



La Alcaldía del Ayuntamiento de Almassora

HECHOS

A la vista del informe emitido en el expediente, en fecha 28/06/2019 , se considera lo siguiente:

I. Por acuerdo plenario de fecha 11 de mayo de 2015 se aprobó inicialmente el reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos, que fue sometido a exposición pública por plazo de 30 días mediante anuncio inserto en el BOP de fecha 16 de mayo de 2015. Puesto que durante el plazo de exposición pública no fue presentada alegación ni reclamación alguna, la aprobación del citado reglamento ha devenido definitiva, se publicó íntegramente en el BOP nº 79 de 27 de junio de 2015.

II. Por acuerdo plenario de fecha 16 de abril de 2018 se aprobó inicialmente la modificación del reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos, que fue sometido a exposición pública por plazo de 30 días mediante anuncio inserto en el BOP de fecha 3 de mayo de 2018.

Dicha modificación regula la posibilidad de establecer en el plan del presente ejercicio objetivos generales de carácter transversal que impliquen a la organización en su conjunto y cuyo logro suponga un beneficio tanto para la misma como para la ciudadanía.

Además de lo anterior, se puede, en aquellos casos en los que por las características del departamento resulte conveniente, fijar objetivos individuales o de equipo.

III.- Igualmente por acuerdo plenario de fecha 13 de mayo de 2019, se aprobó la modificación del citado reglamento que se publicó en el BOP n.º 65 de fecha 21 de mayo de 2019, sometiéndose a exposición pública por plazo de 30 días. Puesto que durante el plazo de exposición pública no fue presentada alegación ni reclamación alguna, la aprobación del citado reglamento ha devenido definitiva.

En dicha modificación se añadía una Disposición Adicional con el siguiente contenido: "Disposición Adicional Única: facultar a la Alcaldía para que mediante resolución modifique los plazos previstos en el presente reglamento, para adaptarlos a las necesidades de la organización en cada ejercicio concreto. El resto de los plazos previstos se adaptaran proporcionalmente en función de las modificaciones que se realicen."

IV.- El comité de evaluación, publicó en fecha 17 de junio de 2019 el proyecto de plan de objetivos para 2019 en la intranet municipal otorgando un plazo de 5 días hábiles para la presentación de alegaciones por parte de los empleados afectados (art. 6.1.2 del Reglamento regulador).

V.- Una vez transcurrido el plazo se realizó el 26 de junio de 2019 por el Comité de evaluación de objetivos propuesta de resolución de las alegaciones presentadas por los empleados municipales Gerard Cubells Estévez, Sindicato SPPLB y Francisco Lozoya Alfaro.

VI.- El proyecto de Plan de objetivos 2019, de conformidad con el art. 6.1.2 del Reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos, se sometió a negociación previa en sesión de la Mesa General de Negociación de fecha 28 de junio de 2019.

*

Por tanto, en virtud de las potestades atribuidas a mi autoridad por el art. 21 de la Ley 7/85 de 2 de abril, **RESUELVO**:

PRIMERO.- Resolver las alegaciones presentadas, de conformidad con la propuesta formulada en fecha 27 de junio de 2018 por el Comité de evaluación de objetivos, en la siguiente forma:

1º.- Alegaciones presentadas por el empleado municipal D. Gerard Cubells Estevez mediante escrito de fecha 20 de junio de 2019:

-Referente a los partes de incidencias en la vía pública y la propuesta de que se tramite también a través de la web del Ayuntamiento directamente.

Dicha alegación se desestima por existir un único canal de comunicación respecto a incidencias en vía pública a través del sistema SYSPOL.

- En referencia a la propuesta en relación a los objetivos de IMADITS, consistente en añadir "cuando sea posible" a la cláusula en la que se pide que consten como testigos en las denuncias, puesto que la falta de personal actual y el funcionamiento ordinario del servicio dificulta la presencia de otros agentes para las intervenciones rutinarias de ordenación del tráfico.

Dicha alegación se desestima por existir un canal jerárquico que responde a una instrucción interna, según la cual se debe solicitar apoyo de la unidad de tráfico. Excepcionalmente se aceptará que sea comunicado el incidente al Jefe de servicio y sea este quien indique que por falta de personal se debe actuar directamente.

