICION E IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA INTEGRAL PARA LA TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA DE GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS, Expte. 2016/PA/000118, formalizándose en documento administrativo de fecha 11 de mayo de 2017.*

*La duración total del contrato es de 4 años, con los siguientes plazos parciales:*

- 1. Implantación Registro y Sede electrónica: 6 meses desde la firma del acta de inicio del servicio.*
- 2. Implantación y puesta en marcha total de la solución: 12 meses desde la firma del acta de inicio del servicio.*
- 3. Implantación y puesta en marcha de la licitación electrónica: 18 meses desde la firma del acta de inicio del servicio.*

*La fecha del acta de inicio del servicio es de 1 de junio de 2017.*

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

*Segundo.- La contratista ha presentado el día 8 de mayo de 2018 solicitud de ampliación de plazo de cinco meses, de la segunda fase del hito, la implantación y puesta en marcha total de las solución, por causas no imputables a la adjudicataria.*

*Tercero.- Por el Técnico Medio Informático se ha emitido informe de fecha 23 de mayo de 2018 favorable a la ampliación de plazo solicitada, y en el que expone con detalle el desarrollo del proyecto, así como las dificultades surgidas para su implantación en los plazos previstos.*

*A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes*

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*PRIMERO.- El artículo 213.2 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSP), de aplicación a este contrato, en virtud del apartado primero de la Disposición Transitoria Primera de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, prevé la posibilidad de ampliación del plazo de ejecución de los contratos:*

*“2. Si el retraso fuese producido por motivos no imputables al contratista y éste ofreciera cumplir sus compromisos dándole prórroga del tiempo que se le había señalado, se concederá por la Administración un plazo que será por lo menos, igual al tiempo perdido, a no ser que el contratista pidiese otro menor.”*

*Dicho precepto legal es reproducido en la cláusula 26 del pliego de cláusulas administrativas particulares que rige el contrato, que prevé la prórroga del plazo de ejecución del contrato, por causas no imputables al contratista.*

*Asimismo, la prórroga del plazo de ejecución de los contratos está regulada en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, que dispone lo siguiente:*

*“Artículo 100. Petición de prórroga del plazo de ejecución.*

*1. La petición de prórroga por parte del contratista deberá tener lugar en un plazo máximo de quince días desde aquél en que se produzca la causa originaria del retraso, alegando las razones por las que estime no le es imputable y señalando el tiempo probable de su duración, a los efectos de que la Administración pueda oportunamente, y siempre antes de la terminación del plazo de ejecución del contrato, resolver sobre la prórroga del mismo, sin perjuicio de que una vez desaparecida la causa se reajuste el plazo prorrogado al tiempo realmente perdido.*

*Si la petición del contratista se formulara en el último mes de ejecución del contrato, la Administración deberá resolver sobre dicha petición antes de los quince días siguientes a la terminación del mismo. Durante este plazo de quince días, no podrá continuar la ejecución del contrato, el cual se considerará extinguido el día en que expiraba el plazo previsto si la Administración denegara la prórroga solicitada, o no resolviera sobre ella.*

*2. En el caso de que el contratista no solicitase prórroga en el plazo anteriormente señalado, se entenderá que renuncia a su derecho, quedando facultada la Administración para conceder, dentro del mes último del plazo de ejecución, la prórroga que juzgue conveniente, con imposición, si procede, de las penalidades que establece el artículo 95.3*

*de la Ley o, en su caso, las que se señalen en el pliego de cláusulas administrativas particulares, salvo que considere más aconsejable esperar a la terminación del plazo para proceder a la resolución del contrato.”*

*En virtud de lo expuesto, vista la petición del contratista de ampliación del plazo de ejecución por causas no imputables al mismo, y el informe emitido por el Técnico Medio Informático, en el que considera justificada la solicitud de prórroga, procede acceder a la ampliación de plazo solicitada.*

*SEGUNDO.- De conformidad a lo dispuesto en el apartado cuarto de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, la competencia como órgano de contratación le corresponde a la Junta de Gobierno Local.*

*De acuerdo con todo lo anterior, se **PROPONE** al Primer Teniente de Alcalde, Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia, elevar a la Junta de Gobierno lo siguiente:*

*ÚNICO.- Ampliar el plazo de ejecución del contrato de ADQUISICION E IMPLANTACIÓN DE UN SISTEMA INTEGRAL PARA LA TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA DE GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS, Expte. 2016/PA/000118, del que es adjudicataria la empresa GRUPO MEANA, S.A., y en concreto, ampliar en cinco meses el plazo de implantación y puesta en marcha de la solución, reajustando el resto de plazos del contrato, de la forma siguiente:*

- Implantación y puesta en marcha total de la solución: Fecha final: 31 de octubre de 2018.*

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

- *Implantación y puesta en marcha de la licitación electrónica: Fecha inicial 1 de noviembre de 2018 con Fecha final 30 de abril de 2019.*
- *Servicios de Administración. Fecha inicial 1 de noviembre de 2018 con final 31 de octubre de 2019*
- *Servicios de Soporte, administración y mantenimiento. Fecha inicial 1 de noviembre de 2019 con Fecha final 31 de octubre de 2021.*
- *Servicios por precios unitarios. Fecha inicial 1 de junio de 2018 con final 31 de octubre de 2021.”*

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita, en sus propios y literales términos.

#### **4. APROBACIÓN DEL EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO ESPECIAL DE ORGANIZACIÓN DE LA FERIA TAURINA CON MOTIVO DE LAS FIESTAS PATRONALES DE NUESTRA SEÑORA DE LA CONSOLACIÓN, EXPTE. 2018/PA/000028**

El expediente ha sido examinado en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación.

Vista la propuesta del Primer Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia y del Concejal-Delegado de Fiestas y Cascos Urbanos, de fecha 28 de mayo de 2018, que se transcribe:

#### “HECHOS

*Primero.- La Concejalía de Fiestas ha emitido propuesta para la contratación de ORGANIZACIÓN DE LA FERIA TAURINA CON MOTIVO DE LAS FIESTAS PATRONALES DE NUESTRA SEÑORA DE LA CONSOLACIÓN, cuyo presupuesto de licitación asciende a la cantidad de 287.400,00 € IVA no incluido (347.754,00 € IVA incluido), y su plazo de ejecución es de tres meses, prorrogable por un período similar en 2019. El valor estimado del contrato, incluyendo la posible prórroga, asciende a 574.800,00 €.*

*La retribución del contratista consistirá por un lado en una aportación municipal, que se establece en un importe máximo de 228.948,00 € IVA no incluido (277.027,08 € IVA incluido), y en los ingresos derivados de la explotación de la plaza de toros, siendo el importe estimado de ingresos por la explotación de la plaza de 58.452,00 € IVA no incluido (65.400,00 € IVA incluido).*

*Acompaña memoria justificativa firmada por el Director General de Presidencia en el que propone como procedimiento de adjudicación el abierto, de tramitación ordinaria, siendo el precio el único criterio de adjudicación.*

*Segundo.- La Unidad Administrativa de Contratación ha tramitado expediente de contratación, bajo el número 2018/PA/000028, en el que figura la siguiente documentación:*

- *Propuesta de inicio de expediente del Concejal-Delegado de Fiestas.*
- *Memoria justificativa del expediente de contratación redactada por el Director General de Presidencia.*
- *Pliego de prescripciones técnicas.*
- *Retención de crédito.*
- *Informe justificativo de la no exigencia de ofertas en formato electrónico, emitido por el T.A.G. Jefe de Departamento de Asuntos Jurídicos y Contratación.*
- *Pliego de cláusulas administrativas particulares.*
- *Informe favorable de la Asesoría Jurídica.*

*Tercero.- Por el Órgano de Contabilidad se ha practicado retención de crédito por importe de 277.090,00 €, del presupuesto del Ayuntamiento para el ejercicio 2018, con cargo a la aplicación 21.3381.22608 y nº de operación 220180005110.*

*Cuarto.- Por Intervención se ha emitido informe de fiscalización favorable.*

*A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes*

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*Primero.- El artículo 116.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, (en adelante LCSP), establece que la celebración de contratos por las Administraciones Públicas requerirá la previa tramitación*

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

del correspondiente expediente. El apartado 3 del mismo artículo añade que, a dicho expediente, se incorporarán el pliego de cláusulas administrativas particulares y el de prescripciones técnicas que hayan de regir el contrato. Asimismo, deberá incorporarse el certificado de existencia de crédito y la fiscalización previa de intervención.

De conformidad con el artículo 117, completado el expediente de contratación, se dictará resolución motivada por el órgano de contratación aprobando el mismo y disponiendo la apertura del procedimiento de adjudicación. Dicha resolución implicará también la aprobación del gasto, salvo supuestos excepcionales, recogidos en la propia Ley.

Segundo.- El objeto del contrato consisten en la prestación de una serie de servicios, así como la explotación de la plaza de toros y sus servicios auxiliares, percibiendo el contratista los precios directamente del público asistente a los festejos, además de establecerse un precio abonado por el Ayuntamiento.

Dicho objeto y forma de retribución no permite calificarlo como uno de los contratos administrativos típicos (obras, concesión de obras, concesión de servicios, suministros y servicios), por lo que se considera que el objeto de este contrato se ajusta a la definición de contrato administrativo especial del artículo 25.1 b) de la LCSP, por estar vinculado al giro o tráfico específico del Ayuntamiento o por satisfacer de forma directa o inmediata una finalidad pública de la específica competencia de aquél.

Tercero.- La forma ordinaria de adjudicación de los contratos es la de procedimiento abierto o restringido, a tenor de lo establecido en el artículo 131.2 de la LCSP.

Cuarto.- Se ha emitido informe favorable de la Asesoría Jurídica con tres observaciones y dos advertencias:

**PRIMERA OBSERVACIÓN.** Habrá de definirse adecuadamente el objeto del contrato en el PCAP, en concordancia con el PPT. (En el ppt figuran prestaciones que no constan en el pcap: instalación, montaje y desmontaje de la plaza portátil, instalación montaje y desmontaje del corral de suelta y de las talanqueras del recorrido de los encierros, elaboración y difusión del programa de la feria taurina y sus carteles anunciadores). Dicha observación ha sido atendida en una nueva redacción del pcap.

**SEGUNDA OBSERVACIÓN.** Deberá justificarse debidamente la no utilización de pluralidad de criterios para la adjudicación del contrato. Se ha atendido esta observación, en una nueva redacción de la memoria justificativa y del pliego de cláusulas administrativas particulares.

**TERCERA OBSERVACIÓN.** Debe eliminarse la exigencia de que la contratación laboral de una persona desempleada joven o mujer o parado de larga duración haya de ser del término municipal de Pozuelo de Alarcón, por cuando esta última acotación no se ha justificado que guarde relación alguna con el objeto del contrato. Se ha atendida en una nueva redacción del pcap.

**ADVERTENCIA 1.** En caso de que fueran diferentes los ingresos por venta de refrescos de los procedentes del bar-cafetería, es necesario cuantificarlo e incluirlo en la memoria justificativa. Se ha atendido esta observación eliminando del pliego de prescripciones técnicas la referencia al bar-cafetería.

**ADVERTENCIA 2.** Indica que salvo debida justificación no podrán formar parte de la mesa funcionarios interinos, lo que será tenido en cuenta.

Quinto.- De conformidad a lo dispuesto en el apartado cuarto de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, la competencia como órgano de contratación le corresponde a la Junta de Gobierno Local.

De acuerdo con todo lo anterior, se **PROPONE** al Concejal Delegado de Fiestas y Cascos Urbanos y al Primer Teniente de Alcalde, Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, elevar a la Junta de Gobierno lo siguiente:

1º.- Aprobar un gasto para esta contratación por importe de 277.027,08 €, correspondiente a la aportación municipal máxima, con cargo a la aplicación 21.3381.22608 del presupuesto del Ayuntamiento para el ejercicio 2018, nº de operación 220180005110.

2º.- Aprobar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas, así como el expediente de contratación, de ORGANIZACIÓN DE LA FERIA TAURINA CON MOTIVO DE LAS FIESTAS PATRONALES DE NUESTRA SEÑORA DE LA CONSOLACIÓN, cuyo presupuesto de licitación asciende a la cantidad de 287.400,00 € IVA no incluido (347.754,00 € IVA incluido), y su plazo de ejecución es de tres meses, prorrogable por un período similar en 2019.

3º.- Proceder a la adjudicación por procedimiento abierto de tramitación ordinaria.

4º.- Disponer la apertura del procedimiento de adjudicación.”

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita, en sus propios y literales términos.

**PROPUESTAS DEL ÁREA DE GOBIERNO DE HACIENDA Y RECURSOS HUMANOS**

**5. APROBACIÓN DE PROPUESTAS DE GASTOS**

La siguiente propuesta ha sido examinada en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación:

**1. RJ-0943**

Vista la propuesta de la Segunda Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Hacienda y Recursos Humanos, de fecha 18 de mayo de 2018, siguiente, **se propone al Órgano Colegiado:**

*Autorizar el siguiente gasto:*

<u>OPERACIÓN</u>	<u>DESCRIPCION</u>	<u>IMPORTE</u>
220180007182	GASTOS DERIVADOS DEL CONVENIO DE COLABORACION ENTRE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA Y LA FEDERACION ESPAÑOLA DE MUNICIPIOS Y PROVINCIAS PARA LA RECAUDACION EN VIA EJECUTIVA DE LOS INGRESOS DE DERECHO PUBLICO DE LAS CORPORACIONES LOCALES POR PARTE DE LA AEAT	35.000,00 €

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita.

**6. APROBACIÓN DEL ACUERDO ADMINISTRACIÓN-SINDICATOS PARA LA MEJORA DE LAS OPORTUNIDADES DE PROGRESO PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL**

El expediente ha sido examinado en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación.

Vista la propuesta de la Segunda Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Hacienda y Recursos Humanos, de fecha 18 de mayo de 2018, que se transcribe:

"HECHOS

*Primero.- Durante los meses de diciembre de 2015 y enero de 2016, varias secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón presentaron escritos denunciando el Acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón así como el Convenio Colectivo relativo al personal laboral. Una vez constituidas las correspondientes Mesas; General de Negociación de personal funcionario (en fecha 16/12/2015) y la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo (el 09/02/2016), se acuerda por las partes la creación de una comisión única de trabajo para la negociación del Acuerdo de funcionarios y del Convenio Colectivo. Uno de los aspectos más debatidos dentro de esa comisión ha sido el relativo a la posibilidad de instaurar en este Ayuntamiento un sistema de carrera horizontal, conforme a las previsiones legales en esta materia en la legislación vigente sobre función pública.*

*Así, de los avances de la negociación por la comisión de trabajo se ha dado cuenta en las diferentes sesiones de negociación celebradas de la Mesa General de Negociación de condiciones comunes a personal funcionario y laboral, en las siguientes fechas: 22/06/2016, 16/09/2016, 26/10/2016, 16/12/2016, 15/02/2017, 12/05/2017, 26/09/2017 y 17/11/2017, intercambiándose modelos e incorporando puntos y sugerencias aportados por la parte social. Entre los aspectos negociados, cabe destacar la acomodación -a petición de la representación del personal funcionario- del modelo de carrera horizontal del personal funcionario al diseño inicialmente proyectado para el personal laboral. Ello ha permitido la consecución del acuerdo unánime con el apoyo de todos*

los sindicatos con representación, si bien introduce algunos elementos que serán analizados en el presente Informe.

Paralelamente el Pleno, en su sesión de 21 de julio de 2016, a instancia de una moción del Grupo Municipal Popular, acordó por mayoría (con la única abstención del Grupo Municipal Ciudadanos) ;“Considerar la carrera horizontal como elemento nuclear en las negociaciones con los sindicatos sobre el Acuerdo y Convenio.” así como, “Una vez implementado el modelo de carrera horizontal, elevar dicho modelo a la Federación de Municipios de Madrid para que estudie su posible implantación en otros Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid.”

Segundo.- Como resultado del proceso negociador descrito, el asunto ha devenido en el Acuerdo que ahora es objeto de informe y que finalmente ha sido apoyado unánimemente por todas las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón (UGT, CCOO, CSIF, CPPM y UPM), en la Mesa General de Negociación de condiciones comunes a personal laboral y funcionario, celebrada el día 20 de marzo de 2018, a través de sendos acuerdos (para el personal funcionario y personal laboral) denominados, respectivamente, “Acuerdo Administración Sindicatos para la mejora de las oportunidades de progreso profesional de los funcionarios del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos a través de un sistema de carrera horizontal” y “Acuerdo Administración Sindicatos para la mejora de las oportunidades de progreso profesional de los trabajadores del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos a través de un sistema de carrera horizontal”, que recogen tanto una declaración de intenciones como el marco general sobre el que trabajar para conseguir implantar un sistema de carrera horizontal, para los dos regímenes de personal al servicio de esta Corporación.

Tercero.- Del mismo modo, debe considerarse el contenido de los textos de Acuerdo de funcionarios y Convenio Colectivo del personal laboral, aprobados en la misma Mesa de Negociación y aprobados por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el pasado 20 de abril de 2018, donde se hace igualmente alusión a la necesidad de dotar a este Ayuntamiento de dicho instrumento de progresión profesional, en sus artículos 66 y 82, respectivamente.

Cuarto.- El asunto ha sido negociado con la representación sindical, en la Mesa General de Negociación de condiciones comunes a personal laboral y funcionario celebrada el día 20 de marzo de 2018.

Quinto.- Por la Intervención General se ha emitido informe de fiscalización que consta en el expediente.

A los presentes hechos le son de aplicación los siguientes

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Fundamentación Técnico-Jurídica general sobre el sistema de progresión profesional contenido en los dos textos de Acuerdo: El artículo 140 establece que la Constitución garantiza la autonomía de los municipios, que estos gozan de personalidad jurídica plena, y su gobierno y administración corresponde a sus respectivos Ayuntamientos. De este mandato constitucional se deriva la potestad de autoorganización que al municipio atribuye el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, como Administración Pública de carácter territorial, y que habilita para que las Corporaciones Locales puedan, dentro del marco estatutario funcional fijado por el Estado y las CCAA, dotarse de los instrumentos adecuados de ordenación, planificación y gestión de sus Recursos Humanos

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) reconoce en el artículo 14 “el derecho de los empleados públicos a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.”

El artículo 16.2 TREBEP, por su parte, establece que; “las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.” para seguidamente, definir en el artículo 16.3.a) la carrera horizontal, diciendo que “consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto.”

El artículo 17 del TREBEP, introduce una mayor concreción cuando regula la carrera horizontal de los funcionarios de carrera en el siguiente sentido;

“Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.”

Por su parte, respecto a la carrera profesional y promoción del personal laboral, el TREBEP se limita a recoger en su artículo 19 el derecho de este personal a la promoción profesional, y que ésta “se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos.”

A una primera vista de los anteriores preceptos pueden extraerse varias conclusiones. La primera sería la constitución de un auténtico derecho para el personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas en lo que se refiere a su progresión profesional, progresión que puede alcanzarse sin la necesidad de cambio de puesto de trabajo, tal como ha venido siendo la pauta tradicionalmente en nuestra normativa de función pública. Otra sería, la potestad de cada Comunidad Autónoma para establecer un posible marco regulador en la aplicación de la citada carrera horizontal en su ámbito territorial respectivo. Por último, también puede extraerse del TREBEP la ampliación al personal laboral del citado derecho, previendo que se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos. Sin perjuicio del análisis del marco jurídico aplicable al personal funcionario que realizaremos en los siguientes párrafos, destacando en este punto el amplio margen que ofrece la normativa laboral para la configuración del sistema aplicable a los trabajadores contratados, sin más límites que los determinados en el propio Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo, así como en la normativa presupuestaria.

Así las cosas, en el caso de la Comunidad de Madrid, en cuyo ámbito territorial se encuentra encuadrado el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, aún no se ha desarrollado una regulación expresa en esta materia, tal como prevé el art. 17 del TREBEP, ya visto. Asimismo, y directamente relacionado con lo anterior, la Disposición Final Cuarta de este mismo texto normativo, remite la entrada en vigor de algunos de los artículos mencionados, a las correspondientes Leyes de Función Pública que los desarrollen. Ambas circunstancias nos deberían llevar al planteamiento inicial de una cierta reserva respecto a la implantación de un sistema y procedimiento de progresión profesional como sería el de la denominada carrera horizontal en este Ayuntamiento, en la medida en que éste pudiera puntualmente invadir alguna materia cuya regulación está reserva a la Ley.

Sin embargo, frente a perspectivas restrictivas, son varios los argumentos que pueden llevarnos a un posicionamiento abierto en cuanto a la implantación de un sistema de progresión profesional horizontal, en la esfera local y ello, incluso, al margen del desarrollo normativo previo de cada Comunidad Autónoma. En primer lugar, conviene destacar la necesidad de que el sistema a implantar esté regulado en normas jurídicas: disposiciones de carácter general. A este respecto, hay que poner en valor la capacidad reconocida a las Entidades Locales para regular determinados aspectos del empleo público local a través de la potestad reglamentaria reconocida a estas Administraciones, siempre que no se invadan las materias con reserva de Ley. La Reglamentación del sistema de carrera en el marco de las reglas y principios recogidos por el TREBEP permitiría la configuración del marco jurídico necesario para la implementación del sistema. Otro aspecto que interesa destacar es que son ya bastantes los ejemplos de carrera horizontal implantados, con un mayor o menor alcance, por parte de entes locales (Diputaciones Provinciales de Valladolid, Cáceres (OARGT), Badajoz y Toledo o Ayuntamientos de Valencia, o Gijón) y no en todos los casos el sistema cuenta con normativa autonómica de desarrollo sobre la materia con carácter previo. Ahora bien, es llamativo el caso de la Sentencia del TSJ de Madrid de 17 de abril de 2015, relativa, entre otras cuestiones, a la implantación de un sistema de carrera horizontal en un Ayuntamiento de la Comunidad de Madrid, donde no se objeta la propia implantación del mismo sino la consideración de la experiencia como único elemento de progresión, dejando abierta la ventana a su complementación con otros factores. No parece plantearse así una objeción o rechazo flagrante o esencial, en esa sede judicial, frente a la implantación de un sistema de promoción o progresión profesional horizontal en una entidad local en cuyo ámbito territorial todavía no se habría desarrollado normativamente esta materia, en el sentido apuntado por el artículo 17 o la Disposición Final Cuarta, ya mencionadas.

Asimismo, la previsión del derecho y sistema de progresión profesional mencionado en el artículo 14 del TREBEP, este sí de plena vigencia, no puede venir condicionado por el carácter potestativo de desarrollo atribuido a cada Comunidad Autónoma, máxime si se persigue la instauración de sistemas como el de la evaluación del desempeño (artículo 20 del TREBEP y también afectado por el condicionante de la Disposición Final Cuarta) y de gestión de personal con el propósito de potenciar los principios de mayor eficacia, eficiencia y motivación en el desempeño de las tareas y funciones por parte del personal al servicio de las diferentes Administraciones Públicas.

Vinculado con ese derecho, debe tenerse en cuenta que el reiterado artículo 17, en su primer párrafo, establece una mera posibilidad o circunstancia de carácter no imperativo. Ni este precepto ni la Disposición Final Cuarta tampoco aclaran a que posibles leyes de desarrollo se refieren; ¿Estatales, autonómicas o de otra índole? Por ello, debe ponerse en valor el segundo párrafo de la mencionada Disposición Final Cuarta; “2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.”

En este sentido, debe recordarse el artículo 69 del TREBEP, no sometido a desarrollo alguno y de plena vigencia y que nos viene a decir;

*“Objetivos e instrumentos de la planificación.*

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

...d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.

3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.”

Este precepto viene referido a los instrumentos de planificación que todas las Administraciones disponen y entre los que estarían los sistemas de promoción del personal a su servicio. De tal forma, nada debería impedir que el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, en el ámbito de su potestad autoorganizativa pueda instaurar una herramienta de gestión del personal (a modo de Plan de Ordenación de los RRHH) que incluya medidas de desarrollo y carrera profesional o de evaluación del desempeño, en el sentido apuntado por el propio TREBEP. Todo ello, siempre que dichos sistemas se configuren de acuerdo con la norma básica vigente y que, en caso de que sea aprobada legislación autonómica en estas materias, la regulación municipal deba adecuarse obligatoriamente a lo previsto por ésta. En esta misma línea argumental, resaltar la atribución competencial que de alguna forma realiza el artículo 16.4 del propio TREBEP, a cada Administración Pública para la implantación de la carrera horizontal y/o vertical; “Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.”

Por último, en este contexto, es necesario distinguir la diferente naturaleza y régimen jurídico que ostentan el personal laboral y el personal funcionario al servicio de esta Administración lo que nos llevaría a considerar un tratamiento en esta materia también diferenciado. Numerosa jurisprudencia ha venido a distinguir entre la posición contractual en la que se encontraría el personal laboral y la estatutaria del personal funcionario. De tal forma que las posibilidades y el ámbito de negociación de aquéllos sería más amplio y diverso que el de los funcionarios. Así lo indica claramente el Tribunal Supremo en sentencias como las de 14 de octubre de 1996, de 30 de junio de 1997 y también el Tribunal Constitucional desde 1986.

Tal circunstancia nos llevaría a reforzar para el colectivo laboral del Ayuntamiento, la validez del sistema de progresión profesional que se pretende ahora implantar. Como hemos visto, el propio legislador (ART. 19 TREBEP), incluso en el caso de su desarrollo normativo, nos remite al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo en esta materia.

Sirve de apoyo para una adecuada sustanciación y enfoque de las normas y argumentos enunciados, lo recogido en el Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público (de 25 de abril de 2005), que se refiere a la necesidad de que las Administraciones desarrollen este tipo de instrumentos de gestión a fin de mejorar las políticas de personal, recomendando que el EBEP permita a las Administraciones que lo deseen implantar un sistema de carrera horizontal, que no descance en la movilidad jerárquica o vertical de ascenso a puestos de trabajo de nivel superior, sino en el reconocimiento de los conocimientos técnicos y de trabajo desarrollado por el empleado público, mediante la determinación de distintas categorías (o modalidades equivalentes), fijando el número de categorías, los criterios de progresión de una a otra y la compensación retributiva correspondiente a cada una.

En todo caso y a la vista de lo hasta ahora comentado, sin perjuicio de la aprobación de los textos de acuerdo que ahora se presentan, sería aconsejable que antes de la implantación definitiva del sistema, se pudiera requerir la emisión de informe no vinculante a la Asesoría Jurídica del Ayuntamiento, como órgano de asesoramiento de la Junta de Gobierno y en función de lo indicado en el artículo 73 del ROGA, o bien, de un posible dictamen al respecto por parte del órgano correspondiente de asesoramiento a las entidades locales de la Comunidad de Madrid.

Segundo.- Naturaleza, objeto y alcance de los textos acordados en la mesa de negociación; A la vista de los textos de acuerdo objeto del presente informe, conviene resaltar algunas ideas previas en relación a este apartado. Se trataría fundamentalmente de textos de compromiso y que vienen a plasmar una intencionalidad común, tanto de la parte social como de la propia Corporación, en cuanto a la instauración de un sistema de gestión y progresión profesional horizontal del personal al servicio de la misma. Sistema que hay que desarrollar y sobre el que se establecen unos principios y reglas generales. Se trata de textos, por lo tanto, sin una ejecutividad directa o inmediata, si bien, establecen el marco en el que debe transitar su posible implantación. Dicha implantación exigiría, en todo caso, tal como se indica en la Disposición Final Primera del mismo Acuerdo, la necesidad de un instrumento regulador preceptivo para su puesta en marcha y eficacia, añadiendo la misma; “La Administración se compromete a impulsar la tramitación de los mismos a partir de la firma del presente Acuerdo.”



Reiterar aquí, que la firma de dos Acuerdos obedece al diferente régimen legal que presentan los dos colectivos a los que van dirigidos (clasificación profesional, régimen retributivo, etc.), si bien, gran parte de sus contenidos son idénticos o similares.

De tal forma y teniendo en cuenta lo anteriormente indicado, a la luz de las necesidades organizativas y de gestión detectadas por la Administración, el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón elaboró un proyecto inicial denominado Modelo de Carrera Horizontal del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, una iniciativa de esta Administración municipal para articular el desarrollo profesional de los empleados públicos sin cambiar de puesto de trabajo mediante el ascenso progresivo en un sistema de tramos en función de la experiencia adquirida, los conocimientos acreditados y el resultado de la evaluación del desempeño. El citado modelo de carrera horizontal ha perseguido la siguiente finalidad:

• Ofrecer una propuesta técnica que dé respuesta a las principales disfunciones y demandas municipales en materia de gestión de recursos humanos:

- El modelo debe entenderse en contexto con otras actuaciones integradas en el Plan Director de RRHH (promoción interna en sus diversas modalidades, reducción de las tasas de empleo precario, etc.)
- Entre las utilidades del modelo se encuentran: la incorporación de estímulos de motivación extrínsecos que favorezcan un mayor rendimiento, institucionalizar instrumentos que fomenten el desarrollo profesional y la calidad en el trabajo, introducir mejoras retributivas conformes con el marco normativo vigente –tanto de función pública como presupuestario-, que garanticen retornos en términos de mejora de los servicios públicos y, con ello, alineados con las exigencias ciudadanas.
- Atender a la necesidad de crear sistemas que incentiven el buen desempeño, reconozcan el desarrollo profesional y doten al conjunto de la organización de instrumentos que vehiculen el progreso profesional.
- Plantear un modelo sostenible económicamente, viable jurídicamente y que ofrezca una respuesta integral –en contraposición a la búsqueda de soluciones parciales o individuales–.

Tomando como base el referido modelo se ha llevado a cabo el proceso de negociación descrito en los hechos de este Informe, el cual ha cristalizado en los Acuerdos administración-sindicatos que ahora son objeto de elevación al órgano competente para su aprobación.

El objeto de los citados Acuerdos es determinar los criterios generales que servirán para la posterior implantación de la carrera horizontal del personal al servicio de este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, en base a lo previsto 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 (TREBEP). De ello se deducen, al menos, dos cuestiones relevantes: 1) que se trata de un marco, resultado del proceso de negociación, en el que se fijan los criterios generales que deberán guiar el posterior desarrollo e implantación del sistema de carrera horizontal, a través del correspondiente instrumento regulador que se apruebe por el Ayuntamiento y que sirva para dar ejecutividad al marco general de carrera consensuado; 2) que los criterios consensuados se apoyan, fundamentalmente, en lo dispuesto por el TREBEP, sin perjuicio de que su articulación deberá adaptarse a lo que, llegado el momento, regule el legislador autonómico en esta materia.

En relación con el alcance del Acuerdo para el personal funcionario firmado, es oportuno comentar que el mismo hace referencia expresa a la inclusión de todo el personal funcionario, tanto de carrera como interino. En este sentido, cabe mencionar que, si bien la inclusión de los primeros tiene apoyo expreso en el propio artículo 16 TREBEP, el personal interino no puede ser apartado de este derecho. Así se desprende de la Sentencia Nº 803/2015, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana, de fecha 21/12/2015, posteriormente recurrida en casación ante el Tribunal Supremo, recurso que fue desestimado por STS Nº 402/2017, de 8 de marzo de 2017 (Rec. Casación 93/2016).

Respecto a las exclusiones, conviene expresar lo siguiente:

- Se considera que los puestos clasificados con los niveles 29 y 30, así como las direcciones generales, dada su singularidad por las funciones directivas que realizan, deberían integrarse en un sistema de carrera específicamente diseñado para este personal.

- Se considera que los puestos reservados a funcionarios de policía municipal, en atención a sus singulares características, no se adecúan de la misma manera al modelo de carrera propuesto para el resto de funcionarios de esta Administración. Ello es coherente, además, con la recientemente aprobada Ley 1/2018, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, que persigue la homogenización de las retribuciones entre todos los cuerpos de policía local de la región y la homologación de las condiciones de trabajo de estos funcionarios. En todo caso, se ha aplicado recientemente una revisión de determinados factores que han afectado a muchos de los puestos de Policía Municipal existentes en esta Entidad. Con todo ello, los propios sindicatos representantes de este colectivo han prestado su conformidad y también forman parte del presente Acuerdo administración-sindicatos.

Por lo que respecta al personal laboral, se ha excluido al personal con un contrato de alta dirección, por su propia idiosincrasia y régimen de relación, debiendo recordar la prescripción que realiza el TREBEP respecto al mismo en su artículo 13.4.