2º.- Alegaciones presentadas por el sindicato SPPLB mediante escrito de fecha 21 de junio de 2019

- La referente al objetivo n.º 3 por el que se trata de retribuir el trabajo efectivo por la presencia en el puesto de trabajo, dada la alta dificultad que supone para los miembros de la policía local que tienen que prestar el servicio a la intemperie con independencia de la climatología, lo que provoca mayor número de enfermedades, así como mayor posibilidades de contagio por contacto con la ciudadanía.

Dicha alegación se desestima por entender que hay otros colectivos con particularidades de servicio que podría dar lugar un tratamiento discriminatorio, además de lo anterior la legislación no distingue entre colectivos a la hora de regular los procesos de baja. Por último el comité tiene en cuenta que los accidentes laborales y enfermedades profesionales no están incluidos.

-La segunda reclamación se refiere a las llamadas en el objetivo de disponibilidad.

Dicha reclamación se estima parcialmente estableciéndose una línea de teléfono específica para el llamamiento a refuerzo. Respecto del resto de la reclamación, se unificarán los modelos en un modelo único de "hoja de telefonema de refuerzos". Por último, el orden de llamada viene determinado por los turnos que están libres de servicio en el momento de necesidad

3º- Alegación presentada en fecha 25 de junio de 2019 por el empleado Francisco Lozoya Alfaro:

-La primera alegación referente al objetivo general de la organización se basa en la insuficiencia de las herramientas tecnológicas que nos permitan no imprimir los expedientes, además considera



Ajuntament d'Almassora
Plaça de Pere Cornell, 1
12550 Almassora
Tel. 964 560 001
Fax 964 563 051
www.almassora.es
CIF: P-1200900-G

Nº de expediente: 1/2019/REHPOB

que se trata de cumplir obligaciones legales no susceptibles de compensación con productividad por objetivos y por último considera que no aporta beneficios a la ciudadanía.

Dicha alegación se desestima, ya que lo que se pretende es no formar expedientes en papel, no se impide la impresión de documentos puntuales para consulta y examen. Se dotará de todas las herramientas necesarias y por último la formación de expedientes exclusivamente electrónicos es una obligación desde 1 de octubre de 2016 que el Ayuntamiento no cumple, se trata de un reto para las administraciones públicas dada la complejidad que comporta la consecución de dicho objetivo, lo que supone un especial rendimiento que según la ley puede ser compensado con productividad.

-Respecto de la alegación al objetivo departamental n.º 2 de adjudicación antes del 31 de diciembre de 2019 de al menos el 30% de proyectos financiados con fondos FEDER se basa en que no todos los departamentos participan en la misma medida y que incluso hay departamentos que no participan, lo que supone una discriminación.

Dicha alegación se desestima, ya que en los objetivos generales de carácter transversal es prácticamente imposible que alcance a todos/as los/as empleados/as. No tiene el reclamante en cuenta que no sólo participan urbanismo y contratación, sino que alcanza a otros departamentos, aunque no sea en la misma medida y por último se considera que dicho objetivo es de gran importancia para la organización, lo que supone que no sea posible su exclusión de un plan que pretenda la retribución de sus empleados por objetivos.

SEGUNDO.- Aprobar el Plan de objetivos para 2019 conteniendo los distintos programas con el texto que a continuación se inserta:

PLAN DE RETRIBUCIÓN POR OBJETIVOS 2019

PREÁMBULO

En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 6.1.2 del reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos se da publicidad al proyecto de plan de retribución por objetivos correspondiente a 2019, al objeto de que por los empleados afectados se presenten en el plazo de 5 días hábiles a partir de la publicación del presente proyecto en la intranet municipal, cuantas alegaciones estimen oportunas, para poder ser tenidas en cuenta en el documento que se eleve a negociación previa a su aprobación en Mesa General:

ANTECEDENTES:

1º. Por acuerdo plenario de fecha 11 de mayo de 2015 se aprobó inicialmente el reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos, que fue sometido a exposición pública por plazo de 30 días mediante anuncio inserto en el BOP de fecha 16 de mayo de 2015. Puesto que durante el plazo de exposición pública no fue presentada alegación ni reclamación alguna, la aprobación del citado reglamento ha devenido definitiva, se publicó íntegramente en el BOP nº 79 de 27 de junio de 2015.

2º. Por acuerdo plenario de fecha 16 de abril de 2018 se aprobó inicialmente la modificación del reglamento regulador de los criterios para la retribución del complemento de productividad por objetivos, que fue sometido a exposición pública por plazo de 30 días mediante anuncio inserto en el BOP número 53 de fecha 3 de mayo de 2018. Dicha regulaba la posibilidad de establecer en el plan del presente ejercicio objetivos generales, de carácter transversal, que impliquen a la

organización en su conjunto y cuyo logro suponga un beneficio tanto para la misma, como para la ciudadanía.

3º. Además de lo anterior, se puede, en aquellos casos en los que por las características del departamento resulte conveniente, fijar objetivos individuales o de equipo.

4º. Igualmente por acuerdo plenario de fecha 13 de mayo de 2019 se modificó el reglamento, introduciendo una DA única, que faculta a la alcaldía para alterar los plazos previsto en el propio reglamento, para adaptarlos a las necesidades de la organización en cada ejercicio.

5º. Realizada en fecha 26 de junio de 2019, por parte del comité, propuesta de resolución a las alegaciones presentadas, estas, junto con el proyecto de Plan de Objetivos para 2019 con la redacción que se recoge a continuación, previa negociación en MGN en fecha 28 de junio de 2019 han sido elevadas a la Alcaldía para su aprobación.

OBJETIVO GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN

Departamento o unidad administrativa: Toda la organización		
Objetivo nº 1	Ejercicio: 2019	Fecha: 1/07/2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Toda la organización.	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	<p>DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Cumplimiento de los artículos 26, 36 y 70 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.</p> <p>De acuerdo con el artículo 70 LPAC y con el esquema nacional de interoperabilidad (Apartado III de la NTI del expediente electrónico), los componentes de un expediente electrónico son los siguientes:</p> <p>a) Los documentos electrónicos, que cumplirán las características de estructura y formato establecidas en la Norma Técnica de Interoperabilidad de Documento electrónico.</p> <p>b) Un índice electrónico, que garantizará la integridad del expediente electrónico y permitirá su recuperación siempre que sea preciso.</p> <p>c) La firma del índice electrónico por la Administración, órgano o entidad actuante de acuerdo con la normativa aplicable.</p> <p>d) Los metadatos del expediente electrónico que, con el carácter de mínimos obligatorios, se definen en el Anexo I de la citada Norma Técnica de Interoperabilidad.</p> <p>Por ello todos los expedientes electrónicos que dispongan de estos elementos mínimos (Esa condición se cumple con los expedientes gestionados mediante la aplicación de TSystems EPAC- MyTAO) deberán gestionarse, a partir del 1/10/2019 exclusivamente en</p>	



Nº de expediente: 1/2019/REHPOB

	<p>formato electrónico, no pudiendo imprimirse en formato papel ningún expediente que se incoe a partir de dicha fecha. El incumplimiento de esta regla conllevará la correspondiente penalización en el cumplimiento del objetivo. Asimismo se hace constar que únicamente tendrán acceso al archivo municipal los expedientes electrónicos que cumplan con los requisitos precitados y no, sus copias en papel.</p>
<p>JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL</p>	<p>Desde 2 de octubre de 2016 es obligatorio que las AAPP gestionen electrónicamente los procedimientos administrativos. Este es un requisito de validez para los actos administrativos. Este ayuntamiento cumple con este requisito en la práctica totalidad de los expedientes que tramita. No obstante, la mayoría de los departamentos municipales han continuado imprimiendo dichos expedientes electrónicos formando copias de los mismos en papel. De esta manera muchos departamentos tienen todos sus expedientes duplicados en formato papel y electrónico. Dicha práctica supone una anomalía y debe abandonarse puesto que:</p> <ul style="list-style-type: none">- No tiene amparo legal.- Supone un riesgo a la seguridad jurídica puesto que esta práctica favorece la confusión de que se entienda que el expediente es el formado por las copias en formato papel cuando lo es el electrónico, posibilitando que su contenido no sea coincidente.- La remisión a instancias judiciales de estos expedientes ya debe realizarse en formato electrónico.- El espacio del que dispone el ayuntamiento para el archivo es limitado y no puede dedicarse al almacenamiento de simples copias de los expedientes originales (electrónicos). De hecho, deberá estudiarse la posibilidad de destruir todos los "expedientes" en papel que procedan de expedientes electrónicos.- Supone un consumo de papel, tóner, energía...difícilmente justificable. <p>Por tal motivo, no podrá formarse ni archivarse ningún expediente en papel que haya sido tramitado mediante My TAO a partir del 1/10/2019. De igual manera, no se remitirá a ningún órgano municipal para su aprobación, ningún expediente en formato papel que se haya incoado a partir de la mencionada fecha ni se remitirá al archivo municipal.</p> <p>Quedan excluidos de este objetivo los expedientes que no se tramiten con MyTAO.</p>