*Tercero.- Contenido y funcionamiento del Sistema contenido en los Acuerdos; Como se ha indicado anteriormente, el TREBEP prevé que la aplicación de la carrera horizontal se realizará mediante la articulación de un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. En este sentido, los Acuerdos firmados prevén una estructura en varios niveles o tramos en cada uno de los cuales el trabajador debe permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel inmediatamente superior (cuatro tramos para el personal funcionario y cinco para el laboral.) Con ello se establece un escalado que permite atender las finalidades del modelo de carrera inicialmente proyectado respetando las previsiones legales existentes. Este sistema, además debe ser compatible en su aplicación con el resto de sistemas de carrera y promoción profesional previstos por la norma básica y en particular con el sistema de promoción interna vertical cuyos efectos se han considerado singularmente en el marco de las previsiones de promoción profesional existentes.*

*El escalado en el sistema de carrera, una vez aprobados los respectivos instrumentos o Reglamentos reguladores, tendrá las consecuencias retributivas reflejadas en la cláusula séptima del Acuerdo, en la que se establecen unas cuantías iniciales para cada uno de los tramos en función de la categoría profesional de pertenencia. Estas cuantías han sido fijadas teniendo en cuenta otros sistemas homologables en Administraciones de referencia, tras el proceso negociador correspondiente; sin perjuicio de la consideración realizada en la Disposición Final Segunda de que hasta el momento en que se apruebe y publique legislación autonómica de desarrollo, las cantidades percibidas en concepto de carrera horizontal tendrán la consideración de pagos por anticipado, en su caso. En todo caso, el cuadro inicial que comprende las citadas cuantías, es meramente referencial y es susceptible de modificación tal como la propia estipulación séptima indica, es decir, no sería de aplicación ni inmediata ni directa hasta su inclusión definitiva en el correspondiente documento que regule el sistema, si bien, pueden tener la consideración de cantidades mínimas a ponderar.*

*Desde el punto de vista retributivo y en el caso del personal funcionario, son varios los complementos que pueden verse modificados por el sistema de carrera horizontal de conformidad con el RD 861/1986 por el que se aprueba el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local y el TREBEP (complementos de productividad, destino y específico), si bien, hay que ponderar la utilización de uno u otro, en función de lo ya indicado sobre la viabilidad legal del sistema y del desarrollo final del sistema de progresión que se adopte, sin descartar la posible creación de nuevos complementos en un posible normativa futura de desarrollo. Por lo que respecta al personal laboral, el vigente Convenio Colectivo prevé ya el correspondiente Complemento de Carrera, que sería el de aplicación en el presente caso.*

*Debe tenerse en cuenta que las cantidades que puedan corresponder a quienes opten y alcancen el derecho a este sistema de progresión estarían amparadas, en lo que se refiere a la limitación de incrementos retributivos establecidos en la vigente Ley de Presupuestos del Estado, por su propio artículo 18, que nos indica; "Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados en el mismo" Ello, sin perjuicio de la nueva redacción que puedan darse a este aspecto en las futuras Leyes de Presupuestos.*

*A estos efectos, el presente Acuerdo se alinea con lo previsto en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo, suscrito por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSI-F, el 9 de marzo de 2018, en el seno de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (BOE de 26/03/2018).*

*En relación con los aspectos a valorar para acceder a los diferentes niveles o tramos de la carrera, el Estatuto básico refiere en el artículo 17.b) que se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. En este marco, el Acuerdo contempla esta circunstancia y concreta que serán tenidas expresamente en consideración: a) Evaluación de objetivos; b) Evaluación de las competencias profesionales; y c) Evaluación del desarrollo personal (donde se incluye la formación, la innovación y la transferencia del conocimiento). Con todo ello, queda acreditada la disposición de las partes a articular un sistema que permita, de manera efectiva, disponer de indicadores relevantes para evaluar el progreso profesional de los empleados municipales que, voluntariamente, decidan incorporarse a este sistema.*

*En todo caso, dada la complejidad de los instrumentos a desarrollar y en atención a la vocación de permanente mejora del sistema implantado, las partes asumen transitoriamente y con carácter extraordinario algunas salvedades que permitan poner en marcha el sistema próximamente, una vez aprobado el reglamento o instrumento regulador correspondiente, según las cuales:*

- A la puesta en marcha, a efectos de acreditación de la formación, podrán tenerse en consideración las horas de formación cursadas en el marco de los Planes de Formación impulsados por el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón u otros entes u organismos oficiales a valorar por la Comisión correspondiente, aunque éstos no hayan incluido pruebas de evaluación; siempre que los programas formativos realizados versen sobre las materias requeridas en el puesto de trabajo objeto de progresión.*

- De la misma forma, subsidiariamente, durante la puesta en marcha del sistema y en tanto no se habiliten todos los instrumentos organizativos y de gestión para poder hacer efectiva la evaluación del desempeño en los términos descritos en la estipulación OCTAVA, la evaluación podrá realizarse de forma simplificada, lo que implicará la evaluación por el responsable orgánico de los aspectos de conducta (competenciales).

Con estas medidas, como se ha indicado, se quiere hacer viable la implantación del sistema apoyándose en los instrumentos de gestión de recursos humanos disponibles (desarrollados por esta Administración en los últimos meses; a saber, Diccionario de competencias, perfil de competencias de los puestos de trabajo, etc.), lo cual asegura una implantación en todo caso rigurosa; pero no cierra la puerta a la mejora y/o ampliación de estos u otros instrumentos de gestión en los próximos años, lo que se espera redunde en beneficio del propio sistema.

Como se indica en los textos acordados, la aplicación de lo estipulado requerirá de la aprobación de un reglamento o instrumento regulador del sistema de carrera y de evaluación del desempeño. Esta cuestión resulta precisa no sólo porque así lo establezca el propio Acuerdo; sino también porque la eventual aplicación necesita de criterios más precisos, procedimientos determinados y efectos definidos antes de su puesta en marcha. Además, en el caso del personal funcionario, la corta regulación operada por el Estatuto Básico del Empleado Público hace necesaria su concreción en normas que desarrollen y adecúen a las circunstancias particulares de cada Administración los extremos del modelo de carrera que, en el marco de la Ley básica, vayan a implantar. Es aquí donde despliega sus efectos la potestad reglamentaria reconocida a las Administraciones Locales. En el ámbito de la regulación de la función pública local, es aceptada la competencia de las Corporaciones Locales para aprobar normas de carácter reglamentario que, en el marco de la legislación que resulte de aplicación regulen las cuestiones específicas precisas, siempre que no se invadan las materias cuya regulación tenga reserva de ley (en este sentido, STS de 14/10/1996, rec. 7111/1993). En este caso, dicho reglamento deberá fijar, al menos, los sistemas, criterios, órganos y procedimientos que servirán para poner en marcha el proyectado sistema de carrera horizontal y el sistema de evaluación del desempeño que lo acompañe.

Cabe destacar, asimismo, el papel de la Comisión Técnica de Evaluación y Garantías contemplada en la estipulación undécima del Acuerdo. Su configuración como órgano colegiado, técnico y especializado asegura su idoneidad para valorar las solicitudes de progreso profesional y el adecuado cumplimiento de los requisitos determinados por el sistema, elevando al órgano competente las propuestas que correspondan en función de los méritos observados. Y sumándole además la posibilidad de informar las posibles reclamaciones que pudieran presentarse en caso de oposición por parte de la persona interesada al resultado de la valoración inicial efectuada.

Cuarto.- Negociación y efectos: El Acuerdo rubricado da cumplida observancia a lo dispuesto en varios de los apartados del artículo 37.1 TREBEP, según el cual deben ser negociadas, entre otras:

- 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.

El mismo artículo, en su apartado 37.2, en lo que al presente asunto se refiere, excluye de la obligatoriedad de negociación, entre otras materias, la siguiente:

- 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.

De lo anterior se infiere que, habiéndose negociado y perfeccionado el proceso de diálogo social con el Acuerdo administración-sindicatos que fija el marco en el que se determinan los criterios generales del modelo de carrera horizontal del Ayuntamiento y sus organismos autónomos, queda en manos de la Administración actuante la aprobación del instrumento regulador que determine, de forma concreta, los sistemas, criterios, órganos y procedimientos del sistema de carrera horizontal, cuestión que ya quedaría excluida de obligada negociación.

Lo anterior, sin perjuicio de que el propio Acuerdo, en la estipulación décima, atribuye a la Comisión de empleo, carrera y estabilización profesional, creada en el texto del Acuerdo de Funcionarios, el seguimiento del mismo.

Como se ha indicado en los fundamentos anteriores, el Acuerdo administración-sindicatos aquí analizado tiene por objeto la fijación de criterios generales. No se trata, por tanto, de un acuerdo de aplicación directa, sino que, como indica el propio contenido del mismo, requiere de la aprobación de un instrumento regulador que precise y concrete el contenido y funcionamiento del sistema de carrera que finalmente se vaya a implantar en esta Administración. En todo caso, dada su naturaleza, requiere para su validez y eficacia la aprobación expresa y formal del órgano administrativo que lo suscribe, tal y como dispone el artículo 38 TREBEP:

- “1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

3. Los Acuerdos 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 estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.  
(...)”.

Una vez aprobado por el órgano competente, los efectos del Acuerdo continuarán siendo de aplicación indirecta, en tanto que dado el contenido del mismo, requerirá de una norma reguladora -reglamentaria, en el caso del personal funcionario- que rija el sistema y determine los términos de aplicación.

#### Quinto.- Conclusiones.

Los Acuerdos alcanzados en la mesa de negociación general el pasado 20 de marzo (ratificados por la JGL 20/04/2018) pretenden crear en el seno de esta Corporación un sistema de carrera horizontal, siguiendo el modelo que establece el TREBEP, con el objeto, entre otros, de:

- Ofrecer una propuesta técnica que dé respuesta a las principales disfunciones y demandas municipales en materia de gestión de recursos humanos.
- Atender a la necesidad de crear sistemas que incentiven el buen desempeño, reconozcan el desarrollo profesional y doten al conjunto de la organización de instrumentos que vehiculicen el progreso profesional.
- Plantear un modelo sostenible económicamente, viable jurídicamente y que ofrezca una respuesta integral –en contraposición a la búsqueda de soluciones parciales o individuales.

La instauración de la carrera horizontal en el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón en los términos pactados, como sistema de progresión profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, tal como lo prevé el TREBEP en su articulado (capítulos II y III del título III) no está exento de ciertas reservas legales, ante la ausencia de un desarrollo normativo en esta materia en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Sin embargo, ante la clara iniciativa política y social expresada en ese sentido, existen argumentos e indicios jurídico-técnicos incluidos en el presente informe, que apoyarían tal implantación. Tal aseveración se hace especialmente patente para el personal laboral, por su diferente régimen y vinculación frente a la Administración.

A la vista de lo anteriormente mencionado, y teniendo en cuenta la trascendencia futura del proyecto, se hace aconsejable, antes de la aprobación definitiva de los correspondientes instrumentos o reglamentos reguladores de carrera horizontal, recabar informes complementarios de la Asesoría Jurídica del Ayuntamiento o de la propia Comunidad de Madrid, a nivel consultivo y con carácter no vinculante.

Los Acuerdos que ahora se someten a su aprobación son el resultado del proceso negociador, incluyen los criterios generales de los sistemas que se pretenden implantar y representan los compromisos, declaraciones de intenciones y el marco general, de arranque, para la instauración del sistema mencionado de progresión profesional. Este Acuerdo, a pesar de su aprobación por la Junta de Gobierno Local, no tendrá una aplicación directa e inmediata, al necesitar de un desarrollo posterior que debería estar regulado por el correspondiente instrumento de gestión o regulador del sistema. Cumplen por otro lado la obligada necesidad de negociación contemplada por la normativa en esta materia al afectar a condiciones de trabajo, retribuciones, carrera y evaluación del desempeño.

Los citados Acuerdos incluyen, uno al personal funcionario, de carrera e interino, y el otro al personal laboral (fijo, indefinido y temporal), estableciéndose exclusiones, como las del personal en puestos con niveles 29 y 30 de complemento de destino, policía municipal o personal laboral de alta dirección.

El sistema contempla los elementos esenciales exigidos por la Ley, a saber: a) prevé su regulación mediante disposición de carácter general (particularmente en el caso del personal funcionario); b) está basado en la implantación de un sistema de evaluación del desempeño; c) exige la superación de determinados requisitos formativos y de experiencia profesional. Además, prevé la creación de una Comisión de Evaluación y Garantías encargada de la valoración de las solicitudes que se presenten, así como de revisar la actuación en los posibles casos de oposición.

Se plantea la posibilidad de regímenes transitorios y extraordinarios en su implantación y las cantidades a percibir por los que opten y superen los procesos de evaluación (que deberán implantarse) se entienden amparadas por la excepcionalidad, singularidad y especialidad contempladas en la ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, en su artículo 18, respecto al límite de incremento económico (sin perjuicio de la nueva redacción o planteamiento que pueda realizar la nueva ley de Presupuestos para 2018).

Por último, en relación con la puesta en marcha de los sistemas de carrera horizontal, hay que subrayar el diferente marco normativo a que deben ajustarse los dos regímenes jurídicos analizados, lo que a buen seguro redundará en una mayor flexibilidad en la puesta en marcha en el caso del personal laboral –so pretexto del amplio

*margen que a estos efectos aporta la legislación social-, que en el caso del personal funcionario deberá verse reforzada con la aprobación de un Reglamento regulador del sistema de carrera y evaluación del desempeño.*

*Sexto.- La competencia para aprobar el Acuerdo administración-sindicatos con el alcance indicado reside, de conformidad con el artículo 127.1.h) de la LRBRL y con el artículo 45.3.h) del Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración de este Ayuntamiento (BOCM nº 191, de 12 de agosto de 2008), en la Junta de Gobierno Local.*

*De acuerdo con todo lo anterior se **PROPONE** al Titular del Área de Gobierno de Hacienda y Recursos Humanos, en ejercicio de las competencias delegadas que tiene atribuidas, elevar a la Junta de Gobierno Local lo siguiente:*

*“Primero.- Aprobar el Acuerdo administración-sindicatos para la mejora de las oportunidades de progreso profesional de los funcionarios del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus organismos autónomos a través de un sistema de carrera horizontal, acordado en la mesa general de negociación de 20 de marzo de 2018 y que se incorpora en el expediente y cuyo tenor literal figura adjunto al expediente.*

*Segundo.- Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.”*

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita, en sus propios y literales términos.

## **7. APROBACIÓN DEL ACUERDO ADMINISTRACIÓN-SINDICATOS PARA LA MEJORA DE LAS OPORTUNIDADES DE PROGRESO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL AYUNTAMIENTO DE POZUELO DE ALARCÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS A TRAVÉS DE UN SISTEMA DE CARRERA HORIZONTAL**

El expediente ha sido examinado en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación.

Vista la propuesta de la Segunda Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Hacienda y Recursos Humanos, de fecha 18 de mayo de 2018, que se transcribe:

### “HECHOS

*Primero.- Durante los meses de diciembre de 2015 y enero de 2016, varias secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón presentaron escritos denunciando el Acuerdo de funcionarios del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón así como el Convenio Colectivo relativo al personal laboral. Una vez constituidas las correspondientes Mesas; General de Negociación de personal funcionario (en fecha 16/12/2015) y la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo (el 09/02/2016), se acuerda por las partes la creación de una comisión única de trabajo para la negociación del Acuerdo de funcionarios y del Convenio Colectivo. Uno de los aspectos más debatidos dentro de esa comisión ha sido el relativo a la posibilidad de instaurar en este Ayuntamiento un sistema de carrera horizontal, conforme a las previsiones legales en esta materia en la legislación vigente sobre función pública.*

*Así, de los avances de la negociación por la comisión de trabajo se ha dado cuenta en las diferentes sesiones de negociación celebradas de la Mesa General de Negociación de condiciones comunes a personal funcionario y laboral, en las siguientes fechas: 22/06/2016, 16/09/2016, 26/10/2016, 16/12/2016, 15/02/2017, 12/05/2017, 26/09/2017 y 17/11/2017, intercambiándose modelos e incorporando puntos y sugerencias aportados por la parte social. Entre los aspectos negociados, cabe destacar la acomodación -a petición de la representación del personal funcionario- del modelo de carrera horizontal del personal funcionario al diseño inicialmente proyectado para el personal laboral. Ello ha permitido la consecución del acuerdo unánime con el apoyo de todos los sindicatos con representación, si bien introduce algunos elementos que serán analizados en el presente Informe.*

*Paralelamente el Pleno, en su sesión de 21 de julio de 2016, a instancia de una moción del Grupo Municipal Popular, acordó por mayoría (con la única abstención del Grupo Municipal Ciudadanos) ;“Considerar la carrera horizontal como elemento nuclear en las negociaciones con los sindicatos sobre el Acuerdo y Convenio.” así como, “Una vez implementado el modelo de carrera horizontal, elevar dicho modelo a la Federación de Municipios de Madrid para que estudie su posible implantación en otros Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid.”*

*Segundo.- Como resultado del proceso negociador descrito, el asunto ha devenido en el Acuerdo que ahora es objeto de informe y que finalmente ha sido apoyado unánimemente por todas las secciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón (UGT, CCOO, CSIF, CPPM y UPM), en la Mesa General de Negociación de condiciones comunes a personal laboral y funcionario, celebrada el día 20 de marzo de*

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

2018, a través de sendos acuerdos (para el personal funcionario y personal laboral) denominados, respectivamente, "Acuerdo Administración Sindicatos para la mejora de las oportunidades de progreso profesional de los funcionarios del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos a través de un sistema de carrera horizontal" y "Acuerdo Administración Sindicatos para la mejora de las oportunidades de progreso profesional de los trabajadores del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus Organismos Autónomos a través de un sistema de carrera horizontal", que recogen tanto una declaración de intenciones como el marco general sobre el que trabajar para conseguir implantar un sistema de carrera horizontal, para los dos regímenes de personal al servicio de esta Corporación.