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	A partir del gestor de expedientes, con la colaboración del departamento de informática, se hará una selección aleatoria entre los distintos departamentos de 30 expedientes para la comprobación del cumplimiento del objetivo.
ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: Deberá dejarse de imprimir expedientes gestionados electrónicamente a partir del 1/10/2019
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: La retribución de este objetivo se calculará de la siguiente manera: Ningún expediente en papel: 100% Hasta 6 expedientes en papel: 75% De 6 a 10 expedientes en papel: 50% De 11 a 15 expedientes en papel: 25% Más de 15 expedientes en papel: 0%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 30% del total de la retribución por objetivos.

OBJETIVOS DEPARTAMENTALES

A) Todos/as los empleados/as a excepción de policía local y conserjes de CEIP:

Departamento o unidad administrativa:		
Objetivo n.º 2	Ejercicio: 2019	Fecha:01-07-2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Todos/as los empleados/as municipales a excepción de policía local y conserjes de CEIP	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Reducción de las impresiones realizadas en el segundo semestre de 2019. El numero de impresiones deberá reducirse en un 10% de las realizadas en el segundo semestre de 2018	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Reducir la impresión y fotocopias de documentos. Incrementar el hábito de no imprimir y de gestionar la documentación de forma digital.	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): Media/Alta	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Reducción de costes en papel, tóner e incrementar el aspecto de sostenibilidad en la gestión municipal.	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Número de impresiones realizadas en el segundo semestre de 2018 salvo Policía Local: 332.691 Objetivo número de impresiones (10% menos): 299.422 Se obtendrán los datos de las impresiones de los contadores de las	



	impresoras.
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: del 1/7/2019 al 31/12/2019
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: imprimir menos que el objetivo: 100% imprimir por encima del objetivo hasta un 5%: 75% imprimir por encima del objetivo hasta un 10%: 50% imprimir por encima del objetivo más de un 10%: 0%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 20% del total de la retribución por objetivos.

Departamento o unidad administrativa: Todos/as los empleados/as a excepción de policía local y conserjes de CEIP		
Objetivo n.º 3	Ejercicio: 2019	Fecha: 1 de julio de 2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Todos/as los empleados/as a excepción de policía local y conserjes de CEIP.	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Adjudicación antes el 31 de diciembre de 2019 de al menos el 30% de proyectos financiados con fondos FEDER.	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: selección y adjudicación de proyectos por importe al menos del valor referenciado antes de 31 de diciembre de 2019	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): Media	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Cumplir con los compromisos adquiridos por el Ayuntamiento en el marco de la estrategia DUSI (financiados con fondos FEDER)	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Justificación de la subvención en el marco de la estrategia DUSI	
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: del 1/7/2019 al 31/12/2019	

	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO:100%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 30% del total de la retribución por objetivos.

Departamento o unidad administrativa:Todos/as los empleados/as.	
Objetivo n.º 4	Ejercicio: 2019 Fecha:1 de julio de 2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Todos/as los empleados/as de forma individual.
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Retribuir el trabajo efectivo durante el periodo a evaluar, en base al tiempo de presencia en el puesto de trabajo, para lo cual se tendrá en cuenta, a la hora de percibir la retribución asociada a este objetivo, las bajas por enfermedad común, accidente no laboral y ausencias no justificadas.
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Permanencia en el puesto de trabajo durante el periodo que se indica.
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja):Media
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Incentivar la presencia en el puesto de trabajo como herramienta para luchar contra el absentismo, de conformidad con el acuerdo que permitió la retribución de los procesos de baja por Incapacidad Temporal al 100% durante todo el periodo de duración de los mismos.
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Datos de bajas del sistema red de la seguridad social e informe del responsable del departamento.
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: del 1/7/2019 al 31/12/2019
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: retribución según asistencia al puesto de trabajo del 1/7/2019 al 31/12/2019 descontando los días de ausencia por los procesos por IT por enfermedad común, accidente no laboral, y ausencias injustificadas en consecuencia la retribución a percibir por este apartado será la que corresponda según lo siguiente: -Ningún día de ausencia: 100 % -De 1 a 5 días de ausencia por lo motivos indicados: 50 % -De 6 a 20 días de ausencia por lo motivos indicados : 30 % -De 21 a 45 días de ausencia por lo motivos indicados 5: 20 %



Nº de expediente: 1/2019/REHPOB

	-Más de 45 días de ausencia por lo motivos indicados : 0% Los días de ausencia se computarán en su totalidad dentro del periodo de evaluación y no por proceso de baja.
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 20% del total de la retribución por objetivos.