Tercero.- Del mismo modo, debe considerarse el contenido de los textos de Acuerdo de funcionarios y Convenio Colectivo del personal laboral, aprobados en la misma Mesa de Negociación y aprobados por la Junta de Gobierno Local en sesión celebrada el pasado 20 de abril de 2018, donde se hace igualmente alusión a la necesidad de dotar a este Ayuntamiento de dicho instrumento de progresión profesional, en sus artículos 66 y 82, respectivamente.

Cuarto.- El asunto ha sido negociado con la representación sindical, en la Mesa General de Negociación de condiciones comunes a personal laboral y funcionario celebrada el día 20 de marzo de 2018.

Quinto.- Por la Intervención General se ha emitido informe de fiscalización que consta en el expediente.

A los presentes hechos le son de aplicación los siguientes

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- Fundamentación Técnico-Jurídica general sobre el sistema de progresión profesional contenido en los dos textos de Acuerdo: El artículo 140 establece que la Constitución garantiza la autonomía de los municipios, que estos gozan de personalidad jurídica plena, y su gobierno y administración corresponde a sus respectivos Ayuntamientos. De este mandato constitucional se deriva la potestad de autoorganización que al municipio atribuye el artículo 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, como Administración Pública de carácter territorial, y que habilita para que las Corporaciones Locales puedan, dentro del marco estatutario funcional fijado por el Estado y las CCAA, dotarse de los instrumentos adecuados de ordenación, planificación y gestión de sus Recursos Humanos

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) reconoce en el artículo 14 "el derecho de los empleados públicos a la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación."

El artículo 16.2 TREBEP, por su parte, establece que; "las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera." para seguidamente, definir en el artículo 16.3.a) la carrera horizontal, diciendo que "consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y en el apartado 3 del artículo 20 de este Estatuto."

El artículo 17 del TREBEP, introduce una mayor concreción cuando regula la carrera horizontal de los funcionarios de carrera en el siguiente sentido;

"Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán regular la carrera horizontal de los funcionarios de carrera, pudiendo aplicar, entre otras, las siguientes reglas:

a) Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos con carácter general, salvo en aquellos supuestos excepcionales en los que se prevea otra posibilidad.

b) Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida."

Por su parte, respecto a la carrera profesional y promoción del personal laboral, el TREBEP se limita a recoger en su artículo 19 el derecho de este personal a la promoción profesional, y que ésta "se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos."

A una primera vista de los anteriores preceptos pueden extraerse varias conclusiones. La primera sería la constitución de un auténtico derecho para el personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas en lo que se refiere a su progresión profesional, progresión que puede alcanzarse sin la necesidad de cambio de puesto de trabajo, tal como ha venido siendo la pauta tradicionalmente en nuestra normativa de función pública. Otra sería, la potestad de cada Comunidad Autónoma para establecer un posible marco regulador en la aplicación de la citada carrera horizontal en su ámbito territorial respectivo. Por último, también puede extraerse del TREBEP la ampliación al personal laboral del citado derecho, previendo que se hará efectiva a través de los procedimientos

previstos en el Estatuto de los Trabajadores o en los convenios colectivos. Sin perjuicio del análisis del marco jurídico aplicable al personal funcionario que realizaremos en los siguientes párrafos, destacando en este punto el amplio margen que ofrece la normativa laboral para la configuración del sistema aplicable a los trabajadores contratados, sin más límites que los determinados en el propio Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo, así como en la normativa presupuestaria.

Así las cosas, en el caso de la Comunidad de Madrid, en cuyo ámbito territorial se encuentra encuadrado el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, aún no se ha desarrollado una regulación expresa en esta materia, tal como prevé el art. 17 del TREBEP, ya visto. Asimismo, y directamente relacionado con lo anterior, la Disposición Final Cuarta de este mismo texto normativo, remite la entrada en vigor de algunos de los artículos mencionados, a las correspondientes Leyes de Función Pública que los desarrollen. Ambas circunstancias nos deberían llevar al planteamiento inicial de una cierta reserva respecto a la implantación de un sistema y procedimiento de progresión profesional como sería el de la denominada carrera horizontal en este Ayuntamiento, en la medida en que éste pudiera puntualmente invadir alguna materia cuya regulación está reserva a la Ley.

Sin embargo, frente a perspectivas restrictivas, son varios los argumentos que pueden llevarnos a un posicionamiento abierto en cuanto a la implantación de un sistema de progresión profesional horizontal, en la esfera local y ello, incluso, al margen del desarrollo normativo previo de cada Comunidad Autónoma. En primer lugar, conviene destacar la necesidad de que el sistema a implantar esté regulado en normas jurídicas: disposiciones de carácter general. A este respecto, hay que poner en valor la capacidad reconocida a las Entidades Locales para regular determinados aspectos del empleo público local a través de la potestad reglamentaria reconocida a estas Administraciones, siempre que no se invadan las materias con reserva de Ley. La Reglamentación del sistema de carrera en el marco de las reglas y principios recogidos por el TREBEP permitiría la configuración del marco jurídico necesario para la implementación del sistema. Otro aspecto que interesa destacar es que son ya bastantes los ejemplos de carrera horizontal implantados, con un mayor o menor alcance, por parte de entes locales (Diputaciones Provinciales de Valladolid, Cáceres (OARGT), Badajoz y Toledo o Ayuntamientos de Valencia, o Gijón) y no en todos los casos el sistema cuenta con normativa autonómica de desarrollo sobre la materia con carácter previo. Ahora bien, es llamativo el caso de la Sentencia del TSJ de Madrid de 17 de abril de 2015, relativa, entre otras cuestiones, a la implantación de un sistema de carrera horizontal en un Ayuntamiento de la Comunidad de Madrid, donde no se objeta la propia implantación del mismo sino la consideración de la experiencia como único elemento de progresión, dejando abierta la ventana a su complementación con otros factores. No parece plantearse así una objeción o rechazo flagrante o esencial, en esa sede judicial, frente a la implantación de un sistema de promoción o progresión profesional horizontal en una entidad local en cuyo ámbito territorial todavía no se habría desarrollado normativamente esta materia, en el sentido apuntado por el artículo 17 o la Disposición Final Cuarta, ya mencionadas.

Asimismo, la previsión del derecho y sistema de progresión profesional mencionado en el artículo 14 del TREBEP, este sí de plena vigencia, no puede venir condicionado por el carácter potestativo de desarrollo atribuido a cada Comunidad Autónoma, máxime si se persigue la instauración de sistemas como el de la evaluación del desempeño (artículo 20 del TREBEP y también afectado por el condicionante de la Disposición Final Cuarta) y de gestión de personal con el propósito de potenciar los principios de mayor eficacia, eficiencia y motivación en el desempeño de las tareas y funciones por parte del personal al servicio de las diferentes Administraciones Públicas.

Vinculado con ese derecho, debe tenerse en cuenta que el reiterado artículo 17, en su primer párrafo, establece una mera posibilidad o circunstancia de carácter no imperativo. Ni este precepto ni la Disposición Final Cuarta tampoco aclaran a que posibles leyes de desarrollo se refieren; ¿Estatales, autonómicas o de otra índole? Por ello, debe ponerse en valor el segundo párrafo de la mencionada Disposición Final Cuarta; "2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto."

En este sentido, debe recordarse el artículo 69 del TREBEP, no sometido a desarrollo alguno y de plena vigencia y que nos viene a decir;

"Objetivos e instrumentos de la planificación.

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.
2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:  
...d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.
3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación."

Este precepto viene referido a los instrumentos de planificación que todas las Administraciones disponen y entre los que estarían los sistemas de promoción del personal a su servicio. De tal forma, nada debería impedir

que el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, en el ámbito de su potestad autoorganizativa pueda instaurar una herramienta de gestión del personal (a modo de Plan de Ordenación de los RRHH) que incluya medidas de desarrollo y carrera profesional o de evaluación del desempeño, en el sentido apuntado por el propio TREBEP. Todo ello, siempre que dichos sistemas se configuren de acuerdo con la norma básica vigente y que, en caso de que sea aprobada legislación autonómica en estas materias, la regulación municipal deba adecuarse obligatoriamente a lo previsto por ésta. En esta misma línea argumental, resaltar la atribución competencial que de alguna forma realiza el artículo 16.4 del propio TREBEP, a cada Administración Pública para la implantación de la carrera horizontal y/o vertical; “Los funcionarios de carrera podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical cuando la Administración correspondiente las haya implantado en un mismo ámbito.”

Por último, en este contexto, es necesario distinguir la diferente naturaleza y régimen jurídico que ostentan el personal laboral y el personal funcionario al servicio de esta Administración lo que nos llevaría a considerar un tratamiento en esta materia también diferenciado. Numerosa jurisprudencia ha venido a distinguir entre la posición contractual en la que se encontraría el personal laboral y la estatutaria del personal funcionario. De tal forma que las posibilidades y el ámbito de negociación de aquéllos sería más amplio y diverso que el de los funcionarios. Así lo indica claramente el Tribunal Supremo en sentencias como las de 14 de octubre de 1996, de 30 de junio de 1997 y también el Tribunal Constitucional desde 1986.

Tal circunstancia nos llevaría a reforzar para el colectivo laboral del Ayuntamiento, la validez del sistema de progresión profesional que se pretende ahora implantar. Como hemos visto, el propio legislador (ART. 19 TREBEP), incluso en el caso de su desarrollo normativo, nos remite al Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo en esta materia.

Sirve de apoyo para una adecuada sustanciación y enfoque de las normas y argumentos enunciados, lo recogido en el Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público (de 25 de abril de 2005), que se refiere a la necesidad de que las Administraciones desarrollen este tipo de instrumentos de gestión a fin de mejorar las políticas de personal, recomendando que el EBEP permita a las Administraciones que lo deseen implantar un sistema de carrera horizontal, que no descanse en la movilidad jerárquica o vertical de ascenso a puestos de trabajo de nivel superior, sino en el reconocimiento de los conocimientos técnicos y de trabajo desarrollado por el empleado público, mediante la determinación de distintas categorías (o modalidades equivalentes), fijando el número de categorías, los criterios de progresión de una a otra y la compensación retributiva correspondiente a cada una.

En todo caso y a la vista de lo hasta ahora comentado, sin perjuicio de la aprobación de los textos de acuerdo que ahora se presentan, sería aconsejable que antes de la implantación definitiva del sistema, se pudiera requerir la emisión de informe no vinculante a la Asesoría Jurídica del Ayuntamiento, como órgano de asesoramiento de la Junta de Gobierno y en función de lo indicado en el artículo 73 del ROGA, o bien, de un posible dictamen al respecto por parte del órgano correspondiente de asesoramiento a las entidades locales de la Comunidad de Madrid.

Segundo.- Naturaleza, objeto y alcance de los textos acordados en la mesa de negociación; A la vista de los textos de acuerdo objeto del presente informe, conviene resaltar algunas ideas previas en relación a este apartado. Se trataría fundamentalmente de textos de compromiso y que vienen a plasmar una intencionalidad común, tanto de la parte social como de la propia Corporación, en cuanto a la instauración de un sistema de gestión y progresión profesional horizontal del personal al servicio de la misma. Sistema que hay que desarrollar y sobre el que se establecen unos principios y reglas generales. Se trata de textos, por lo tanto, sin una ejecutividad directa o inmediata, si bien, establecen el marco en el que debe transitar su posible implantación. Dicha implantación exigiría, en todo caso, tal como se indica en la Disposición Final Primera del mismo Acuerdo, la necesidad de un instrumento regulador preceptivo para su puesta en marcha y eficacia, añadiendo la misma; “La Administración se compromete a impulsar la tramitación de los mismos a partir de la firma del presente Acuerdo.”

Reiterar aquí, que la firma de dos Acuerdos obedece al diferente régimen legal que presentan los dos colectivos a los que van dirigidos (clasificación profesional, régimen retributivo, etc.), si bien, gran parte de sus contenidos son idénticos o similares.

De tal forma y teniendo en cuenta lo anteriormente indicado, a la luz de las necesidades organizativas y de gestión detectadas por la Administración, el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón elaboró un proyecto inicial denominado Modelo de Carrera Horizontal del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, una iniciativa de esta Administración municipal para articular el desarrollo profesional de los empleados públicos sin cambiar de puesto de trabajo mediante el ascenso progresivo en un sistema de tramos en función de la experiencia adquirida, los conocimientos acreditados y el resultado de la evaluación del desempeño. El citado modelo de carrera horizontal ha perseguido la siguiente finalidad:

- Ofrecer una propuesta técnica que dé respuesta a las principales disfunciones y demandas municipales en materia de gestión de recursos humanos:
  - El modelo debe entenderse en contexto con otras actuaciones integradas en el Plan Director de RRHH (promoción interna en sus diversas modalidades, reducción de las tasas de empleo precario, etc.)



– Entre las utilidades del modelo se encuentran: la incorporación de estímulos de motivación extrínsecos que favorezcan un mayor rendimiento, institucionalizar instrumentos que fomenten el desarrollo profesional y la calidad en el trabajo, introducir mejoras retributivas conformes con el marco normativo vigente –tanto de función pública como presupuestario-, que garanticen retornos en términos de mejora de los servicios públicos y, con ello, alineados con las exigencias ciudadanas.

- Atender a la necesidad de crear sistemas que incentiven el buen desempeño, reconozcan el desarrollo profesional y doten al conjunto de la organización de instrumentos que vehiculen el progreso profesional.
- Plantear un modelo sostenible económicamente, viable jurídicamente y que ofrezca una respuesta integral –en contraposición a la búsqueda de soluciones parciales o individuales-.

Tomando como base el referido modelo se ha llevado a cabo el proceso de negociación descrito en los hechos de este Informe, el cual ha cristalizado en los Acuerdos administración-sindicatos que ahora son objeto de elevación al órgano competente para su aprobación.

El objeto de los citados Acuerdos es determinar los criterios generales que servirán para la posterior implantación de la carrera horizontal del personal al servicio de este Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, en base a lo previsto 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 (TREBEP). De ello se deducen, al menos, dos cuestiones relevantes: 1) que se trata de un marco, resultado del proceso de negociación, en el que se fijan los criterios generales que deberán guiar el posterior desarrollo e implantación del sistema de carrera horizontal, a través del correspondiente instrumento regulador que se apruebe por el Ayuntamiento y que sirva para dar ejecutividad al marco general de carrera consensuado; 2) que los criterios consensuados se apoyan, fundamentalmente, en lo dispuesto por el TREBEP, sin perjuicio de que su articulación deberá adaptarse a lo que, llegado el momento, regule el legislador autonómico en esta materia.