B) Objetivos de Conserjes del CEIP

Dada la escasa participación de este colectivo en los objetivos fijados para el resto de la organización, así como la importancia que para el servicio tiene el establecimiento de un objetivo específico que facilite el desarrollo de un servicio a la ciudadanía tan importante como es el mantenimiento de los colegios, se fija el siguiente objetivo a los conserjes de CEIP

Departamento o unidad administrativa: conserjes de CEIP		
Objetivo n.º 5	Ejercicio: 2019	Fecha:1 de julio de 2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	José Manuel Llansola Bellés Santiago Nofuentes Navarro Francisco Femenía Sansano	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Realización del control de las tareas llevadas a cabo por las contratadas del colegio: de limpieza, mantenimiento, etc dependiente del Ayuntamiento de Almassora. Además de comunicar de forma inmediata las incidencias detectadas en su centro, mediante el canal que tengan a su disposición, preferentemente mediante el programa de incidencias. Se configura como objetivo individual de cada uno de los conserjes. DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Coordinarse con las empresas para que el mantenimiento de los colegios, en los cuales hay conserjes municipales, esté bajo su supervisión y control, con lo que facilita mucho el trabajo al resto de departamento municipales, al tratarse de los empleados municipales que desempeñan sus funciones ubicados en dichos centros. ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja):Media	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA	El mantenimiento de los colegios es un servicio muy importante ya que los colegios tiene que estar en las condiciones óptimas para acoger a los menores. En este caso, corresponde al Ayuntamiento el	

SITUACIÓN ACTUAL	mantenimiento de las infraestructuras escolares y la correcta gestión de este, para que esté en las mejores condiciones para acoger menores y para prevenir problemas derivados del estado de las mismas.
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Programa de incidencias, en caso contrario los partes mensuales de control de las tareas realizadas, que deberán de comunicarse de forma inmediata, o cualquier otro canal de comunicación que se ponga a su disposición.
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: del 1/7/2019 al 31/12/2019
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO:100%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 50% del total de la retribución por objetivos.

C) Objetivos Policía local

Las especiales características que tiene el servicio de Policía Local respecto al resto de funcionarios de la Administración Local por un lado y la necesidad de establecer medidas que redunden en la eficiencia del servicio hace conveniente el establecimiento de los siguientes objetivos específicos

1.- COMUNICACIÓN Y RELACIONES DE COLABORACIÓN.

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 6	Ejercicio: 2019	Fecha: 1/7/2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Roberto Verdoy Simó. Comisario – Jefe	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Planes operativos o de colaboración, que se cumplimenten o suscriban anualmente, al menos 2 como exigencia de cumplimiento para el ejercicio	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Análisis fáctico, estadístico y proyección de las necesidades estratégicas que supongan coordinación o activación de recursos internos y externos para la satisfacción de las necesidades detectadas	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): media	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA	Dinamización de las relaciones con colectivos policiales, instituciones o con organizaciones relacionadas con la seguridad en su sentido amplio en el ámbito territorial de competencia	



SITUACIÓN ACTUAL	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Actas, certificaciones o documentos oficiales que acrediten los acuerdos o convenios suscritos
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: 1/7/2019 al 31/12/2019
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 50% del total de la retribución por objetivos al ser el único objetivo específico

2.- INTERVENCIONES EN EL MANTENIMIENTO DE LA DISCIPLINA DEL TRÁFICO (IMADITS)-Sanciones.

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 7	Ejercicio: 2019	Fecha: 1/7/2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Toda la plantilla, excepto: Agentes interinos, Unidad de Sanciones, Jefatura, Subjefatura, Unidad de Gestión, Inspector 044 y funcionarios 2ª actividad con destino en Jefatura	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Ver cuadro Anexo	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Realización de denuncias en materia de seguridad vial, tráfico y circulación de vehículos	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): Media	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Alcanzar niveles de intervención en el mantenimiento de la disciplina en materia de tráfico y circulación que supongan una mayor aplicación de la normativa en materia de seguridad vial, tráfico y circulación de vehículos a motor.	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Denuncias de tráfico remitidas a la Diputación Provincial o a la Jefatura Provincial de Tráfico para su tramitación.	
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: 1/7/2019 a 31/12/2019	
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100%	

PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Representando este objetivo el 20% del total de la retribución por objetivos
---------------------------	--

* CUADRO ANEXO

Número de IMADITS en materia de tráfico y seguridad vial:	
Unidades de Tráfico y Unidades de Movilidad	24 IMADITS / periodo
Unidades de Seguridad Ciudadana.....	12 IMADITS / periodo
Unidades de Proximidad..... (©)	12 IMADITS / periodo
Unidad de Servicios Especiales	2 IMADITS / periodo
(©) Dentro de la política del Departamento en los cometidos concretos de las Unidades de Policía de Proximidad, se entenderá que el número de IMADITS / periodo se refiere a aparecer en el Boletín en concepto de testigo, ya que su función de relación con la colectividad es un nivel no sancionador.	

NOTA: Las operaciones en este objetivo sólo darán derecho a computar las del funcionario autor / denunciante, es decir, que no se computar para quienes consten en el boletín de denuncia como testigos (excepto para las Unidades de Policía de Proximidad – UPP, que si computarán)

3.- INFORMES TAO.

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 8	Ejercicio: 2019	Fecha: 1/7/2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Subjefatura: Intendente Sebastián Safont Bou. Unidad de Gestión: Inspector Pedro Daniel Galmes Saura.	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Contestación en 7 días laborables desde su recepción de las peticiones de solicitud de informe mediante TAO o 5 días laborables desde la recepción del informe policial vinculado, excepto en periodos de vacaciones.	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: En todos los casos, se requiere de la realización de un informe policial que varia en función de la solicitud.	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): media	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL	Los informes TAO representan un importante porcentaje de la gestión policial, puesto que las ocupaciones de vía pública, los	



Nº de expediente: 1/2019/REHPOB

OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	vados, los espectáculos, las actividades deportivas, las actividades recreativas, entre otras, son objeto de esta tramitación municipal
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Sistema de evaluación mediante listado de informes TAO realizados durante el periodo
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: 1/7/2019 a 31/12/2019
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 90%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 30% del total de la retribución por objetivos

4.- CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD CIUDADANA.

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 9	Ejercicio: 2019	Fecha: 1/7/2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Toda la plantilla excepto Jefatura, Subjefatura, Unidad de Gestión, Inspector 044, Unidad de Sanciones, funcionarios en segunda actividad con destino en Jefatura, Unidades de Policía de Proximidad y agentes interinos que se exceptúan de este Objetivo en relación a su ámbito competencial, unidad y especialidad	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Ver cuadro anexo (*)	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Realización de identificaciones en materia de seguridad ciudadana, denuncias por infracción a la LO 4/2015 y detenciones.	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): media	
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Estimular el cumplimiento de funciones de seguridad ciudadana y en aplicación de la L.O. 4/15, mediante la adopción de medidas policiales previstas en dicha norma y legislación penal con el objetivo de mejorar la seguridad ciudadana	
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y	Número de identificaciones, de denuncias LO 4/2015 y de detenciones	

FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: 1/7/2019 a 31/12/2019
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 10% del total de la retribución por objetivos

* CUADRO ANEXO

<p>Se cuantifican las intervenciones en materia de protección de la seguridad ciudadana, en concreto: identificaciones, sanciones por infracción a la citada LO. 4/2015 y detenciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> Las Unidades de Seguridad Ciudadana deben alcanzar 8 servicios de identificación / sanción / detención durante el periodo. El resto de unidades operativas 3: Unidades de Tráfico, Unidades de Movilidad y Unidad de Servicios Especiales.
--

NOTA: A los efectos del computo de este objetivo, sólo se considerarán como actores a los 2 primeros funcionarios cuyos NIP consten en el asiento del servicio en el programa Syspol.

5.- MEJORAS O REUNIONES TÉCNICAS DEL SISTEMA SYSPOL.