En relación con el alcance del Acuerdo para el personal funcionario firmado, es oportuno comentar que el mismo hace referencia expresa a la inclusión de todo el personal funcionario, tanto de carrera como interino. En este sentido, cabe mencionar que, si bien la inclusión de los primeros tiene apoyo expreso en el propio artículo 16 TREBEP, el personal interino no puede ser apartado de este derecho. Así se desprende de la Sentencia Nº 803/2015, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de la Comunidad Valenciana, de fecha 21/12/2015, posteriormente recurrida en casación ante el Tribunal Supremo, recurso que fue desestimado por STS Nº 402/2017, de 8 de marzo de 2017 (Rec. Casación 93/2016).

Respecto a las exclusiones, conviene expresar lo siguiente:

- Se considera que los puestos clasificados con los niveles 29 y 30, así como las direcciones generales, dada su singularidad por las funciones directivas que realizan, deberían integrarse en un sistema de carrera específicamente diseñado para este personal.

- Se considera que los puestos reservados a funcionarios de policía municipal, en atención a sus singulares características, no se adecúan de la misma manera al modelo de carrera propuesto para el resto de funcionarios de esta Administración. Ello es coherente, además, con la recientemente aprobada Ley 1/2018, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, que persigue la homogenización de las retribuciones entre todos los cuerpos de policía local de la región y la homologación de las condiciones de trabajo de estos funcionarios. En todo caso, se ha aplicado recientemente una revisión de determinados factores que han afectado a muchos de los puestos de Policía Municipal existentes en esta Entidad. Con todo ello, los propios sindicatos representantes de este colectivo han prestado su conformidad y también forman parte del presente Acuerdo administración-sindicatos.

Por lo que respecta al personal laboral, se ha excluido al personal con un contrato de alta dirección, por su propia idiosincrasia y régimen de relación, debiendo recordar la prescripción que realiza el TREBEP respecto al mismo en su artículo 13.4.

Tercero.- Contenido y funcionamiento del Sistema contenido en los Acuerdos; Como se ha indicado anteriormente, el TREBEP prevé que la aplicación de la carrera horizontal se realizará mediante la articulación de un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. En este sentido, los Acuerdos firmados prevén una estructura en varios niveles o tramos en cada uno de los cuales el trabajador debe permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel inmediatamente superior (cuatro tramos para el personal funcionario y cinco para el laboral.) Con ello se establece un escalado que permite atender las finalidades del modelo de carrera inicialmente proyectado respetando las previsiones legales existentes. Este sistema, además debe ser compatible en su aplicación con el resto de sistemas de carrera y promoción profesional previstos por la norma básica y en particular con el sistema de promoción interna vertical cuyos efectos se han considerado singularmente en el marco de las previsiones de promoción profesional existentes.

El escalado en el sistema de carrera, una vez aprobados los respectivos instrumentos o Reglamentos reguladores, tendrá las consecuencias retributivas reflejadas en la cláusula séptima del Acuerdo, en la que se establecen unas cuantías iniciales para cada uno de los tramos en función de la categoría profesional de pertenencia. Estas cuantías han sido fijadas teniendo en cuenta otros sistemas homologables en Administraciones de referencia, tras el proceso negociador correspondiente; sin perjuicio de la consideración realizada en la

*Disposición Final Segunda de que hasta el momento en que se apruebe y publique legislación autonómica de desarrollo, las cantidades percibidas en concepto de carrera horizontal tendrán la consideración de pagos por anticipado, en su caso. En todo caso, el cuadro inicial que comprende las citadas cuantías, es meramente referencial y es susceptible de modificación tal como la propia estipulación séptima indica, es decir, no sería de aplicación ni inmediata ni directa hasta su inclusión definitiva en el correspondiente documento que regule el sistema, si bien, pueden tener la consideración de cantidades mínimas a ponderar.*

*Desde el punto de vista retributivo y en el caso del personal funcionario, son varios los complementos que pueden verse modificados por el sistema de carrera horizontal de conformidad con el RD 861/1986 por el que se aprueba el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local y el TREBEP (complementos de productividad, destino y específico), si bien, hay que ponderar la utilización de uno u otro, en función de lo ya indicado sobre la viabilidad legal del sistema y del desarrollo final del sistema de progresión que se adopte, sin descartar la posible creación de nuevos complementos en un posible normativa futura de desarrollo. Por lo que respecta al personal laboral, el vigente Convenio Colectivo prevé ya el correspondiente Complemento de Carrera, que sería el de aplicación en el presente caso.*

*Debe tenerse en cuenta que las cantidades que puedan corresponder a quienes opten y alcancen el derecho a este sistema de progresión estarían amparadas, en lo que se refiere a la limitación de incrementos retributivos establecidos en la vigente Ley de Presupuestos del Estado, por su propio artículo 18, que nos indica; "Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados en el mismo" Ello, sin perjuicio de la nueva redacción que puedan darse a este aspecto en las futuras Leyes de Presupuestos.*

*A estos efectos, el presente Acuerdo se alinea con lo previsto en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo, suscrito por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSI-F, el 9 de marzo de 2018, en el seno de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (BOE de 26/03/2018).*

*En relación con los aspectos a valorar para acceder a los diferentes niveles o tramos de la carrera, el Estatuto básico refiere en el artículo 17.b) que se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida. En este marco, el Acuerdo contempla esta circunstancia y concreta que serán tenidas expresamente en consideración: a) Evaluación de objetivos; b) Evaluación de las competencias profesionales; y c) Evaluación del desarrollo personal (donde se incluye la formación, la innovación y la transferencia del conocimiento). Con todo ello, queda acreditada la disposición de las partes a articular un sistema que permita, de manera efectiva, disponer de indicadores relevantes para evaluar el progreso profesional de los empleados municipales que, voluntariamente, decidan incorporarse a este sistema.*

*En todo caso, dada la complejidad de los instrumentos a desarrollar y en atención a la vocación de permanente mejora del sistema implantado, las partes asumen transitoriamente y con carácter extraordinario algunas salvedades que permitan poner en marcha el sistema próximamente, una vez aprobado el reglamento o instrumento regulador correspondiente, según las cuales:*

- *A la puesta en marcha, a efectos de acreditación de la formación, podrán tenerse en consideración las horas de formación cursadas en el marco de los Planes de Formación impulsados por el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón u otros entes u organismos oficiales a valorar por la Comisión correspondiente, aunque éstos no hayan incluido pruebas de evaluación; siempre que los programas formativos realizados versen sobre las materias requeridas en el puesto de trabajo objeto de progresión.*
- *De la misma forma, subsidiariamente, durante la puesta en marcha del sistema y en tanto no se habiliten todos los instrumentos organizativos y de gestión para poder hacer efectiva la evaluación del desempeño en los términos descritos en la estipulación OCTAVA, la evaluación podrá realizarse de forma simplificada, lo que implicará la evaluación por el responsable orgánico de los aspectos de conducta (competenciales).*

*Con estas medidas, como se ha indicado, se quiere hacer viable la implantación del sistema apoyándose en los instrumentos de gestión de recursos humanos disponibles (desarrollados por esta Administración en los últimos meses; a saber, Diccionario de competencias, perfil de competencias de los puestos de trabajo, etc.), lo cual asegura una implantación en todo caso rigurosa; pero no cierra la puerta a la mejora y/o ampliación de estos u otros instrumentos de gestión en los próximos años, lo que se espera redunde en beneficio del propio sistema.*

*Como se indica en los textos acordados, la aplicación de lo estipulado requerirá de la aprobación de un reglamento o instrumento regulador del sistema de carrera y de evaluación del desempeño. Esta cuestión resulta precisa no sólo porque así lo establezca el propio Acuerdo; sino también porque la eventual aplicación necesita de criterios más precisos, procedimientos determinados y efectos definidos antes de su puesta en marcha. Además, en el caso del personal funcionario, la corta regulación operada por el Estatuto Básico del Empleado Público hace necesaria su concreción en normas que desarrollen y adecúen a las circunstancias particulares de cada*

Administración los extremos del modelo de carrera que, en el marco de la Ley básica, vayan a implantar. Es aquí donde despliega sus efectos la potestad reglamentaria reconocida a las Administraciones Locales. En el ámbito de la regulación de la función pública local, es aceptada la competencia de las Corporaciones Locales para aprobar normas de carácter reglamentario que, en el marco de la legislación que resulte de aplicación regulen las cuestiones específicas precisas, siempre que no se invadan las materias cuya regulación tenga reserva de ley (en este sentido, STS de 14/10/1996, rec. 7111/1993). En este caso, dicho reglamento deberá fijar, al menos, los sistemas, criterios, órganos y procedimientos que servirán para poner en marcha el proyectado sistema de carrera horizontal y el sistema de evaluación del desempeño que lo acompañe.

Cabe destacar, asimismo, el papel de la Comisión Técnica de Evaluación y Garantías contemplada en la estipulación undécima del Acuerdo. Su configuración como órgano colegiado, técnico y especializado asegura su idoneidad para valorar las solicitudes de progreso profesional y el adecuado cumplimiento de los requisitos determinados por el sistema, elevando al órgano competente las propuestas que correspondan en función de los méritos observados. Y sumándole además la posibilidad de informar las posibles reclamaciones que pudieran presentarse en caso de oposición por parte de la persona interesada al resultado de la valoración inicial efectuada.

Cuarto.- Negociación y efectos: El Acuerdo rubricado da cumplida observancia a lo dispuesto en varios de los apartados del artículo 37.1 TREBEP, según el cual deben ser negociadas, entre otras:

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.

El mismo artículo, en su apartado 37.2, en lo que al presente asunto se refiere, excluye de la obligatoriedad de negociación, entre otras materias, la siguiente:

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.

De lo anterior se infiere que, habiéndose negociado y perfeccionado el proceso de diálogo social con el Acuerdo administración-sindicatos que fija el marco en el que se determinan los criterios generales del modelo de carrera horizontal del Ayuntamiento y sus organismos autónomos, queda en manos de la Administración actuante la aprobación del instrumento regulador que determine, de forma concreta, los sistemas, criterios, órganos y procedimientos del sistema de carrera horizontal, cuestión que ya quedaría excluida de obligada negociación.

Lo anterior, sin perjuicio de que el propio Acuerdo, en la estipulación décima, atribuye a la Comisión de empleo, carrera y estabilización profesional, creada en el texto del Acuerdo de Funcionarios, el seguimiento del mismo.

Como se ha indicado en los fundamentos anteriores, el Acuerdo administración-sindicatos aquí analizado tiene por objeto la fijación de criterios generales. No se trata, por tanto, de un acuerdo de aplicación directa, sino que, como indica el propio contenido del mismo, requiere de la aprobación de un instrumento regulador que precise y concrete el contenido y funcionamiento del sistema de carrera que finalmente se vaya a implantar en esta Administración. En todo caso, dada su naturaleza, requiere para su validez y eficacia la aprobación expresa y formal del órgano administrativo que lo suscribe, tal y como dispone el artículo 38 TREBEP:

“1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.

2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.

3. Los Acuerdos 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 estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

(...)”.

Una vez aprobado por el órgano competente, los efectos del Acuerdo continuarán siendo de aplicación indirecta, en tanto que dado el contenido del mismo, requerirá de una norma reguladora -reglamentaria, en el caso del personal funcionario- que rija el sistema y determine los términos de aplicación.

Quinto.- Conclusiones.

Los Acuerdos alcanzados en la mesa de negociación general el pasado 20 de marzo (ratificados por la JGL 20/04/2018) pretenden crear en el seno de esta Corporación un sistema de carrera horizontal, siguiendo el modelo que establece el TREBEP, con el objeto, entre otros, de:

- Ofrecer una propuesta técnica que dé respuesta a las principales disfunciones y demandas municipales en materia de gestión de recursos humanos.

- Atender a la necesidad de crear sistemas que incentiven el buen desempeño, reconozcan el desarrollo profesional y doten al conjunto de la organización de instrumentos que vehiculicen el progreso profesional.
- Plantear un modelo sostenible económicamente, viable jurídicamente y que ofrezca una respuesta integral –en contraposición a la búsqueda de soluciones parciales o individuales

La instauración de la carrera horizontal en el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón en los términos pactados, como sistema de progresión profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, tal como lo prevé el TREBEP en su articulado (capítulos II y III del título III) no está exento de ciertas reservas legales, ante la ausencia de un desarrollo normativo en esta materia en el ámbito de la Comunidad de Madrid. Sin embargo, ante la clara iniciativa política y social expresada en ese sentido, existen argumentos e indicios jurídico-técnicos incluidos en el presente informe, que apoyarían tal implantación. Tal aseveración se hace especialmente patente para el personal laboral, por su diferente régimen y vinculación frente a la Administración.

A la vista de lo anteriormente mencionado, y teniendo en cuenta la trascendencia futura del proyecto, se hace aconsejable, antes de la aprobación definitiva de los correspondientes instrumentos o reglamentos reguladores de carrera horizontal, recabar informes complementarios de la Asesoría Jurídica del Ayuntamiento o de la propia Comunidad de Madrid, a nivel consultivo y con carácter no vinculante.

Los Acuerdos que ahora se someten a su aprobación son el resultado del proceso negociador, incluyen los criterios generales de los sistemas que se pretenden implantar y representan los compromisos, declaraciones de intenciones y el marco general, de arranque, para la instauración del sistema mencionado de progresión profesional. Este Acuerdo, a pesar de su aprobación por la Junta de Gobierno Local, no tendrá una aplicación directa e inmediata, al necesitar de un desarrollo posterior que debería estar regulado por el correspondiente instrumento de gestión o regulador del sistema. Cumplen por otro lado la obligada necesidad de negociación contemplada por la normativa en esta materia al afectar a condiciones de trabajo, retribuciones, carrera y evaluación del desempeño.

Los citados Acuerdos incluyen, uno al personal funcionario, de carrera e interino, y el otro al personal laboral (fijo, indefinido y temporal), estableciéndose exclusiones, como las del personal en puestos con niveles 29 y 30 de complemento de destino, policía municipal o personal laboral de alta dirección.

El sistema contempla los elementos esenciales exigidos por la Ley, a saber: a) prevé su regulación mediante disposición de carácter general (particularmente en el caso del personal funcionario); b) está basado en la implantación de un sistema de evaluación del desempeño; c) exige la superación de determinados requisitos formativos y de experiencia profesional. Además, prevé la creación de una Comisión de Evaluación y Garantías encargada de la valoración de las solicitudes que se presenten, así como de revisar la actuación en los posibles casos de oposición.

Se plantea la posibilidad de regímenes transitorios y extraordinarios en su implantación y las cantidades a percibir por los que opten y superen los procesos de evaluación (que deberán implantarse) se entienden amparadas por la excepcionalidad, singularidad y especialidad contempladas en la ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017, en su artículo 18, respecto al límite de incremento económico (sin perjuicio de la nueva redacción o planteamiento que pueda realizar la nueva ley de Presupuestos para 2018).

Por último, en relación con la puesta en marcha de los sistemas de carrera horizontal, hay que subrayar el diferente marco normativo a que deben ajustarse los dos regímenes jurídicos analizados, lo que a buen seguro redundará en una mayor flexibilidad en la puesta en marcha en el caso del personal laboral –so pretexto del amplio margen que a estos efectos aporta la legislación social-, que en el caso del personal funcionario deberá verse reforzada con la aprobación de un Reglamento regulador del sistema de carrera y evaluación del desempeño.

Sexto.- La competencia para aprobar el Acuerdo administración-sindicatos con el alcance indicado reside, de conformidad con el artículo 127.1.h) de la LRBRL y con el artículo 45.3.h) del Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración de este Ayuntamiento (BOCM nº 191, de 12 de agosto de 2008), en la Junta de Gobierno Local.

De acuerdo con todo lo anterior se **PROPONE** al Titular del Área de Gobierno de Hacienda y Recursos Humanos, en ejercicio de las competencias delegadas que tiene atribuidas, elevar a la Junta de Gobierno Local lo siguiente:

“Primero.- Aprobar el Acuerdo administración-sindicatos para la mejora de las oportunidades de progreso profesional de los trabajadores del Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón y sus organismos autónomos a través de un sistema de carrera horizontal, acordado en la mesa general de negociación de 20 de marzo de 2018 y que se incorpora en el expediente y cuyo tenor literal figura adjunto al expediente.

Segundo.- Ordenar su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.”

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita, en sus propios y literales términos.

**8. AMPLIACIÓN DEL PLAZO DE EJECUCIÓN DE LAS OBRAS DE ACONDICIONAMIENTO DE LA EXPLANADA DEL ANTIGUO MERCADILLO Y CONSTRUCCIÓN DEL CENTRO DE OCIO Y DEPORTIVO DE PRADILLO, EXPTE. 2017/PA/000039**

El expediente ha sido examinado en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación.

Vista la propuesta del Primer Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia y del Concejal Delegado de Deportes, de fecha 22 de mayo de 2018, que se transcribe:

**“HECHOS**

*Primero.- La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el 8 de noviembre de 2017, adjudicó a la mercantil OPROLER OBRAS Y PROYECTOS, S.L.U. el contrato de OBRAS DE ACONDICIONAMIENTO DE LA EXPLANADA DEL ANTIGUO MERCADILLO Y CONSTRUCCION DEL CENTRO DE OCIO Y DEPORTIVO DE PRADILLO, Expte. 2017/PA/039, formalizado en documento administrativo de fecha 14 de noviembre de 2017.*

*El plazo de ejecución de las obras es de cuatro meses, contados a partir del día siguiente a la firma acta de comprobación de replanteo, que es de fecha 14 de diciembre de 2017 finalizando el plazo el 14 de abril de 2018.*

*Segundo.- Por acuerdo de la Junta de Gobierno Local en sesión de 25 de abril de 2018 fue ampliado el plazo de ejecución de las obras hasta el 19 de mayo.*

*Tercero.- La contratista ha solicitado con fecha 11 de mayo de 2018 una nueva ampliación del plazo de las obras de cuatro semanas, dado que “...las condiciones de lluvia han persistido y han retrasado los trabajos de pintura de pistas deportiva, slurry en carril bici, adoquinado sobre zahorras, etc. Trabajos estos, que necesitan unas condiciones de tiempo seco continuo durante varios días seguidos.”*

*Cuarto.- Se ha emitido informe favorable a la solicitud de ampliación del plazo por parte del Director Técnico de la Concejalía de Deportes de fecha 17 de mayo de 2018, ya que según dicho informe “...las obras se han seguido viendo afectadas de forma significativa por las intensas lluvias que han acaecido durante el mes de abril y mayo, ya que han impedido avanzar con las pinturas y terminaciones de los distintos pavimentos. Estas circunstancias, añadido a que la Dirección facultativa ha realizado unos cambios en los cerramientos perimetrales y algún equipamiento para mejorar la estética de la obra tal como expresan en su informe, van a hacer que los plazos de suministro de la cerrajería se alarguen unas semanas. Por todo ello, aunque la obra avanza a buen ritmo, se considera razonable aumentar los plazos para el suministro e instalación de cerramientos y equipamiento, y terminar la obra.*

*Por tanto, se informa favorablemente la ampliación de plazo, pasando a ser la nueva fecha de terminación de los trabajos de ejecución de las obras, el 16 de junio de 2018. Se considera que con esta ampliación de plazo se cubren todas las circunstancias externas que hayan podido afectar a las obras...”*

*Quinto.- Por parte de la Dirección Facultativa, se ha emitido informe de fecha 17 de mayo de 2018 en el que se indica que “...se considera que dicha solicitud de ampliación de plazo, aunque ya se solicitó otra con fecha 10 de abril de 2018, queda justificada debido a la persistencia de los días de lluvia durante la segunda quincena de abril y primeros de mayo, y que han afectado a las obras relativas al acondicionamiento y acabado de las partidas que estaban pendientes de rematar y ser ejecutadas.*

*Además, se está pendiente del suministro de parte de cerrajería, que se ha modificado para ajustarse estéticamente al estado reformado actual para que la misma sea más adecuada. También quedarían algunos remates en la obra que son importantes de cara al final de la obra...Como consecuencia se considera pertinente dicho aumento de plazo”.*

*A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes*

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

*PRIMERO.- El artículo 213.2 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (TRLCSPP), prevé la posibilidad de ampliación del plazo de ejecución de los contratos:*

*“2. Si el retraso fuese producido por motivos no imputables al contratista y éste ofreciera cumplir sus compromisos dándole prórroga del tiempo que se le había señalado, se concederá por la Administración un plazo que será por lo menos, igual al tiempo perdido, a no ser que el contratista pidiese otro menor.”*

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

*Dicho precepto legal es reproducido en la cláusula 28.1 del pliego de cláusulas administrativas particulares que rige el contrato de obras citado, que prevé la prórroga del plazo de ejecución del contrato.*

*Asimismo, la prórroga del plazo de ejecución del contrato de obras está regulada en el artículo 100 del Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, que dispone lo siguiente:*

*“Artículo 100. Petición de prórroga del plazo de ejecución.*

*1. La petición de prórroga por parte del contratista deberá tener lugar en un plazo máximo de quince días desde aquél en que se produzca la causa originaria del retraso, alegando las razones por las que estime no le es imputable y señalando el tiempo probable de su duración, a los efectos de que la Administración pueda oportunamente, y siempre antes de la terminación del plazo de ejecución del contrato, resolver sobre la prórroga del mismo, sin perjuicio de que una vez desaparecida la causa se reajuste el plazo prorrogado al tiempo realmente perdido.*

*Si la petición del contratista se formulara en el último mes de ejecución del contrato, la Administración deberá resolver sobre dicha petición antes de los quince días siguientes a la terminación del mismo. Durante este plazo de quince días, no podrá continuar la ejecución del contrato, el cual se considerará extinguido el día en que expiraba el plazo previsto si la Administración denegara la prórroga solicitada, o no resolviera sobre ella.*

*2. En el caso de que el contratista no solicitase prórroga en el plazo anteriormente señalado, se entenderá que renuncia a su derecho, quedando facultada la Administración para conceder, dentro del mes último del plazo de ejecución, la prórroga que juzgue conveniente, con imposición, si procede, de las penalidades que establece el artículo 95.3*

*de la Ley o, en su caso, las que se señalen en el pliego de cláusulas administrativas particulares, salvo que considere más aconsejable esperar a la terminación del plazo para proceder a la resolución del contrato.”*

*En virtud de lo expuesto, y ante la petición del contratista y los informes emitidos por el Director Técnico de la Concejalía de Deportes y la Dirección Facultativa, procede acceder a la ampliación de plazo solicitada.*

*SEGUNDO.- De conformidad a lo dispuesto en el apartado cuarto de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, la competencia como órgano de contratación le corresponde a la Junta de Gobierno Local.*

*De acuerdo con todo lo anterior, se **PROPONE** al Concejal delegado de Deportes y al Primer Teniente de Alcalde, Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia, elevar al Junta de Gobierno lo siguiente:*

*ÚNICO.- Ampliar el plazo de ejecución de las OBRAS DE ACONDICIONAMIENTO DE LA EXPLANADA DEL ANTIGUO MERCADILLO Y CONSTRUCCION DEL CENTRO DE OCIO Y DEPORTIVO DE PRADILLO de las que es adjudicataria la empresa OPROLER OBRAS Y PROYECTOS, S.L.U. por un período de cuatro semanas, hasta el 16 de junio de 2018.”*

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita, en sus propios y literales términos.

### **PROPUESTAS DEL ÁREA DE GOBIERNO DE OBRAS E INFRAESTRUCTURAS**

#### **9. APROBACIÓN DE PROPUESTAS DE GASTOS**

La siguiente propuesta ha sido examinada en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación:

##### **1. RJ-0999**

Vista la propuesta del Cuarto Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Obras e Infraestructuras, de fecha 23 de mayo de 2018, siguiente, **se propone al Órgano Colegiado:**

Autorizar el siguiente gasto:

<u>OPERACIÓN</u>	<u>DESCRIPCION</u>	<u>IMPORTE</u>
------------------	--------------------	----------------

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

220180007181 SUMINISTRO DE GAS EN DEPENDENCIAS MUNICIPALES 51.642,35 €  
POR PARTE DE LA MERCANTIL ENDESA

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita.

### **10. APROBACIÓN DE PROYECTO DE APARCAMIENTO PÚBLICO EN LA UNIDAD DE EJECUCIÓN APE 4.2-08 “ANTIGUO MATADERO”**

El expediente ha sido examinado en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación.

Vista la propuesta del Primer Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia y del Cuarto Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Obras e Infraestructuras, de fecha 25 de mayo de 2018, que se transcribe:

#### “HECHOS

*Primero.- Por el Área de Obras e Infraestructuras se ha remitido para su aprobación el PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE APARCAMIENTO PÚBLICO EN LA UNIDAD DE EJECUCIÓN APE 4.2-08 “ANTIGUO MATADERO”, redactado por los arquitectos D. .../... y D. .../..., por cuenta de la U.T.E. ABALO ARQUITECTURA E INGENIERÍA, S.L. – GONZALO CABANILLAS DE LA CUEVA – CÉSAR VIDAL ABELLAS, UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS LEY 18/1982 (UTE APARCAMIENTO ANTIGUO MATADERO EN POZUELO DE ALARCÓN), con un presupuesto de licitación de 2.997.500,00 € I.V.A. no incluido (3.626.975,00 € IVA incluido), y un plazo de ejecución de 18 meses.*

*Dicho proyecto contiene la siguiente documentación:*

- Memoria.
- Planos.
- Pliego de prescripciones técnicas particulares.
- Mediciones y presupuesto.
- Plan de obra.
- Estudio geotécnico.
- Estudio de seguridad y salud.
- Estudio de gestión de residuos.

*Segundo.- Constan en el expediente los siguientes informes:*

- Informe favorable de viabilidad urbanística de la Arquitecto Municipal Jefe de Planificación Urbanística de fecha 14 de diciembre de 2017.
- Informe del Jefe de Departamento de Asuntos jurídicos y Patrimonio de fecha 5 de marzo de 2018 de titularidad de bienes.
- Informe del Ingeniero T. Municipal con el visto bueno del Jefe de Servicio de Ingeniería sobre servicios afectados de fecha 15 de febrero de 2018.
- Informes del Departamento de Licencias y Rehabilitación Urbana de fechas 22 de febrero y 26 de abril de 2018.
- Informe favorable de supervisión del proyecto emitido por el Arquitecto Municipal de fecha 24 de mayo de 2018
- Informe del Arquitecto Municipal sobre cumplimiento de la normativa del sistema de ventilación, de fecha 24 de mayo de 2018.
- Informe del Arquitecto Municipal sobre inclusión en el proyecto de todas las observaciones realizadas en los informes anteriores.

*A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes:*

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*PRIMERO.- El artículo 231.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, dispone que la adjudicación de un contrato de obras requerirá la previa elaboración, supervisión, aprobación y replanteo del correspondiente proyecto que definirá con precisión el objeto del contrato. La aprobación del proyecto corresponderá al órgano de contratación salvo que tal competencia esté específicamente atribuida a otro órgano por una norma jurídica.*

*SEGUNDO.- El proyecto aportado se ajusta a lo dispuesto en el artículo 233.1 del mismo texto legal y artículos 4 y siguientes del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras.*

*TERCERO.- El artículo 151.4 de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, dispone que cuando los actos de uso del suelo, construcción y edificación sean promovidos por los Ayuntamientos en su propio término municipal, el acuerdo municipal que los autorice o apruebe estará sujeto a los mismos requisitos y producirá los mismos efectos que la licencia urbanística a los efectos de la presente ley, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de régimen local.*

*A estos efectos, consta Informe favorable de viabilidad urbanística de la Arquitecto Municipal Jefe de Planificación Urbanística de fecha 14 de diciembre de 2017, así como otros informes emitidos por los distintos departamentos municipales y que se relacionan en el hecho segundo.*

*CUARTO.- La competencia para la aprobación del proyecto corresponde a la Junta de Gobierno Local, por ser el órgano de contratación, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional 2ª de la Ley de Contratos del Sector Público, en relación con el artículo 231.1 del mismo texto legal.*

*De acuerdo con todo lo anterior, se **PROPONE** al Titular del Área de Gobierno de Obras e Infraestructuras y al Primer Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia, en ejercicio de las competencias delegadas que tiene atribuidas, elevar a la Junta de Gobierno lo siguiente:*

*Único.- Aprobar el PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN DE APARCAMIENTO PÚBLICO EN LA UNIDAD DE EJECUCIÓN APE 4.2-08 "ANTIGUO MATADERO", redactado por los arquitectos D. .../... y D. .../..., por cuenta de la U.T.E. ABALO ARQUITECTURA E INGENIERÍA, S.L. – GONZALO CABANILLAS DE LA CUEVA – CÉSAR VIDAL ABELLAS, UNIÓN TEMPORAL DE EMPRESAS LEY 18/1982 (UTE APARCAMIENTO ANTIGUO MATADERO EN POZUELO DE ALARCÓN), con un presupuesto de licitación de 2.997.500,00 € I.V.A. no incluido (3.626.975,00 € IVA incluido), y un plazo de ejecución de 18 meses.*

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita, en sus propios y literales términos.

#### **11. APROBACIÓN DEL PROYECTO DE ÁREA INFANTIL EN EL PARQUE PRADILLO, EXPTE. 2018/PA/000037**

El expediente ha sido examinado en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación.

Vista la propuesta del Primer Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia y del Concejal Delegado de Medio Ambiente, de fecha 24 de mayo de 2018, que se transcribe:

##### **"HECHOS**

*Primero.- Por la Concejalía de Medio Ambiente se ha remitido para su aprobación el PROYECTO DE ÁREA INFANTIL EN EL PARQUE DEL PRADILLO, redactado por el arquitecto D. .../..., con un presupuesto de 601.166,12 € I.V.A. no incluido (727.411,01 € IVA incluido), y un plazo de ejecución de cinco meses.*

*Dicho proyecto contiene la siguiente documentación:*

- Memoria.
- Planos.
- Pliego de prescripciones técnicas particulares.
- Mediciones y presupuesto.
- Programa de desarrollo de los trabajos.
- Estudio de seguridad y salud.
- Estudio de gestión de residuos.

*Segundo.- Constan en el expediente los siguientes informes favorables:*

- Informe de la Unidad Administrativa de Licencias, Control Urbanístico y Edificación Deficiente de 10 de mayo de 2017.
- Informe del Jefe de Departamento de Asuntos jurídicos y Patrimonio de fecha 5 de diciembre de 2017.
- Informe de supervisión del proyecto emitido por el Jefe del Departamento de Parques y Jardines de fecha 13 de febrero de 2018.

*A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes:*



FUNDAMENTOS DE DERECHO

*PRIMERO.- El artículo 231.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, dispone que la adjudicación de un contrato de obras requerirá la previa elaboración, supervisión, aprobación y replanteo del correspondiente proyecto que definirá con precisión el objeto del contrato. La aprobación del proyecto corresponderá al órgano de contratación salvo que tal competencia esté específicamente atribuida a otro órgano por una norma jurídica.*

*SEGUNDO.- El proyecto aportado se ajusta a lo dispuesto en el artículo 233.1 del mismo texto legal y artículos 4 y siguientes del Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras.*

*TERCERO.- El artículo 151.4 de la Ley 9/2001, de 17 de julio, del Suelo de la Comunidad de Madrid, dispone que cuando los actos de uso del suelo, construcción y edificación sean promovidos por los Ayuntamientos en su propio término municipal, el acuerdo municipal que los autorice o apruebe estará sujeto a los mismos requisitos y producirá los mismos efectos que la licencia urbanística a los efectos de la presente ley, sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación de régimen local.*

*En este sentido, se ha incorporado al expediente informe de la Unidad Administrativa de Licencias, Control Urbanístico y Edificación Deficiente, emitido con ocasión del Proyecto de Centro de Ocio y Deportivo el Pradillo, parque en el que se ejecutan las obras del proyecto que ahora se somete a aprobación. En dicho informe consta que "se informa que los usos planteados, tales como pistas deportivas, juegos infantiles, auditorio y gimnasio al aire libre y carril bici, están comprendidos dentro de los usos permitidos por la ordenanza urbanística de aplicación, zona 7 "espacios libres, verde público" (...).*

*CUARTO.- La competencia para la aprobación del proyecto corresponde a la Junta de Gobierno Local, por ser el órgano de contratación, de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional 2ª de la Ley de Contratos del Sector Público, en relación con el artículo 231.1 del mismo texto legal*

*De acuerdo con todo lo anterior, se **PROPONE** al Concejal-Delegado de Medio Ambiente y al Primer Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia, en ejercicio de las competencias delegadas que tiene atribuidas, elevar a la Junta de Gobierno lo siguiente:*

*ÚNICO.- Aprobar el PROYECTO DE ÁREA INFANTIL EN EL PARQUE DEL PRADILLO, redactado por el arquitecto D. .../..., con un presupuesto de 601.166,12 € I.V.A. no incluido (727.411,01 € IVA incluido), y un plazo de ejecución de cinco meses."*

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita, en sus propios y literales términos.