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 10	Ejercicio: 2019	Fecha: 1/7/2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Oficial en 2ª actividad: FRANCISCO JAVIER FRANCH GARCÍA	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Realización durante el periodo a evaluar, de al menos 3, entre mejoras en el sistema Syspol y/o reuniones técnicas con el programador	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Mantenimiento del sistema informático policial (SYSPOL) en condiciones óptimas de funcionamiento, mediante reuniones técnicas con el programador o titular del citado sistema e introducción de mejoras en el sistema incorporadas de oficio o a petición de los usuarios	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta,	



	media, baja): media
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	El sistema SYSPOL es el programa específico para la gestión policial, en consecuencia, cualquier mejora introducida en el programa necesariamente debe redundar en la mejora del servicio que se presta al ciudadano.
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Informe de la empresa que gestiona el sistema
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: 1/7/2019 a 31/12/2019
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 30% del total de la retribución por objetivos

6.- OBJETIVO GENERAL DE DISPONIBILIDAD PARA TODA LA PLANTILLA DE LA POLICÍA LOCAL .

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 11	Ejercicio: 2019	Fecha: 1/7/2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Toda la plantilla de Policía Local (incluida Auxiliar Carmen M.ª Salas). EXCEPTO el agente Virgilio Silvestre Balado, que por sentencia judicial ,se le cambia este objetivo por lo señalado al pie (*). En el caso de los agentes interinos, y dado que se priorizara su llamamiento a refuerzos en central o en tareas administrativas, se les otorga un porcentaje de retribución del 70% igual porcentaje se aplicará a Carmen M.ª Salas (**).	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Inscribirse y permanecer en la lista de la Plantilla de la Policía Local para realizar servicios extraordinarios, siempre que sus condiciones personales lo permitan. Así como responder afirmativamente a los requerimientos para la prestación de este tipo de servicios.	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Estar inscrito y permanecer en el listado de voluntarios para realizar servicios extraordinarios durante el periodo de objetivos 2019 y responder afirmativamente a los requerimientos	

	para la prestación de este tipo de servicios
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): media
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Este Objetivo persigue aumentar la disponibilidad de organización a la hora de atender servicios extraordinarios. A la Policía Local como cuerpo de seguridad, y en aplicación de la LO 2/86, le corresponden cometidos que pueden requerir la necesidad de servicios extraordinarios para garantizar una capacidad de respuesta que permita cumplir los niveles de servicio exigidos en momento específicos, por ello, se requiere tener una DISPONIBILIDAD permanente de los integrantes de la Policía Local.
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	En cuanto a las fuentes de obtención de datos: el listado de voluntarios para realizar servicios extraordinarios y el registro de llamadas respecto a respuestas negativas a los requerimientos para la prestación de estos servicios.
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: 1/7/2019 a 31/12/2019 ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 20% del total de la retribución por objetivos. (**) En el caso de los agentes interinos y funcionaria Carmen M. ^a Salas, el porcentaje de retribución será del 50% de los generales, al ser este el único objetivo específico.

* El agente Virgilio Silvestre Balado desarrollará en sustitución de este objetivo, 1 campaña informativa mensual a los usuarios de las vías verdes, zonas peatonales y zona marítima (excepto vacaciones).

6-Bis.- CAMPAÑAS INFORMATIVAS

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 12	Ejercicio: 2019	Fecha: 1/7/2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	El agente Virgilio Silvestre Balado realiza este objetivo en sustitución del objetivo de disponibilidad.	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Realización de 1 campaña mensual, excepto un mes por vacaciones. Como mínimo, cada campaña se realizará a 10 usuarios. Las citadas campañas le serán comunicadas y evaluadas mensualmente por el Inspector Alos.	



Nº de expediente: 1/2019/REHPOB

	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Realización de informes mensuales por el agente Sr. Silvestre con identificación de los usuarios de las vías públicas a quienes se ha informado de la correspondiente campaña
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): media
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Estimular el cumplimiento de la normativa de seguridad vial y medioambiental respecto de los usuarios de la vía verde, zonas peatonales, carriles bici y zona marítima.
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Informes a la Jefatura de Policía sobre el resultado de cada campaña
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: 1/7/2019 a 31/12/2019
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 20% del total de la retribución por objetivos

7.- PARTES DE DESPERFECTOS (IS).