**12. APROBACIÓN DEL EXPEDIENTE DE CONTRATACIÓN DEL CONTRATO MIXTO DE SUMINISTRO Y OBRAS DEL ÁREA INFANTIL EN PARQUE DEL PRADILLO, EXPTE. 2018/PA/000037**

El expediente ha sido examinado en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación.

Vista la propuesta del Cuarto Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Obras e Infraestructuras y del Concejal Delegado Medio Ambiente, de fecha 29 de mayo de 2018, que se transcribe:

"HECHOS

*Primero.- La Concejalía de Medio Ambiente ha emitido propuesta para la contratación de SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE ÁREA INFANTIL EN PARQUE DEL PRADILLO, cuyo presupuesto de licitación asciende a la cantidad de 601.166,12 € IVA no incluido (727.411,01 € IVA incluido), y su plazo de ejecución es de cinco meses. El valor estimado del contrato asciende a 601.166,12 €.*

*Acompaña memoria justificativa redactada por el Jefe de Departamento de Parques y Jardines en la que propone como procedimiento de adjudicación el abierto, de tramitación ordinaria, utilizando varios criterios de adjudicación.*

*El contrato comprende el suministro de juegos infantiles y la ejecución de obras necesarias para la instalación de los juegos. El objeto del contrato se encuentra definido en el proyecto de obras denominado Proyecto de Área Infantil en el Parque del Pradillo de Pozuelo de Alarcón, redactado por el arquitecto D. .../....*

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

Segundo.- La Unidad Administrativa de Contratación ha tramitado expediente de contratación, bajo el número 2018/PA/000037, en el que figura la siguiente documentación:

- Propuesta de inicio de expediente de la Concejalía de Medio Ambiente.
- Memoria justificativa redactada por el Jefe de Departamento de Parques y Jardines.
- Proyecto de obras, en el que queda definido las obras y las características técnicas de los juegos infantiles a suministrar.
- Acta de replanteo.
- Retención de crédito.
- Informe justificativo de la no exigencia de ofertas en formato electrónico, emitido por el T.A.G. Jefe de Departamento de Asuntos Jurídicos y Contratación.
- Pliego de cláusulas administrativas particulares.
- Informe favorable de la Asesoría Jurídica.

Tercero.- Por el Órgano de Contabilidad se ha practicado retención de crédito por importe de 727.411,01 €, con cargo a la aplicación 21.1711.61113 del presupuesto del Ayuntamiento para el ejercicio 2018, nº de operación 220180007700.

Cuarto.- El Interventor General ha emitido informe favorable de fiscalización.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El artículo 116.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, (en adelante LCSP), establece que la celebración de contratos por las Administraciones Públicas requerirá la previa tramitación del correspondiente expediente. El apartado 3 del mismo artículo añade que, a dicho expediente, se incorporarán el pliego de cláusulas administrativas particulares y el de prescripciones técnicas que hayan de regir el contrato. Asimismo, deberá incorporarse el certificado de existencia de crédito y la fiscalización previa de intervención.

De conformidad con el artículo 117, completado el expediente de contratación, se dictará resolución motivada por el órgano de contratación aprobando el mismo y disponiendo la apertura del procedimiento de adjudicación. Dicha resolución implicará también la aprobación del gasto, salvo supuestos excepcionales, recogidos en la propia Ley.

Segundo.- El contrato se configura como mixto de suministro y obra, suponiendo el suministro el 83,56% del presupuesto, por lo que debe considerarse el suministro como la prestación principal, a efectos de determinar las normas en su adjudicación, conforme a lo dispuesto en el art. 18.1 a) LCSP.

Conforme dispone el art. 18.3, en los casos en que un elemento del contrato mixto sea una obra y esta supere los 50.000 euros, deberá elaborarse un proyecto y tramitarse de conformidad con los artículos 231 y siguientes de la LCSP.

Dichos preceptos exigen la previa elaboración, supervisión, aprobación y replanteo del correspondiente proyecto que definirá con precisión el objeto del contrato. La aprobación del proyecto corresponderá al órgano de contratación salvo que tal competencia esté específicamente atribuida a otro órgano por una norma jurídica.

En este sentido se ha redactado un proyecto de obras, en el que se definen tanto las obras a realizar como las características técnicas y demás condiciones relativas a la parte del suministro de los juegos infantiles.

Tercero.- La forma ordinaria de adjudicación de los contratos es la de procedimiento abierto o restringido, a tenor de lo establecido en el artículo 131.2 de la LCSP.

Cuarto.- Se ha emitido informe favorable de la Asesoría Jurídica con cuatro observaciones, una advertencia y una recomendación.

Primera observación. Relativa a la inclusión en el pcap del código CPV-2008 correspondiente a las obras, se ha atendido en una nueva redacción del pcap.

Segunda observación. Relativa a que deberán incorporarse la retención de crédito, el acta de replanteo y el informe justificativo de la no exigencia de ofertas en formato electrónico, indicar que se han incorporado al expediente dichos documentos.

Tercera observación. Relativa a que deberá aprobarse el proyecto de obras con carácter previo, indicar que deberá tenerse en cuenta.

Cuarta observación. Relativa a la fórmula de valoración del precio, indicar que por el Jefe de Departamento de Parques y Jardines se ha justificado la utilización de dicha fórmula en la memoria justificativa.

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

*Advertencia 1. Indica que salvo debida justificación no podrán formar parte de la mesa funcionarios interinos, lo que será tenido en cuenta.*

*Quinto.- De conformidad a lo dispuesto en el apartado cuarto de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, la competencia como órgano de contratación le corresponde a la Junta de Gobierno Local.*

*De acuerdo con todo lo anterior, se **PROPONE** al Concejal delegado de Medio Ambiente y al Primer Teniente de Alcalde Titular del Área Presidencia, Innovación y Transparencia, en ejercicio de las competencias delegadas que tienen atribuidas, elevar a la Junta de Gobierno lo siguiente:*

*1º.- Aprobar un gasto para esta contratación por importe de 727.411,01 €, con cargo a la aplicación 21.1711.61113 del presupuesto del Ayuntamiento para el ejercicio 2018, nº de operación 220180007700.*

*2º.- Aprobar el pliego de cláusulas administrativas particulares, así como el expediente de contratación, del contrato mixto de suministro y obras cuyo objeto es SUMINISTRO E INSTALACIÓN DE ÁREA INFANTIL EN PARQUE DEL PRADILLO, cuyo presupuesto de licitación asciende a la cantidad de 601.166,12 € IVA no incluido (727.411,01 € IVA incluido), y su plazo de ejecución es de cinco meses.*

*Forma parte del expediente de contratación el proyecto denominado Proyecto de Área Infantil en el Parque del Pradillo redactado por el arquitecto D. .../..., en el que se definen tanto las obras a realizar como las características técnicas y demás condiciones relativas a la parte del suministro de los juegos infantiles, por lo que tendrá la condición de pliego de prescripciones técnicas para la prestación del suministro.*

*3º.- Proceder a la adjudicación por procedimiento abierto de tramitación ordinaria.*

*4º.- Disponer la apertura del procedimiento de adjudicación.”*

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita, en sus propios y literales términos.

### **13. APROBACIÓN DEL EXPEDIENTE PARA LA CONTRATACIÓN DEL SUMINISTRO DE GASÓLEO C PARA LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS EL PRADILLO Y VALLE DE LAS CAÑAS, EXPTE. 2018/PAS/000011**

El expediente ha sido examinado en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación.

Vista la propuesta del Primer Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia y del Cuarto Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Obras e Infraestructuras, de fecha 23 de mayo de 2018, que se transcribe:

“HECHOS

*Primero.- El Titular del Área de Gobierno de Obras e Infraestructuras ha emitido propuesta de inicio de expediente para la contratación de SUMINISTRO DE GASOLEO C PARA LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS EL PRADILLO Y VALLE DE LAS CAÑAS, cuyo presupuesto de licitación asciende a la cantidad de 49.000,00 € I.V.A. no incluido (59.290,00 € I.V.A. incluido), y su plazo de duración es de 2 años, prorrogable por un año más. El valor estimado del contrato asciende a 73.500,00 €.*

*Acompaña memoria justificativa firmada por el Jefe de Servicio de Ingeniería, .../..., en el que propone como procedimiento de adjudicación el abierto simplificado, de tramitación ordinaria, siendo el precio el único criterio de adjudicación.*

*Segundo.- La Unidad Administrativa de Contratación ha tramitado expediente de contratación, bajo el número 2018/PAS/000011, en el que figura la siguiente documentación:*

- Propuesta de inicio de expediente del Titular del Área de Gobierno de Obras e Infraestructuras.
- Memoria justificativa del expediente de contratación redactada por el Jefe de Servicio de Ingeniería, .../...
- Pliego de prescripciones técnicas.
- Retención de crédito.
- Informe justificativo de la no exigencia de ofertas en formato electrónico, emitido por el T.A.G. Jefe de Departamento de Asuntos Jurídicos y Contratación.

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

- Pliego de cláusulas administrativas particulares.
- Informe favorable de la Asesoría Jurídica.

Tercero.- Por el Órgano de Contabilidad se han practicado retenciones de crédito por importe total de 59.290,00 €, con cargo a la aplicación nº 52.9333.22102 del presupuesto del Ayuntamiento, con el siguiente desglose por anualidades:

2018: Importe: 12.352,08 € Nº Operación: 220180005493

2019: Importe: 29.645,00 € Nº Operación: 220189000055

2020: Importe: 17.292,92 € Nº Operación: 220189000055

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- El artículo 116.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, (en adelante LCSP), establece que la celebración de contratos por las Administraciones Públicas requerirá la previa tramitación del correspondiente expediente, que se iniciará por el órgano de contratación, motivando la necesidad del contrato, y que deberá ser publicado en el perfil de contratante. El apartado 3 del mismo artículo añade que, a dicho expediente, se incorporarán el pliego de cláusulas administrativas particulares y el de prescripciones técnicas que hayan de regir el contrato. Asimismo, deberá incorporarse el certificado de existencia de crédito y la fiscalización previa de intervención.

Se ha incorporado al expediente la documentación exigida en dicho precepto, según consta en el hecho segundo, así como las retenciones de crédito, e informe preceptivo de Asesoría Jurídica exigido en la Disposición Adicional Tercera, apartado 8, LCSP.

En cuanto a la fiscalización previa del expediente, se ha emitido informe de Intervención de fecha 8 de mayo de 2019, en el que manifiesta que la fiscalización recogida en los artículos 214 y ss. del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se realizará, en los expedientes de contratación que se tramiten mediante procedimiento abierto simplificado, en el momento anterior a la adjudicación.

De conformidad con el artículo 117, completado el expediente de contratación, se dictará resolución motivada por el órgano de contratación aprobando el mismo y disponiendo la apertura del procedimiento de adjudicación. Dicha resolución implicará también la aprobación del gasto, salvo supuestos excepcionales, recogidos en la propia Ley.

Segundo.- La calificación del contrato es la de contrato de suministro a tenor de lo dispuesto en el artículo 16 de la LCSP.

Tercero.- Se ha emitido informe favorable por parte de la Asesoría Jurídica con dos observaciones, una recomendación y una advertencia.

La primera observación, relativa a que deberá incorporarse informe sobre la imposibilidad de exigir la presentación electrónica de ofertas, se ha incorporado al expediente dicho informe.

La segunda observación, relativa a una mayor justificación de los criterios de solvencia técnica, se ha atendido mediante la eliminación de los criterios de solvencia técnica en una nueva redacción de la memoria justificativa y del pliego de cláusulas administrativas particulares.

En cuanto a la Advertencia (1) indicando que salvo debida justificación no podrán formar parte de la mesa funcionarios interinos, se tendrá en cuenta.

Cuarto.- La forma ordinaria de adjudicación de los contratos es la de procedimiento abierto o restringido, a tenor de lo establecido en el artículo 131.2 de la LCSP, aplicándose al presente expediente la modalidad de abierto simplificado dado que cumple con lo previsto en el art. 159.1, letras a) y b), de la LCSP.

Quinto.- De conformidad a lo dispuesto en el apartado cuarto de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, la competencia como órgano de contratación le corresponde a la Junta de Gobierno Local.

De acuerdo con todo lo anterior, se **PROPONE** al Titular del Área de Gobierno de Obras e Infraestructuras y al Primer Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia en el ejercicio de las competencias delegadas que tienen atribuidas, elevar a la Junta de Gobierno lo siguiente:

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

1º.- Aprobar un gasto para esta contratación por un importe total de total de 59.290,00 €, con cargo a la aplicación nº 52.9333.22102 del presupuesto del Ayuntamiento, con el siguiente desglose por anualidades:

2018: Importe: 12.352,08 € Nº Operación: 220180005493

2019: Importe: 29.645,00 € Nº Operación: 220189000055

2020: Importe: 17.292,92 € Nº Operación: 220189000055

2º.- Aprobar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas, así como el expediente de contratación, de SUMINISTRO DE GASOLEO C PARA LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS EL PRADILLO Y VALLE DE LAS CAÑAS, cuyo presupuesto de licitación asciende a la cantidad de 49.000,00 € I.V.A. no incluido (59.290,00 € I.V.A. incluido), y su plazo de duración es de 2 años, prorrogable por un año más.

3º.- Proceder a la adjudicación por procedimiento abierto simplificado de tramitación ordinaria.

4º.- Disponer la apertura del procedimiento de adjudicación.”

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita, en sus propios y literales términos.

### **14. ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO DE SERVICIO DE MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN INTEGRAL DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES (EDAR) DE HÚMERA Y TRATAMIENTO TERCIARIO DEL PARQUE FORESTAL DE SOMOSAGUAS “ADOLFO SUÁREZ”, EXPTE.2018/NSIN/000001**

El expediente ha sido examinado en la sesión de 28 de mayo de 2018 por la Comisión General de Coordinación.

Vista la propuesta del Primer Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia y del Concejal Delegado de Medio Ambiente, de fecha 21 de mayo de 2018, que se transcribe:

#### “HECHOS

Primero.- El Titular del Área de Presidencia, Innovación y Transparencia, mediante Resolución de fecha 5 de marzo de 2018, en relación con el expediente de contratación número 2018/NSIN/000001 resolvió:

“1º.- Autorizar un gasto para la contratación de servicio de MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN INTEGRAL DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES (EDAR) DE HÚMERA Y TRATAMIENTO TERCIARIO DEL PARQUE FORESTAL DE SOMOSAGUAS “ADOLFO SUÁREZ” por importe de 65.984,16 €, con cargo a la partida 21.1722.22707 y con nº de operación 220180000475.

2º.- Aprobar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas, así como el expediente de contratación, para el servicio de MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN INTEGRAL DE LA ESTACIÓN DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES (EDAR) DE HÚMERA Y TRATAMIENTO TERCIARIO DEL PARQUE FORESTAL DE SOMOSAGUAS “ADOLFO SUÁREZ”, Expte. 2018/NSIN/000001, cuyo presupuesto máximo total por la duración inicial del contrato es de 56.986,80 € I.V.A. excluido (65.984,16 € IVA incluido), para los 4 meses de duración del contrato.

3.- Proceder a la adjudicación mediante procedimiento negociado sin publicidad, con petición de oferta a un mínimo de tres empresas capacitadas, y la tramitación urgente del expediente.

4º.- Disponer la apertura del procedimiento de adjudicación”.

Segundo.- El 8 de marzo de 2018 se solicitó oferta a las siguientes empresas:

1. AQUAMBIENTE SERVICIOS PARA EL SECTOR DEL AGUA, S.A.U.
2. ACCIONA MEDIO AMBIENTE, S.A.
3. SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AGUAS FILTRADAS S.A. (SEAFSA)

Tercero.- Finalizado el plazo de presentación de ofertas, se presentaron las siguientes:

1. AQUAMBIENTE SERVICIOS PARA EL SECTOR DEL AGUA, S.A.U.

- Precio por el mantenimiento y conservación integral por la duración inicial: 26.998,80 €, IVA excluido.
- Precio por tratamiento con oxígeno líquido, por tonelada: 124,95 €/t, IVA excluido. Total estimado 29.988,00 € IVA excluido.

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

- *Importe total ofertado: 56.986,80 €, IVA excluido.*

### 2. ACCIONA MEDIO AMBIENTE, S.A.U.

- *Precio por el mantenimiento y conservación integral por la duración inicial: 26.998,80 €, IVA excluido.*
- *Precio por tratamiento con oxígeno líquido, por tonelada: 123,76 €/t, IVA excluido. Total estimado 29.702,40 € IVA excluido.*
- *Importe total ofertado: 56.701,20 €, IVA excluido.*

### 3. SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AGUAS FILTRADAS, S.A.

- *Precio por el mantenimiento y conservación integral por la duración inicial: 26.988,00 €, IVA excluido.*
- *Precio por tratamiento con oxígeno líquido, por tonelada: 124,90 €/t, IVA excluido. Total estimado 29.976,00 € IVA excluido.*
- *Importe total ofertado: 56.964,00 €, IVA excluido.*

*Cuarto.- De conformidad a lo dispuesto en la cláusula 15ª del pliego de cláusulas administrativas particulares que rige la licitación, se otorgó a los licitadores admitidos un plazo de dos días hábiles para la mejora de su oferta inicial. Finalizado este plazo no se presentó mejora alguna.*

*Quinto.- ACCIONA MEDIO AMBIENTE, S.A. fue requerida como propuesta adjudicataria para presentar la documentación exigida en la cláusula 16ª del pliego de cláusulas administrativas.*

*Una vez finalizado el plazo de presentación de documentación, ACCIONA MEDIO AMBIENTE, S.A. no presentó la documentación solicitada, presentando escrito de renuncia.*

*Sexto.- Una vez excluida la primera de las ofertas económicamente más ventajosa, fue requerida la siguiente empresa, SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AGUAS FILTRADAS S.A. (SEAFSA), que también presentó escrito comunicando su renuncia.*

*Séptimo.- Excluida la segunda de las ofertas, fue requerida la siguiente empresa, AQUAMBIENTE SERVICIOS PARA EL SECTOR DEL AGUA, S.A.U., que aportó en plazo la documentación requerida, constituyendo asimismo una garantía definitiva por importe de 2.849,34 €, según acredita con la correspondiente carta de pago. Asimismo, figura informe de la Titular del Órgano de Recaudación acreditativo de que AQUAMBIENTE SERVICIOS PARA EL SECTOR DEL AGUA, S.A.U. no tiene deudas de naturaleza tributaria en periodo ejecutivo con este Ayuntamiento.*

*Octavo.- La Asesoría Jurídica emitió, con fecha 28 de febrero de 2018, informe favorable al pliego de cláusulas administrativas,*

*Noveno.- El Titular del Órgano de Gestión Tributaria, por sustitución del Interventor General emitió, con fecha 2 de marzo de 2018, informe favorable de fiscalización previa a la aprobación del expediente y con fecha 17 de mayo de 2018, informe favorable previo a la adjudicación.*

*A los presentes hechos son de aplicación los siguientes*

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*PRIMERO.- En el procedimiento negociado la adjudicación recaerá en el licitador justificadamente elegido por el órgano de contratación, tras efectuar consultas con diversos candidatos y negociar las condiciones del contrato con uno o varios de ellos, tal como dispone el artículo 169.1 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público (en adelante TRLCSP), de aplicación a este contrato en virtud del apartado primero de la Disposición Transitoria Primera de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.*

*Por otra parte, el artículo 178.1 indica que en el procedimiento negociado será necesario solicitar ofertas, al menos, a tres empresas capacitadas para la realización del objeto del contrato, siempre que ello sea posible. En el expediente se ha dejado constancia de las invitaciones cursadas, de las ofertas recibidas y de las razones para su aceptación o rechazo, de conformidad con el apartado 5 del mismo artículo.*

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

*SEGUNDO.- De conformidad a lo dispuesto en el apartado cuarto de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, la competencia como órgano de contratación le corresponde a la Junta de Gobierno Local.*

*De acuerdo con todo lo anterior, se **PROPONE** al Concejal Delegado de Medio Ambiente y al Primer Teniente de Alcalde, Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia, en ejercicio de las competencias delegadas que tiene atribuidas, elevar a la Junta de Gobierno lo siguiente:*

*1º.- Dar por retiradas las ofertas de ACCIONA MEDIO AMBIENTE, S.A. y de SOCIEDAD ESPAÑOLA DE AGUAS FILTRADAS S.A. (SEAFSA) al haber comunicado su renuncia al contrato.*

*2º.- Adjudicar el contrato de MANTENIMIENTO Y CONSERVACION INTEGRAL DE LA ESTACION DEPURADORA DE AGUAS RESIDUALES (EDAR) DE HUMERA Y TRATAMIENTO TERCIARIO DEL PARQUE FORESTAL DE SOMOSAGUAS "ADOLFO SUAREZ", Expte. 2018/NSIN/000001, a la mercantil AQUAMBIENTE SERVICIOS PARA EL SECTOR DEL AGUA, S.A.U., con C.I.F A-08332975, en las siguientes condiciones:*

- Precio por el mantenimiento y conservación integral por la duración inicial: 26.998,80 €, IVA excluido.*
- Precio por tratamiento con oxígeno líquido, por tonelada: 124,95 €/t, IVA excluido. Total estimado 29.988,00 € IVA excluido.*
- Importe total ofertado: 56.986,80 €, IVA excluido (62.685,48 € IVA incluido).*

*3º.- Requerir al adjudicatario para la formalización del contrato en el plazo máximo de 8 días hábiles desde la recepción de la notificación de la adjudicación."*

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita, en sus propios y literales términos.

### ASUNTOS URGENTES

**ÚNICO.-** A propuesta de la Sra. Presidenta, de conformidad con lo establecido en el artículo 49.3 del Reglamento Orgánico de Gobierno y Administración, previa declaración de urgencia, por unanimidad, se procede a tratar el siguiente asunto:

### ADJUDICACIÓN DEL CONTRATO DE SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LAS COLONIAS DE VERANO DEPORTIVAS 2018, EXPTE. 2018/PA/000027

Vista la propuesta del Primer Teniente de Alcalde Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia y del Concejal Delegado de Deportes, con fecha 29 de mayo de 2018, que se transcribe:

#### "HECHOS

*Primero.- La Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el 4 de abril de 2018, en relación con el expediente de contratación número 2018/PA/000027 acordó:*

*"1º.- Aprobar un gasto para la contratación del SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LAS COLONIAS DE VERANO DEPORTIVAS 2018 por importe total de 223.127,41 €, con cargo al presupuesto del Ayuntamiento para el ejercicio 2018, y con el siguiente desglose por aplicaciones:*

- Con cargo a la aplicación 24.3411.22709 por importe de 184.520,05 € y nº de operación 220180000842.*
- Con cargo a la aplicación 06.2314.22734 por importe de 38.607,36 € y nº de operación 220180000915.*

*2º.- Aprobar los pliegos de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas, así como el expediente de contratación, del SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LAS COLONIAS DE VERANO DEPORTIVAS 2018, cuyo presupuesto de licitación asciende a la cantidad de 202.843,10 €, I.V.A. excluido (223.127,41 € I.V.A. incluido), y su plazo de duración es de del 25 de junio de 2018 al 31 de agosto de 2018.*

*3º.- Proceder a la adjudicación por procedimiento abierto de tramitación ordinaria.*

*4º.- Disponer la apertura del procedimiento de adjudicación"*

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

Segundo.- Habiéndose anunciado la licitación en el Perfil de Contratante integrado en la Plataforma de Contratación del Sector Público el día 4 de abril de 2018, transcurrido el plazo otorgado de presentación de proposiciones concurren los siguientes licitadores:

- 1 CENTRO DE AYUDA Y DEPORTE, S.L.
- 2 ANTICLÓN, S.L.
- 3 GESISPORT GESTIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES, S.L.
- 4 INSTITUTO SUPERIOR DE ESTUDIOS EMPRESARIALES CAMBRIDGE, S.A.

Tercero.- La Mesa de Contratación, en sesión de 25 de abril de 2018, procedió a la calificación de la documentación presentada por los licitadores a que se refiere la cláusula 16ª del pliego de cláusulas administrativas, acordando lo siguiente:

“ÚNICO.- Respecto a todos los licitadores presentados:

- Tener por aportada la documentación exigida en el pliego de cláusulas administrativas particulares.
- Admitirles a la licitación.”

Cuarto.- La Mesa, en sesión de fecha 25 de abril de 2018, procedió a la apertura en acto público de los sobres nº 2 “PROPOSICIÓN ECONÓMICA Y OTRAS” con el resultado que consta en el acta.

Quinto.- Remitidas las ofertas a informe de valoración, éste ha sido emitido por el Coordinador General de Actividades de la Concejalía de Deportes.

Asimismo, el Coordinador General de Actividades comprobó que la oferta de la empresa GESISPORT GESTIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES, S.L. estaba incursa en valores anormales o desproporcionados, por lo que se le requirió para la justificación de la misma, aportando escrito justificativo en el plazo establecido.

Sexto.- La Mesa de Contratación, en base a los informes emitidos por el Coordinador General de Actividades de la Concejalía de Deportes, adoptó, en sesión de 16 de mayo, de 2018 los siguientes acuerdos:

“1º.- Considerar que la oferta de Gesisport Gestión de Servicios Integrales S.L., incursa inicialmente en valores anormales o desproporcionados, puede ser cumplida teniendo en cuenta el informe técnico emitido sobre la justificación presentada.

2º.- Valorar las ofertas de conformidad con el informe técnico emitido, otorgando la siguiente puntuación:

EMPRESA	CENTRO DE AYUDA Y DEPORTE	ANTICLON	GESISPORT GESTIÓN DE SERVICIOS INEGRALES	INSTITUTO SUPERIOR ESTUDIOS EMPRESARIALES CAMBRIDGE
OFERTA ECONÓMICA	74,73	57,15	66,08	60,77
EXPERIENCIA PROFESIONAL	0	0	15.40	0
MEJORAS	2,00	0.40	2.00	0.20
PUNTUACIÓN TOTAL	76,73	57,55	83,48	60,97

3º.- Clasificar las ofertas con arreglo al siguiente orden definitivo de ofertas más ventajosas, en virtud de los criterios de adjudicación establecidos en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

Nº Orden	Licitador	Puntos
1	GESISPORT GESTIÓN DE SERVICIOS INEGRALES, S.L.	83,48
2	CENTRO DE AYUDA Y DEPORTE, S.L.	76,73
3	INSTITUTO SUPERIOR ESTUDIOS EMPRESARIALES CAMBRIDGE, S.A.	60,97
4	ANTICLON, S.L.	57,55

4º.- Proponer la adjudicación del contrato a la oferta más ventajosa que ha resultado ser la de la empresa GESISPORT GESTIÓN DE SERVICIOS INEGRALES, S.L.

5º.- Requerir al propuesto como adjudicatario para que aporte la documentación a que se refiere la cláusula 18ª del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares que rige la licitación.



## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

Séptimo.- El propuesto como adjudicatario ha constituido una garantía definitiva por importe de 10.142,16 €, según acredita con la correspondiente carta de pago, así como ha aportado la documentación requerida en la cláusula 18ª del pliego de cláusulas administrativas. Asimismo figura informe de la Titular de la Recaudación acreditativo de que dicha empresa no tiene deudas de naturaleza tributaria en periodo ejecutivo con este Ayuntamiento e informe del Coordinador General de Actividades de la Concejalía de Deportes en el que se especifica la propuesta como adjudicataria cumple con los requisitos de solvencia exigidos en el pliego de cláusulas administrativas.

Octavo.- La Asesoría Jurídica emitió, con fecha 27 de marzo de 2018, informe favorable al expediente de contratación.

Noveno.- El Titular del Órgano de Gestión Tributaria, en sustitución del Interventor General emitió, con fecha 2 de abril de 2018, informe favorable de fiscalización previa a la aprobación del expediente y con fecha 29 de mayo de 2018 informe de fiscalización previo a la adjudicación.

A los presentes hechos son de aplicación los siguientes

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La oferta presentada por GESISPORT GESTIÓN DE SERVICIOS INEGRALES, S.L. se considera oferta anormal o desproporcionada en virtud de los criterios establecidos en el artículo 85 del Real Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, Reglamento General de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, por remisión de la cláusula 17ª y apartado 17 del anexo I del pliego de cláusulas administrativas particulares que rige la licitación.

Conforme a lo establecido en el art. 149.4 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, se otorgó el trámite de audiencia a la empresa incurso en el citado supuesto. Finalizado el plazo, GESISPORT GESTIÓN DE SERVICIOS INEGRALES, S.L. presentó escrito justificando su oferta.

SEGUNDO.- La Mesa de Contratación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 326.2 de la Ley de Contratos del Sector Público y visto el informe técnico del Coordinador General de Actividades de la Concejalía de Deportes, ha aceptado la oferta presentada por la mercantil GESISPORT GESTIÓN DE SERVICIOS INEGRALES, S.L., y ha propuesto la adjudicación del contrato a su favor, por ser la oferta económicamente más ventajosa con arreglo a los criterios de adjudicación establecidos en el pliego de cláusulas administrativas particulares que rige la licitación.

TERCERO.- De conformidad a lo dispuesto en el apartado cuarto de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público, la competencia como órgano de contratación le corresponde a la Junta de Gobierno Local.

De acuerdo con todo lo anterior, **se PROPONE** al Concejal-Delegado de Deportes y al Primer Teniente de Alcalde, Titular del Área de Gobierno de Presidencia, Innovación y Transparencia en el ejercicio de las competencias que tiene atribuidas, elevar a la Junta de Gobierno Local lo siguiente:

1º.- Considerar que la oferta de Gesisport Gestión de Servicios Integrales S.L., incurso inicialmente en valores anormales o desproporcionados, puede ser cumplida teniendo en cuenta el informe técnico emitido sobre la justificación presentada.

2º.- Clasificar las ofertas con arreglo al siguiente orden definitivo de ofertas más ventajosas, en virtud de los criterios de adjudicación establecidos en el pliego de cláusulas administrativas particulares.

Nº Orden	Licitador	Puntos
1	GESISPORT GESTIÓN DE SERVICIOS INEGRALES, S.L.	83,48
2	CENTRO DE AYUDA Y DEPORTE, S.L.	76,73
3	INSTITUTO SUPERIOR ESTUDIOS EMPRESARIALES CAMBRIDGE, S.A.	60,97
4	ANTICICLON, S.L.	57,55

## JUNTA DE GOBIERNO DE 30 DE MAYO DE 2018

3º.- Adjudicar el contrato de **SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LAS COLONIAS DE VERANO DEPORTIVAS 2018**, Expte. 2018/PA/000027, a la mercantil **GESISPORT GESTIÓN DE SERVICIOS INTEGRALES, S.L.**, CIF. B-85604403, en las siguientes condiciones:

Precio: Los siguientes precios unitarios:

Profesional / Servicio	Precio ofertado (IVA excluido)	Tipo IVA	Precio ofertado (I.V.A. incluido)
Monitor de colonias [precio/hora]	8,17	10%	8,99
Monitor de apoyo [precio/hora]	9,55	10%	10,51
Coordinador colonias [precio/hora]	10,57	10%	11,63
Coordinador de apoyo [precio/hora]	11,80	10%	12,98
Servicio primera hora: Desayuno [precio/unidad]	0,79	10%	0,87
Servicio comedor: Comida [precio/unidad]	4,82	10%	5,30

Mejoras: Bolsa de 100 horas a coste cero.

4º.- Requerir al adjudicatario para la formalización del contrato en los 5 días siguientes al transcurso del plazo de 15 días hábiles desde la recepción de la notificación de la adjudicación, siempre que no se hubiera interpuesto recurso que lleve aparejada la suspensión de la formalización del contrato."

Se acuerda en votación ordinaria y por unanimidad de los miembros presentes **APROBAR** la propuesta de resolución transcrita, en sus propios y literales términos.

### 15. RUEGOS Y PREGUNTAS

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las **nueve horas y cincuenta minutos** del citado día, de lo que para constancia y validez de lo acordado se levanta la presente acta que visa la Sra. Alcaldesa-Presidenta ante mí, la Concejala-Secretaria, de lo que doy fe.

Pozuelo de Alarcón, 30 de mayo de 2018

LA CONCEJAL-SECRETARIA  
DE LA JUNTA DE GOBIERNO LOCAL

VºBº ALCALDESA  
PRESIDENTA.-

Susana Pérez Quislant

Beatriz Pérez Abraham