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 13	Ejercicio: 2019	Fecha: 1/7/2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	Los integrantes de las Unidades de Policía de Proximidad (UPP)	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Realización de 24 partes de desperfectos (IS).	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Comunicación a Central de desperfectos en la señalización de tráfico, mobiliario urbano, alumbrado público,	

	parques y jardines, asfaltado, alcantarillado y en cualquier elemento o instalación pública. Debiendo verificar al finalizar cada turno laboral que dicha incidencia ha sido incluida en SYSPOL y que consta su NIP
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta, media, baja): media
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Estimular el cumplimiento de funciones de proximidad de los integrantes de la UPP, mediante redacción de partes de desperfectos o IS, dadas sus características específicas y cometidos y en consecuencia su carácter de Policía Comunitaria, y tal como señalan diversas ordenes internas e instrucciones de servicio.
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Base de datos Syspol
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: 1/7/2019 a 31/12/2019
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 10% del total de la retribución por objetivos

8.- MODERNIZACIÓN Y MEJORA DE OPERACIONES.

Departamento o unidad administrativa: POLICÍA LOCAL		
Objetivo n.º 14	Ejercicio: 2019	Fecha: 1/7/2019
IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO O DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO IMPLICADOS EN EL OBJETIVO	José Alos Andujar. Inspector NIP 044	
DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO	DESCRIPCIÓN DEL OBJETIVO: Realización de 5 reuniones formativas y de adiestramiento con el personal de la plantilla de Policía Local sobre proyectos de modernización que se desarrollen o acciones de adiestramiento en relación a campañas	
	DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS NECESARIAS PARA SU REALIZACIÓN: Preparación de carpetas con contenido formativo y desarrollo de reuniones con el personal para su conocimiento y aplicación	
	ESTIMACIÓN DE LA DIFICULTAD EN EL CUMPLIMIENTO (Alta,	



	media, baja): media
JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL OBJETIVO Y DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL	Coordinar las distintas unidades y unificar la información disponible por estas en relación a procesos de modernización o despliegue de campañas concretas
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO Y FUENTE DE OBTENCIÓN DE DATOS	Actas resumen de las reuniones unidas a carpeta o dossier entregado
PLAZO Y ESTANDAR DE CUMPLIMIENTO	PLAZO DE CUMPLIMIENTO: 1/7/2019 a 31/12/2019
	ESTÁNDAR DE CUMPLIMIENTO: 100%
PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN	Este objetivo representa el 30% del total de la retribución por objetivos

TERCERO.- Fijar en 179.579,79 € la cantidad global máxima a distribuir entre los empleados municipales por cumplimiento del plan de objetivos correspondiente a 2019 que se aprueba, aplicando los criterios de distribución recogidos en el artículo quinto del Reglamento, que se recogen a continuación:

-una cantidad máxima para retribuir los objetivos generales de la organización que se fija en un 30% de la cantidad máxima asignada para el plan de objetivos de 2019, correspondiendo en consecuencia como máximo 341'77 € para cada empleado.

- una cantidad máxima para retribuir la consecución de los objetivos individuales o de equipo que se contiene en el plan anteriormente transcrito del 70% de dicha cantidad, distribuida aplicando, como máximo en caso de que se verifique la consecución de los objetivos fijados, un porcentaje del 2'66 a las retribuciones de cada empleado excluida la antigüedad.

CUARTO.- Fijar, de conformidad con la disposición adicional del reglamento, con carácter general del 1 de julio al 31 de diciembre de 2019 el periodo en que se deben cumplir los objetivos aprobados, para poder ser abonada la productividad por objetivos aplicando los criterios que se recogen en el punto anterior de la presente resolución, dado lo avanzado del ejercicio. El resto de plazos contenidos en el reglamento se adaptarán proporcionalmente en función de la duración del periodo a evaluar según el plan 2019.

QUINTO.- Publicar el Plan aprobado en la intranet municipal, en el portal de transparencia y demás publicaciones que correspondan.

SEXTO.- Contra la presente resolución que es definitiva en la vía administrativa, se podrá interponer potestativamente recurso de reposición ante el mismo órgano que ha dictado el acto. El plazo para su interposición será de un mes contado a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución. Asimismo podrá interponer directamente, sin necesidad de utilizar el recurso de reposición, recurso contencioso-administrativo, a su elección, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Castellón o ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de su propio domicilio, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la recepción de esta notificación, según establecen los art. 109 y 116 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y 8 y 46 de la Ley 29/1998, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Todo ello sin perjuicio de que pueda ejercitar cualquier otro recurso o acción que estime procedente.

*

Por el servicio,

Diligencia para hacer constar que la resolución que antecede ha sido incluida en el Libro de Resoluciones de la Alcaldía.